



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura we Wrocławiu

LWR.410.009.04.2017
P/17/041

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura we Wrocławiu
ul. Marszałka J. Piłsudskiego 15/17, 50-044 Wrocław
T +48 71 711 83 00, F +48 71 711 83 50
lwr@nik.gov.pl

I. Dane identyfikacyjne kontroli

Numer i tytuł kontroli	P/17/041 – Aktywizacja zawodowa młodzieży przez Ochotnicze Hufce Pracy
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura we Wrocławiu
Kontroler	Jerzy Skowroński, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LWR/117/2017 z dnia 19 czerwca 2017 r. (dowód: akta kontroli str. 1)
Jednostka kontrolowana	1–7 Hufiec Pracy w Dzierżoniowie, Rynek 36/20, 58-200 Dzierżoniów, (dalej: „HP” lub „Hufiec”)
Kierownik jednostki kontrolowanej	Jadwiga Hajduk–Stalica, Komendant HP (dalej: „Komendant”) (dowód: akta kontroli str. 164)

II. Ocena kontrolowanej działalności¹

Ocena ogólna

W latach 2014 – 2016 Hufiec, stosownie do postanowień art. 6 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 w związku z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*², (dalej: „ustawa o promocji zatrudnienia”)³, wykonywał zadania w zakresie kształcenia i wychowania oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży. Hufiec realizował plany rekrutacyjne ustalone przez Dolnośląską Wojewódzką Komendę Ochotniczych Hufców Pracy (dalej: „DWK OHP”) oraz przeprowadzał rekrutację kandydatów, stosując procedury określone przez Komendanta Wojewódzkiego OHP⁴. Stan zatrudnienia w Hufcu był zasadniczo zgodny z obowiązującymi w latach 2014-2016 standardami. Hufiec przeprowadzał badanie efektywności działań opiekuńczo-wychowawczych, podejmowanych wobec uczestników OHP⁵, w tym gromadził informacje o losach wychowanków OHP, zgodnie z wytycznymi Komendanta Wojewódzkiego OHP. Zawody, do których w latach 2014-2016 Hufiec prowadził rekrutację, przyjmując dane „Barometru zawodów 2017 r. powiatu Dzierżoniowskiego” (według stanu na III i IV kwartał 2016 r.) należały do grupy zawodów deficytowych poszukiwanych na lokalnym rynku pracy. NIK zauważa jednak, że stosownie do danych pozyskanych z Powiatowego Urzędu Pracy w Dzierżoniowie, zawody deficytowe według „Barometru zawodów 2017 r. powiatu dzierżoniowskiego” wcześniej kwalifikowane

¹ 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.

² Dz. U. z 2017 r., poz. 1065, ze zm.

³ HP należy do instytucji rynku pracy, realizujących zadania w sferze rynku pracy dla młodzieży.

⁴ Zarządzenie Komendanta Ochotniczych Hufców Pracy we Wrocławiu nr 4/ZKW z dnia 19 maja 2014 r., w sprawie powołania Wojewódzkiej Komisji Rekrutacyjnej oraz rekrutacji do jednostek opiekuńczo – wychowawczych Ochotniczych Hufców Pracy na rok szkolny 2014/2015;

Zarządzenie Komendanta Ochotniczych Hufców Pracy we Wrocławiu nr 9/ZKW z dnia 21 maja 2015 r., w sprawie powołania Wojewódzkiej Komisji Rekrutacyjnej oraz rekrutacji do jednostek opiekuńczo – wychowawczych Ochotniczych Hufców Pracy na rok szkolny 2015/2016;

Zarządzenie Komendanta Ochotniczych Hufców Pracy we Wrocławiu nr 6/ZKW z dnia 09 maja 2016 r., w sprawie powołania Wojewódzkiej Komisji Rekrutacyjnej oraz rekrutacji do jednostek opiekuńczo – wychowawczych Ochotniczych Hufców Pracy na rok szkolny 2016/2017.

⁵ Obowiązek w tym zakresie wynika z przepisów § 1 ust. 1 pkt 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (dalej: „rozporządzenie w sprawie zadań OHP”) - Dz. U. z 2011 r. nr 155, poz. 920.

były, jako nadwyżkowe, zrównoważone lub nie były objęte analizą. Wobec powyższego brak jest podstaw do stwierdzenia, że Hufiec kształcił kandydatów w zawodach nie dających szans na zatrudnienie.

Zasady współdziałania i wzajemnej współpracy Hufca z jednostkami samorządu terytorialnego (dalej: „jst”) nie zostały formalnie określone w umowach lub porozumieniach, wykazanych w art. 13 ustawy o *promocji zatrudnienia*.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

1. Dostosowanie oferty Hufca do oczekiwań rynku pracy

Opis stanu
faktycznego

1.1. W latach 2014 – 2016 działalnością hufca objętych zostało ogółem 733 osób⁶, z których wszyscy objęci byli kształceniem w zasadniczej szkole zawodowej, połączonym z nauką zawodu.

(dowód: akta kontroli str. 97)

W Hufcu w roku szkolnym:

- 2014/2015, kształceniem w 14 zawodach objęto 84 uczestników, z czego w zawodach uznanych w analizie Powiatowego Urzędu Pracy w Dzierżoniowie (dalej: „PUP”)⁷ za deficytowe, nie objęto żadnego uczestnika, 74 uczestników objęto kształceniem w 12 zawodach uznanych za nadwyżkowe (88,1%) i 10 uczestników w 2 zawodach uznanych za zrównoważone (11,9 %);

- 2015/2016, kształceniem w 15 zawodach objęto 92 uczestników, z czego w zawodach deficytowych nie objęto żadnego uczestnika, w zawodach nadwyżkowych nie objęto żadnego uczestnika, jednego uczestnika objęto kształceniem w jednym zawodzie zrównoważonym (1,1 %) oraz 91 (98,9 %) uczestników w 14 zawodach niewystępujących w monitoringu PUP;

- 2016/2017, kształceniem w 15 zawodach objęto 77 uczestników, z czego w dwóch zawodach deficytowych siedmiu uczestników (9,1 %), w czterech zawodach nadwyżkowych 30 uczestników (39,0 %), w jednym zawodzie zrównoważonym trzech uczestników (3,9 %) oraz w ośmiu zawodach niewystępujących w monitoringu PUP 37 uczestników (48,1 %).

Zawody określone w informacji PUP jako nadwyżkowe, stosownie do „Barometru zawodów 2017 r. dla powiatu dzierżoniowskiego”, zakwalifikowano do zawodów deficytowych.

(dowody: akta kontroli str. 112-113, 118, 122-123, 327, 542-543)

Efektywność kształcenia – nauki zawodu, mierzona efektywnością zdawania egzaminów kwalifikacyjnych⁸, wyniosła 98,2 % w 2014 r., 74,7 % w 2015 r. i 83,6 % w 2016 r.

(dowód: akta kontroli str. 97)

Odnosząc się do efektywności kształcenia, wskazując dane za 2015 r., Komendant wyjaśniła, że powodem niskiego, niezadawalającego Hufiec, poziomu zdawalności egzaminów kwalifikacyjnych uczestników było niedostosowanie poziomu wymagań

⁶ W 2014 r. 239 osób, w 2015 r. 249 osób oraz w 2016 r. 245 osób

⁷ - 2014/2015 – z 14 zawodów oferowanych uczestnikom Hufca, w monitoringu PUP wystąpiło: 12 zawodów nadwyżkowych (kucharz, fryzjer, sprzedawca, blacharz samochodowy, ślusarz, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, elektromechanik, cukiernik, piekarz, stolarz, mechanik pojazdów i maszyn rolniczych) i dwa zawody zrównoważone (monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych oraz lakiernik,

- 2015/2016 – z 15 zawodów oferowanych uczestnikom Hufca, w monitoringu PUP występował jeden zawód zrównoważony (lakiernik). Pozostałe 14 zawodów (kucharz, fryzjer, sprzedawca, murarz-tylnik, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, blacharz samochodowy, ślusarz, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, elektromechanik pojazdów samochodowych, cukiernik, piekarz, stolarz, mechanik pojazdów i maszyn rolniczych) nie występowały w monitoringu.

2016/2017 – z 15 zawodów oferowanych uczestnikom Hufca, w monitoringu PUP wystąpiły: dwa zawody deficytowe (lakiernik, elektryk), cztery zawody nadwyżkowe (kucharz, fryzjer, sprzedawca, stolarz), jeden zawód zrównoważony (monter sieci i instalacji sanitarnych) oraz osiem zawodów niewystępujących w monitoringu (murarz-tylnik, blacharz samochodowy, ślusarz, mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik pojazdów samochodowych, cukiernik, piekarz, mechanik pojazdów i maszyn rolniczych).

⁸ 56/57*100 w 2014 r., 62/83*100 w 2015 r. i 56/67*100 w 2016 r.

egzaminatorów z Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej do poziomu kształcenia szczególnie kucharzy i sprzedawców. Prowadząc dyskusję w gronie zainteresowanych podmiotów (w tym z Kierownikiem Biura CECHu Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości (dalej: „Cech RRMP”) w Dzierżoniowie - powołującego Komisje egzaminacyjne i Radą Pedagogiczną Zespołu Szkół nr 2 w Dzierżoniowie), wypracowano rozwiązania, które wyeliminowały dotychczasowe błędy oraz stwarzały warunki do obiektywnej i rzetelnej oceny zdobytych kwalifikacji zawodowych uczestników, sprawdzonych podczas kolejnego egzaminu.

(dowody: akta kontroli str. 426-428)

W latach szkolnych badanego okresu szeregi Hufca opuściło: 13 osób w roku szkolnym 2013/2014, pięć osób w roku szkolnym 2014/2015 i osiem osób w roku szkolnym 2015/2016. Uwzględniając dane dotyczące ogólnej liczby uczestników, wykuszalność⁹ w tych latach wyniosła: 5,44 % w 2014 r., 2,0 % w 2015 r. (spadek o 3,44 % w porównaniu do 2014 r.) i 3,27 % w 2016 r. (wzrost o 1,27 % w porównaniu do 2015 r.).

(dowód: akta kontroli str. 97)

W badanym okresie do głównych przyczyn wykuszalności młodzieży w Hufcu należały: trudna sytuacja materialna uczestników i jego rodziny, chęć usamodzielnienia się pełnoletnich uczestników, zmiana miejsca zamieszkania, wyjazd za granicę w celu podjęcia zatrudnienia, porzucenie szkoły, zmiana szkoły i formy kształcenia.

(dowody: akta kontroli str. 149-163)

Odnosząc się do kwestii wykuszalności, Komendant wyjaśniła, że nie ma racjonalnego wytłumaczenia tego zjawiska. Wprawdzie jego skala jest nieznaczna to jak wyjaśniła Komendant, rezygnacja z uczestnictwa w Hufcu ma miejsce mimo starań wychowawców ukierunkowanych na ukończenie pełnego cyklu kształcenia każdego z uczestników.

(dowody: akta kontroli str. 424-426)

Na podstawie wybranej losowo próby pięciu z 26 wychowanków (19,2 %), którzy przerwali naukę w OHP w latach 2014-2016 ustalono, że wychowankowie ci zrezygnowali z kontynuacji nauki mimo działań podejmowanych przez wychowawców Hufca, w tym ukierunkowanych na nieprzerwanie kształcenia zawodowego. Działanie te wychowawcy HP prowadzili systematycznie i polegały one między innymi na bezpośrednich rozmowach z uczniami, ich opiekunami prawnymi, pedagogiem szkolnym, wychowawcami szkolnymi oraz z przedsiębiorcami.

W odniesieniu do poszczególnych uczestników mieszczących się w badanej próbie ustalono, że w okresie uczestnictwa w OHP trwającym przez 13 miesięcy, 14 miesięcy, 27 miesięcy, pięć miesięcy i 14 miesięcy, wychowawcy Hufca podejmowali działania interwencyjne wynikające z prowadzonego nadzoru (monitoring postępów w nauce, frekwencji). Liczba indywidualnych interwencji wahała się w przedziale od dwóch (w tym jedna rozmowa z uczestnikiem po 14 miesiącach w Hufcu, w dniu zakomunikowania jego opuszczenia, z powodu wyboru innego niż dotychczasowy stylu życia) do ponad 30 (m.in: spotkania z uczniem, jego rodzicami, pedagogiem szkolnym w okresie 11 miesięcy roku, po których uczestnik odszedł z OHP). W świetle przeanalizowanych dokumentów do głównych przyczyn rezygnacji z OHP można zaliczyć: problemy osobiste i rodzinne, rezygnację ze zdobycia zawodu na rzecz innych celów (wyjazd za granicę), zmiana szkoły.

(dowody: akta kontroli str. 149-163)

⁹ „Fluktuacja”, tj. stosunek liczby uczestników, którzy opuścili szeregi OHP w trakcie roku szkolnego z powodów innych niż zakończenie kształcenia do liczby wszystkich uczestników objętych opieką OHP w danym roku szkolnym.

Odnosząc się do kwestii efektywności kształcenia i wykuszalności Komendant wyjaśniła, iż: „(...) nie należy zapomnieć, że uczestnikami Hufca jest młodzież często zaniedbana wychowawczo, o deficytach edukacyjnych, po niepowodzeniach szkolnych, często niespełniająca obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki, z trudną sytuacją materialną, z problemami emocjonalnymi i często odbiegająca od poziomu rozwoju intelektualnego rówieśników zgodnie z wiekiem, niejednokrotnie już doświadczona życiowo, pochodząca z różnych środowisk zagrożonych niedostosowaniem społecznym (nie wyłączając patologicznych czy niewydolnych wychowawczo, rodzin niepełnych, wielodzietnych, dotkniętych bezrobociem, symptomami przemocy itd.), z różnego rodzaju dysfunkcjami, uzależnieniami, o niskiej samoocenie i wymagająca permanentnego motywowania i wsparcia. Zapewniam, że znane mi są wartości efektywności kształcenia, wykuszalności oraz innych parametrów charakteryzujących różne aspekty pracy Hufca. W codziennej pracy w Hufcu podlegają one bieżącej, ciągłej analizie i w przypadku, gdy pogarszają się wskaźniki kształcenia, stanowią podstawę podjęcia działań mających na celu ich poprawę. Podejmowane są działania, które mają skutecznie zmienić stan niepożądany i podnieść efektywność kształcenia.”

(dowody: akta kontroli str. 427-428)

1.2. W latach 2014 – 2016, w przedziale od 5,75 etatu do 7,75 etatu zatrudnionych było od ośmiu do dziewięciu wychowawców, w tym od jednego do dwóch wychowawców przebywało na długotrwałych urlopach¹⁰. Stosownie z wydanymi przez Komendanta Głównego OHP *zasadami funkcjonowania i strukturą jednostek organizacyjnych ochotniczych hufców pracy*, zatrudnione osoby posiadały wymagane wykształcenie pedagogiczne. Liczba zatrudnionych wychowawców na ogół spełniała wymagania standardów¹¹ ustalonych dla hufców pracy w latach objętych kontrolą.

Średnio, na jednego wychowawcę, przypadało: 30 uczestników w 2014 r., 31 uczestników w 2015 r. i 2016 r.

W poszczególnych latach badanego okresu, na jednego wychowawcę przypadało maksymalnie 59 i 51 uczestników. Dotyczyło to odpowiednio okresu: od marca 2014 r. do sierpnia 2014 r. i od listopada 2015 r. do stycznia 2016 r.

(dowody: akta kontroli str. 165-168)

Komendant, odnosząc się do powyższego, wyjaśniła, że niestandardowe liczby uczestników będących pod opieką jednego wychowawcy to w Hufcu zjawisko incydentalne, krótkotrwałe, którego przyczyny wynikają m.in. z udziału jednego z wychowawców w realizacji projektu unijnego czy też przejściem innego wychowawcy na urlop macierzyński. W ocenie Komendanta, sytuacje te nie spowodowały negatywnych skutków w zakresie obniżenia, jakości działań opiekuńczo-wychowawczych Hufca czy też np. wzrostu wykuszalności.

(dowody: akta kontroli str. 428-429)

1.3. Do zadań OHP, zgodnie z obowiązującymi standardami, w zakresie kształcenia i wychowania młodzieży należało diagnozowanie potrzeb objęcia działaniami opiekuńczo-wychowawczymi młodzieży zaniedbanej wychowawczo

¹⁰ Według stanu na koniec: [1] 2014 r. – na 7,75 etatu zatrudnionych było dziewięć osób, w tym jedna osoba przebywająca na długotrwałym urlopie (macierzyńskim/rodzicielskim); [2] 2015 r. – na 5,75 etatu zatrudnionych było dziewięć osób, w tym trzy przebywające na długotrwałych urlopach (jedna na urlopie wychowawczym i dwie na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim); [3] 2016 r. – na 7,50 etatu zatrudnionych było dziewięć osób, w tym jedna osoba przebywająca na długotrwałym urlopie (urlop wychowawczy); [4] I półrocze 2017 r. – na 5,75 etatu zatrudnionych było osiem osób, w tym dwie na długotrwałym urlopie (urlop wychowawczy i urlop macierzyński/rodzicielski).

¹¹ Zgodnie ze standardami funkcjonowania Hufców Pracy obowiązującymi w latach 2014 – 2016 (Hufce Pracy Standard – funkcjonowania), jeden wychowawca, w tym komendant sprawuje opiekę nad co najmniej 1 grupą wychowawczą liczącą w przeliczeniu 30 uczestników dochodzących.

i wymagającej specjalnej troski, niedostosowanej społecznie, opóźnionej w cyklu kształcenia lub nierealizującej obowiązku szkolnego i obowiązku nauki¹².

W poszczególnych latach objętych kontrolą, potrzeby rekrutacyjne młodzieży do Hufca ustalono na poziomie: 80 osób (rok szkolny 2014/2015), 85 osób (rok szkolny 2015/2016) i 84 osób (rok szkolny 2016/2017). Poziom ten ustaliła, kierując się potrzebą utrzymania stanów osobowych Hufca, DWK OHP. Roczne potrzeby rekrutacyjne, w wielkościach ustalonych przez DWK OHP, komendant Hufca wskazywał wypełniając druki Plan-R „Potrzeby Rekrutacji Młodzieży do Hufców Pracy Środowiskowych Hufców Pracy, Ośrodków Szkolenia i Wychowania”.

W latach objętych kontrolą, w celu pozyskania młodzieży w wieku 15 – 18 lat spełniających kryteria uczestnictwa w OHP, pracownicy Hufca: uczestniczyli w Powiatowych Targach Pracy dla młodzieży, promowali działalność Hufca korzystając z usług lokalnych mediów (Tygodnik Dzierżoniowski, Radio Sudety, Wiadomości Bielawskie) oraz internetu (www.zsz.dzierzonow.pl), współpracowali m.in. z Ośrodkiem Pomocy Społecznej i Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie, pedagogami gimnazjów powiatu dzierżoniowskiego oraz z dyrektorami szkół zawodowych w Dzierżoniowie i Bielawie (Zespół Szkół nr 2 w Dzierżoniowie, Zespół Szkół Zawodowych CECHU RR i MP w Bielawie).

(dowody: akta kontroli str. 124, 127, 130)

W celu oszacowania liczby młodzieży zaniedbanej wychowawczo, mającej problemy w nauce i wymagającej wsparcia, opóźnionej w cyklu kształcenia lub nierealizującej obowiązku szkolnego Komendant Hufca m.in. współpracowała z dyrektorami gimnazjów powiatu dzierżoniowskiego oraz z władzami powiatu. Ustaleń będących przedmiotem współpracy, w tym w zakresie określenia liczby osób wymagających wsparcia OHP, szacowanej z uwzględnieniem liczby uczniów klas trzecich szkół gimnazjalnych, nie dokumentowano.

(dowody: akta kontroli str. 124, 127, 130, 424-453)

1.4. W roku szkolnym 2014/2015 kształceniem zawodowym, realizowanym w 95 zakładach pracy, reprezentujących 17 zawodów objęto 244 uczestników Hufca. W roku szkolnym 2015/2016 kształceniem zawodowym w 92 zakładach pracy, reprezentujących 15 zawodów objęto 240 uczestników. W roku szkolnym 2016/2017 kształceniem zawodowym w 92 zakładach pracy reprezentujących 16 zawodów objęto 230 uczestników.

Ofertę kształcenia zawodowego Hufiec formułował w korelacji z oczekiwaniami, w zakresie zdobycia kwalifikacji zawodowych, uczniów deklarującymi wolę uczestnictwa w OHP.

Przesłanką decydującą o zawarciu porozumienia z Przedsiębiorcami było oczekiwanie przyszłego uczestnika OHP a nie zapotrzebowanie rynku zdefiniowane poprzez wyspecyfikowanie zawodów deficytowych, nadwyżkowych czy też zrównoważonych.

(dowody: akta kontroli str. 275, 285, 297, 305-311, 312-326, 424-453)

Komendant wyjaśniła, że bazę praktycznej nauki zawodu stanowią rzemieślnicy przedsiębiorcy zrzeszeni w Cechu RRiMP w Dzierżoniowie i w Bielawie, których przedstawiciele są członkami corocznie powoływanych komisji rekrutacyjnych. Podmioty te, przed podpisaniem stosowych porozumień, były weryfikowane pod względem posiadanych uprawnień do szkolenia uczniów oraz warunków do prowadzenia praktycznej nauki zawodu, w tym lokalowych i dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Hufiec nie posiadał informacji o przypadkach niewywiązywania się pracodawców z obowiązków wobec uczestników OHP, w tym dotyczących naruszeń

¹² Zarządzenia Wojewódzkiego Komendanta OHP dotyczące zasad organizacji rekrutacji młodzieży do jednostek organizacyjnych OHP o charakterze opiekuńczo-wychowawczym wymienione w przepisie 4.

bezpieczeństwa i higieny pracy, nieprowadzenia nauki zawodu zgodnie z programem lub naruszenia przepisów o ochronie pracy i zdrowia młodocianych, ustalonych rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2014 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudnienia przy niektórych z tych prac¹³.

(dowody: akta kontroli str. 424-453)

1.5. W latach 2014 – 2016 Hufiec podejmował współpracę z publicznymi instytucjami rynku pracy w zakresie analizy rynku pracy¹⁴. W dniu 24 maja 2017 r. został podpisany jednostronnie przez Komendanta Plan wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy w Dzierżoniowie i Hufca Pracy w Dzierżoniowie, który przewidywał wspólną realizację projektów w zakresie m.in. aktywizacji zawodowej.

(dowody: akta kontroli str. 433, 442-444)

Odnosnie powyższego Komendant wyjaśniła, co następuje:

„Hufiec Pracy realizuje swoje zadania w ścisłej współpracy z publicznymi instytucjami rynku pracy, czyli urzędami pracy i jednostkami będącymi w naszej strukturze OHP (Młodzieżowe Centra Kariery i Młodzieżowe Biura Pracy), które mają w ustawowym obowiązku diagnozowanie potrzeb rynku pracy, określają zawody deficytowe i nadwyżkowe lokalnego rynku pracy, kładą nacisk na samozatrudnienie i aktywne szukanie zatrudnienia w przypadku osób poszukujących zatrudnienia. Cykliczne spotkania i szkolenia jednostki przeprowadzają wśród naszych uczestników. Analizy ww. jednostek stanowiły dla nas bazę informacji o sytuacji na rynku pracy i kształtowania ofert pracy w oparciu o współpracę z pracodawcami z CECH RRiMP. Okresowo Hufiec samodzielnie sporządzał analizę rynku pracy w celu dostosowania oferty kształcenia do aktualnych potrzeb, korzystając z informacji urzędów pracy, młodzieżowych centrów kariery i innych instytucji prowadzących profesjonalne badania w zakresie potrzeb rynku pracy (np. w oparciu o barometr zawodów i różne analizy dotyczące rynku pracy na stronach MPiPS.¹⁵)”.

(dowód: akta kontroli str.433)

Współpraca Hufca z podmiotami publicznymi, w tym w zakresie zapotrzebowania rynku, wyrażonego poprzez wskazanie zawodów deficytowych, nie przekładała się na jego ofertę kształcenia. Jak wyjaśniła Komendant „Plany rekrutacji nie dzielą uczestników na poszczególne zawody, więc dopasowywanie do zawodów deficytowych i rekrutacja pod tym kątem jest nierealna”.

(dowód: akta kontroli str.436)

1.6. W latach 2014 – 2016 Hufiec nie zawierał umów i porozumień z jst, ustalających zasady współdziałania oraz cele i zadania do realizacji na rzecz młodzieży i wzajemne zobowiązania organizacyjne i finansowe, o których mowa w art. 13 ustawy o promocji zatrudnienia.

(dowody: akta kontroli str. 433-434)

1.7. W latach 2014 – 2016 do Hufca zrekrutowano ogółem 253 uczestników (84 na rok 2014/2015, 92 na rok 2015/2016 i 77 na rok 2016/2017), z czego do zawodu: fotograf – jedną osobę (w tym w poszczególnych latach odpowiednio: 0, 0, 1 osobę); kucharz – 22 osoby (10, 9 i 3 osoby); fryzjer – 52 osoby (18, 17 i 17 osób); sprzedawca – 28 osób (14, 5 i 9 osób); murarz-tylnik – siedem osób (0, 4 i 3 osoby); kamieniarz – jedną osobę (1, 0 i 0 osób); monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych – 12 osób (5, 4 i 3 osoby); lakiernik – siedem osób (5, 1 i 1 osobę);

¹³ Dz. U. z 2016 r., poz. 1509 ze zm.

¹⁴ Opracowywanie badań i analiz rynku pracy, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych należy do zadań samorządu województwa i samorządu powiatu (art. 8 i 9 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – Dz. U. z 2017 r. poz. 1065 ze zm.).

¹⁵ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

blacharz samochodowy – siedem osób (1, 2 i 4 osoby); mechanik pojazdów samochodowych – 64 osoby (18, 27 i 19 osób); ślusarz – trzy osoby (0, 1 i 2 osobę); elektryk – 14 osób (4, 4 i 6 osób); elektryk pojazdów samochodowych – siedem osób (3, 3 i 1 osobę); cukiernik – 11 osób (2, 5 i 4 osoby); piekarz – osiem osób (1, 6 i 1 osobę); stolarz - pięć osób (1, 3 i 1 osobę); mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych – cztery osoby (1, 1 i 2 osoby).

Statystykę kształcenia, uwzględniającą podział na zawody deficytowe, nadwyżkowe, zrównoważone, przedstawiono w punkcie 1.1 niniejszego wystąpienia pokontrolnego.

(dowody: akta kontroli str. 112, 118, 122-123)

Odnosnie powyższego Komendant wyjaśniła, że:

„Hufiec Pracy konstruując swoją ofertę kierował się potrzebami rynku pracy i realnymi możliwościami wykształcenia w danym zawodzie, czyli ofertą kształcenia teoretycznego w szkołach zawodowych z powiatu dzierzoniowskiego oraz możliwościami zapewnienia praktycznej nauki zawodu u pracodawcy, który zgodnie z ustawą musi spełniać szereg ustawowych wymogów np. uprawnienia pedagogiczne, warunki socjalne itd.

Potrzeby rynku są priorytetem, chociaż weryfikuje je możliwość wykształcenia młodego człowieka w danym zawodzie, tylko wtedy, gdy zgłosi się na dany kierunek młodociany pracownik, uczestnik (na przykład dekarz, szwacz, na które istnieje duże zapotrzebowanie na naszym rynku, ale uczniowie nie są zainteresowani ofertą). Zgodnie z prawem o wyborze kierunku kształcenia decydują rodzice uczestnika i sam uczestnik, ponieważ nasi uczestnicy są w przedziale wiekowym 15-18 lat. Nasze uprawnienia w kwestii wyboru zawodu i kierunku kształcenia w procesie rekrutacji mają jedynie charakter doradczy.

Znamy oczekiwania lokalnego rynku i pracodawców, ponieważ nasza jednostka współpracuje z pracodawcami i ma z nimi ciągły kontakt, współpracujemy ze zrzeczeniami pracodawców CECH RRIMP w Bielawie i CECH RRIMP Dzierżoniów. Nauka zawodu przygotowuje młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego robotnika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu organizowaną u pracodawcy oraz doksztalcenie teoretyczne. Nasze działania ukierunkowane są na wykształcenie młodego człowieka, wykwalifikowanego specjalistę w wyuczonym zawodzie, by uczestnik nie był potencjalnym klientem na utrzymaniu państwa, urzędów pracy czy ośrodków pomocy społecznej.

Jego umiejętności i wykształcenie zagospodarowuje najczęściej lokalny rynek pracy. Zdobyta wiedza zawodowa ma uczestnikowi dać szansę zatrudnienia na rynku pracy, nie tylko lokalnym, a nabyte umiejętności poruszania się po nim wykorzystywane do podejmowania działalności na własny rachunek, czyli przedsiębiorczości. Oferta kształcenia jest na tyle uniwersalna, że daje możliwość zatrudnienia także w zawodach pokrewnych np. kucharz daje możliwość zatrudnienia, jako pomoc kucharza.

Kształcimy w zawodach, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy i które dawałyby absolwentom największe szanse na znalezienie zatrudnienia po ukończeniu kształcenia, (z możliwością przekwalifikowania przy nieprawidłowym rozpoznaniu preferencji uczestników przy wyborze zawodu). W fazie kształtowania oferty nauki zawodów dostosowanych do potrzeb rynku pracy posługujemy się informacjami i wiedzą sięgając po profesjonalne narzędzia analizy rynku pracy, wykazy zawodów deficytowych i nadwyżkowych (typu barometr zawodów, analiza rynku pracy itd.), które opracowują powołane do tego publiczne instytucje rynku pracy oraz od pracodawców, z którymi współpracujemy. Na bazie tych badań i danych uzyskanych od pracodawców okresowo Hufiec Pracy w Dzierżoniowie samodzielnie sporządzał analizę rynku pracy w celu dostosowania oferty kształcenia do aktualnych potrzeb, czego dowodem jest nasz wewnętrzny dokument z 2014 r.

W 2017 roku planowane jest kolejne przeprowadzenie analizy rynku zgodnie z zarządzeniem i wytycznymi Komendanta Głównego OHP. Opracowując swoją ofertę korzystamy z informacji i bazy danych publicznych instytucji rynku pracy np. barometr zawodów, analizy i opracowania PUP, dane statystyczne Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i inne. Oferta jest wynikiem uzyskanych informacji od samorządowych jednostek pracy, własnej autorskiej analizy rynku, specyfiki pracy OHP oraz możliwości kształcenia w poszczególnych zawodach. Powyższe uwzględnia możliwości rynku w zakresie zatrudnienia. Informacje uzyskane od absolwentów na etapie badań ankietowych przeprowadzanych wśród naszych absolwentów potwierdzają celowość realizowanych działań.

(dowody: akta kontroli str. 434-435)

Ustalone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Uwagi dotyczące
badanej działalności

Najwyższa Izba Kontroli zwraca uwagę, że zasady postępowania, współdziałania i wzajemnych zobowiązań organizacyjnych i finansowych z jst nie zostały oparte o porozumienia lub umowy, o czym mowa w art. 13 ustawy o *promocji zatrudnienia*. Z wyjaśnień Komendanta wynikało, że Hufiec nie miał potrzeby zawierania pisemnych umów z j.s.t.. Komendant wskazała, że jednostka zawsze spotykała się z przychylnością instytucji, z którymi współpracuje na różnych szczeblach i różnych płaszczyznach życia społecznego. Nie zaistniała sytuacja odmowy współpracy, więc formalizowanie współpracy nie było zasadne.

Najwyższa Izba Kontroli wskazuje, że nadanie formalnego charakteru współpracy z jst służyć ma, zgodnie z założeniami przywołanej ustawy, określeniu celów, zadań do realizacji na rzecz młodzieży oraz wzajemnych zobowiązań organizacyjnych i finansowych w tym zakresie. Taka forma współpracy pozwala jednoznacznie wskazać jej zakres oraz ocenić jej efektywność.

(dowody: akta kontroli str. 433-434)

Ocena częściowa

Kadra zatrudniona w Hufcu, posiadająca pedagogiczne wykształcenie, była przygotowana do realizacji zadań ustalonych dla Ochotniczych Hufców Pracy ustawą o *promocji zatrudnienia*. Hufiec zapewniał uczestnikom możliwość uzupełnienia wykształcenia oraz uzyskanie kwalifikacji zawodowych. Działal skutecznie na rzecz zapobiegania wzrostowi wykuszalności. Hufiec współpracował z jst, niemniej jednak forma tej współpracy nie została formalnie określona porozumieniem lub umową, o których mowa w art. 13 ustawy o *promocji zatrudnienia*. Zawody, w których Hufiec kształcił uczestników, zakwalifikowano w większości, jako zawody deficytowe, i odpowiadały one zapotrzebowaniu obecnego rynku pracy. Zauważyć należy, że w informacji pozyskanej z PUP, zawody określone według „Barometru zawodów 2017 r. powiatu dzierzoniowskiego”, jako deficytowe, kwalifikowane były jako nadwyżkowe, zrównoważone lub nie były objęte analizą. Wobec powyższego brak jest podstaw do stwierdzenia, że Hufiec kształcił kandydatów w zawodach nie dających szans na zatrudnienie.

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

Opis stanu
faktycznego

2.1. W latach 2014 – 2016 do Hufca planowano przyjąć: 80 uczestników na rok szkolny 2014/2015, 85 uczestników na rok szkolny 2015/2016 i 84 uczestników na rok szkolny 2016/2017. Spośród 94 kandydatów w 2014 r., 94 kandydatów w 2015 r. i 80 kandydatów w 2016 r. Komisja rekrutacyjna przyjęła odpowiednio: 84 kandydatów, 92 kandydatów i 77 kandydatów realizując plan rekrutacji odpowiednio: w 105 %, 108 % i w 92 %.

Przyjęcie do Hufca innej niż planowano liczby uczestników wynikało z:

- ubytków uczestników Hufca, którzy otrzymali promocję do następnej klasy, ale nie powrócili po wakacjach do szkoły, jednostki, pracodawcy. W związku z tym Hufiec mógł przyjąć więcej kandydatów przy jednoczesnym osiągnięciu planowanego stanu jednostki na 240 osób,
- mniejszej od planowanej liczby kandydatów do zrekrutowania (dotyczyło to 2016 r., w którym planowano zrekrutować 84 osoby, w sytuacji, gdy do rekrutacji przystąpiło 80 osób w tym trzy osoby niespełniające wymagań).

(dowody: akta kontroli str. 141, 147)

W latach objętych kontrolą, stosownie do zarządzeń DWK OHP¹⁶, w Hufcu powołano Komisje Rekrutacyjne¹⁷ (dalej: „Komisja”). W skład Komisji wchodził m.in.: Komendant (jako przewodniczący), członkowie, tj. wychowawcy Hufca (od czterech do sześciu osób) oraz inne osoby¹⁸, w tym doradcy zawodowi.

(dowody: akta kontroli str. 132, 138, 142)

Odnosnie wyboru zawodu Komendant wyjaśnił, że:

„Zgodnie z obowiązującym prawem o kierunku kształcenia decyduje rodzic i uczestnik. Jedynie uczestnicy niezdecydowani w wyborze kierunku kształcenia korzystali z różnych form naszego doradztwa i wsparcia, byli informowani o możliwości zdobycia kwalifikacji zawodowych zgodnie z predyspozycjami uczestnika. Najczęściej uczestnicy trafiają do nas ze sprecyzowanym wyborem zawodu. Na etapie szkoły gimnazjalnej dokonywane są testy predyspozycji zawodowych. W każdym przypadku rola doradcy zawodowego ma charakter doradczy. Nie było przypadku domagania się przez uczestnika doradcy zawodowego. W przypadku, gdy wychowawca Hufca Pracy widzi taką potrzebę w określonych przypadkach (np. problemy związane z wykonywaną praktyczną nauką zawodu) sugeruje indywidualne spotkanie z doradcą zawodowym. Z doradztwa zawodowego nasi uczestnicy korzystają w ramach cyklicznych, tematycznych spotkań z doradcą zawodowym Młodzieżowego Centrum Kariery, przygotowującego naszych uczestników do wejścia na rynek pracy (poznają zawody deficytowe, nadwyżkowe, uczą się efektywnego poszukiwania pracy, uczą się jak założyć firmę i jak korzystać z różnorodnych form wsparcia przy zakładaniu firmy, nabywają umiejętności pisania dokumentów aplikacyjnych np. CV, itd.)”.

(dowód: akta kontroli str. 436)

2.2. Na podstawie analizy dokumentacji¹⁸ z 253 osób zrekrutowanych do Hufca ustalono, że kwalifikacja i przyjęcie do Hufca każdego z kandydatów w badanym okresie odbyło się z zachowaniem procedur²⁰ określonych przez Komendanta

¹⁶ Zarządzenie Komendanta Ochotniczych Hufców Pracy we Wrocławiu nr 4/ZKW z dnia 19 maja 2014 r., w sprawie powołania Wojewódzkiej Komisji Rekrutacyjnej oraz rekrutacji do jednostek opiekuńczo – wychowawczych Ochotniczych Hufców Pracy na rok szkolny 2014/2015;

Zarządzenie Komendanta Ochotniczych Hufców Pracy we Wrocławiu nr 9/ZKW z dnia 21 maja 2015 r., w sprawie powołania Wojewódzkiej Komisji Rekrutacyjnej oraz rekrutacji do jednostek opiekuńczo – wychowawczych Ochotniczych Hufców Pracy na rok szkolny 2015/2016

Zarządzenie Komendanta Ochotniczych Hufców Pracy we Wrocławiu nr 6/ZKW z dnia 09 maja 2016 r., w sprawie powołania Wojewódzkiej Komisji Rekrutacyjnej oraz rekrutacji do jednostek opiekuńczo – wychowawczych Ochotniczych Hufców Pracy na rok szkolny 2016/2017

¹⁷ W okresie objętym kontrolą, Komisje rekrutacyjne w Hufcu powołano: 22 maja 2014 r., 26 maja 2015 r. i 16 maja 2016 r.

¹⁸ Np. dyrektor Zasadniczej Szkoły Zawodowej Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości w Bielawie, kierownik praktyk w Zespole Szkół nr 2 w Dzierżoniowie (doradca zawodowy) oraz pracownik Młodzieżowego Centrum Kariery w Dzierżoniowie (doradca zawodowy).

¹⁹ Dokumentacja 18 kandydatów stanowi próbę badawczą otrzymaną w wyniku losowego doboru 6 dokumentacji z każdego roku szkolnego objętego kontrolą, tj. 6 dokumentacji z 84 dokumentacji kandydatów z roku szkolnego 2014/2015, 92 dokumentacji kandydatów z roku 2015/2016 i 77 dokumentacji z roku 2016/2017. Ogólnie, próbę badawczą stanowi 7,11 % ogólnej liczby dokumentacji osób przyjętych do Hufca (18 dokumentacji z 253 dokumentacji).

²⁰ Patrz przypis 4.

Głównego OHP. Każdy z ocenianych wniosków spełniał wymagania formalne²¹ (brak wniosków niekompletnych).

Spośród 18 uczestników, których dokumentację objęto szczegółowym badaniem jeden uczestnik (5,6 %) zmienił pracodawcę przy zachowaniu wybranego zawodu.

(dowody: akta kontroli str. 328-334)

2.3. W badanym okresie Hufiec, realizując obowiązek wynikający z przepisu § 1 ust. 1 pkt 7 rozporządzenia *w sprawie zadań OHP*, badał efektywność działań opiekuńczo-wychowawczych wobec uczestników OHP m.in. poprzez zebranie informacji o losach absolwentów lat szkolnych 2014/2015 – 2016/2017.

Z danych sprawozdawczych z poszczególnych lat badanego okresu wynikało, że:

- w 2014 r. spośród 58 absolwentów kontakt nawiązano z 26 absolwentami (44,8 %), z których zatrudnienie posiadało 11 osób (42,3 %);

- w 2015 r. zgodnie z obowiązującymi standardami opiekuńczo - wychowawczymi analizy losów absolwentów dokonywano po sześciu miesiącach (I pomiar), po roku (II pomiar) i dwóch latach (III pomiar) od ukończenia nauki. Podczas I pomiaru, spośród 83 absolwentów kontakt nawiązano z 83 absolwentami (100 %), z których zatrudnienie posiadało 63 (75,9 %) absolwentów. Podczas II pomiaru kontakt nawiązano z 82 absolwentami (98,8 %), z których zatrudnienie posiadało 70 (85,4 %) absolwentów. III pomiar w czasie kontroli NIK był fazie opracowywania wyników.

- w 2016 r. spośród 67 absolwentów w ramach I pomiaru kontakt nawiązano z 59 (88,1 %), z których zatrudnienie posiadało 42 absolwentów (71,2 %). W czasie kontroli NIK II pomiar był w fazie opracowywania wyników.

(dowody: akta kontroli str. 416-423)

W badanym okresie, stosownie do zapisów § 11 ust. 3 pkt 5 rozporządzenia *w sprawie zadań i organizacji OHP*, Hufiec udzielał wsparcia zainteresowanym absolwentom w oczekiwanej przez nich formie, polegającego m.in. na sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych, pism do urzędów pracy i innych instytucji, informowaniu o giełdach, targach pracy i kursach zawodowych.

(dowód: akta kontroli str. 420)

Analiza efektywności działań opiekuńczo – wychowawczych, podejmowanych przez Hufiec wobec uczestników, przeprowadzona przez NIK na próbie 32 absolwentów (po 16 absolwentów odpowiednio z roku szkolnego 2015/2016 i 2016/2017) wykazała, że dane zawarte w albumach absolwentów były rzetelne, zgodne z informacjami złożonymi przez absolwentów w odesłanych do Hufca ankietami.

Analiza wykazała również, że spośród 16 absolwentów:

- z rocznika 2015/2016, we wszystkich okresach, w których dokonywano pomiaru, tj. pomiar I, II i III, 10 absolwentów (62,5%) posiadało zatrudnienie, z czego czterech (25%) w zawodach wyuczonych;
- z rocznika 2016/2017 (I pomiar) sześciu absolwentów (37,5%) posiadało zatrudnienie, z czego trzech (18,8%) w zawodach wyuczonych.

(dowody: akta kontroli str. 454-455, 544-549)

Z informacji uzyskanych z PUP, odnoszących się do 32²² absolwentów (badana próba) wynikało, że według stanu na 17 lipca 2017 r. 15 osób nie figurowało w ewidencji tego Urzędu (nigdy nie rejestrowały się, jako osoby bezrobotne),

²¹ I zawierały: podanie (zgłoszenie do OHP), zgodę rodzica/opiekuna prawnego dla kandydata na uczestnictwo, będącego po jego opieką, w Hufcu i podjęcie przez niego pracy w celu przygotowania zawodowego, kwestionariusz osobowy, ostatnie świadectwo szkolne (kopia), jedną fotografię legitymacyjną, zgodę na udział w imprezach, zgodę na przetwarzanie danych osobowych, zgodę na wykorzystanie wizerunku, oświadczenie o zapoznaniu się z obowiązującymi w Hufcu standardami zapewniającymi bezpieczeństwo młodzieży i ochronę jej przed krzywdzeniem, oświadczenie o znajomości zagrożeń i ryzyk zawodowych, wynikających z wykonywania zawodu, zaświadczenie lekarskie, umowę o pracę.

²² Wśród 32 absolwentów dwóch absolwentów nie podlegało pod PUP w Dzierżoniowie.

14 osób było w przeszłości zarejestrowanych (w dacie odpowiedzi nie figurowali, jako bezrobotni), jedna osoba jest zarejestrowana, jako osoba bezrobotna.

(dowody: akta kontroli str. 454-455)

Z informacji uzyskanych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (dalej: „Zakład”) w lipcu 2017 r. wynikało, że składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzano za 15 osób, za dwie osoby składki odprowadzano w przeszłości a brak zgłoszeń dotyczył 10 osób. W pięciu przypadkach Zakład stwierdził wadę polegającą na wskazaniu (w prośbie o informację) niewłaściwych danych Pesel²³.

(dowody: akta kontroli str. 454-455)

Z informacji uzyskanych z ośrodków pomocy społecznej w lipca 2017 r. wynikało, że spośród 32 absolwentów Hufca objętych badaniem, ze świadczeń pomocy społecznej korzysta trzech absolwentów. Pozostałych 29 absolwentów z tych świadczeń nie korzysta.

(dowody: akta kontroli str. 454-455)

W toku kontroli przeprowadzono badanie ankietowe, którym objęto łącznie 40 uczestników Hufca (30 absolwentów i 10 uczestników, którzy przerwali naukę w Hufcu). W odpowiedzi otrzymano sześć wypełnionych ankiet (pięć, tj. 16 % od absolwentów oraz jedną, tj. 10 %, od osoby, która przerwała naukę). Z analizy ankiet²⁴ wynika, m.in, że respondenci: [1] w OHP uczestniczyli z własnej inicjatywy (100 % odpowiedzi), [2] informację na temat możliwości OHP uzyskali od wychowawców OHP w trakcie lekcji w szkole (80 %), [3] od Hufca oczekiwali zdobycia wykształcenia (80 %), zdobycia zawodu (80 %), uzyskania uprawnień zawodowych (60 %), znalezienia pracy (20 %), zarobienia pieniędzy (40 %) oraz, [4] praktykę zawodową zdobywali na zajęciach teoretycznych w OHP a zatrudnienie poza Hufcem (80 %), mieli możliwość wyboru nauki zawodu (100 %), [6] dokonali wyboru zawodu z chęci jego wykonywania (80 %), większej szansy znalezienia pracy (20 %), zapotrzebowania na fachowców w wybranej dziedzinie (20 %), po sugestii doradcy zawodowego OHP (20%), [7] wyboru pracodawcy w trakcie nauki w OHP dokonali sami uczestnicy, [8] świadczyli prace na rzecz pracodawcy, który zgodnie z umową: ich zatrudnił i szkolił w zawodzie zgodnie z programem praktyk (80 %), zaopatrzył w przewidziany na danym stanowisku sprzęt ochrony osobistej, odzież ochronną i roboczą, narzędzia pracy, materiały i inne potrzebne urządzenia (40 %), nie zaopatrzył w odzież ochronną (20%), skierował na badania lekarskie na swój koszt (40 %), przeszkolił w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (20 %), reagował na uwagi dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (20 %), zapewnił wykonywanie pracy na stanowiskach i w warunkach niestwarzających zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia (60 %), zapewnił nadzór nauczycieli i instruktorów (20 %), przestrzegał czasu pracy (60 %), nie zatrudniał w godzinach nadliczbowych ani porze nocnej (60 %), poinformował o możliwych zagrożeniach na stanowisku pracy (40%), zapewnił przerwy w pracy dla odpoczynku w pomieszczeniach odizolowanych od czynników szkodliwych (60 %), umożliwił skorzystanie z urlopu (80 %), umożliwił regularne uczęszczanie na naukę w szkole (80 %), [9] nie zostali zatrudnieni przez Pracodawcę przez wymagany okres minimum 6 miesięcy (100 %), [10] przebieg pracy u Pracodawcy był przedmiotem zainteresowania OHP (80 %), [11] znaleźli pracę po ukończeniu nauki w OHP (60 %), nie znaleźli (40 %), [12] po zakończeniu OHP doświadczyli zainteresowania Hufca (60 %), [12] za efekt udziału w Hufcu uznają: zdobycie wykształcenia (40 %), zdobycie zawodu (100 %), znalezienie pracy (40 %), zdobycie doświadczenia na rynku pracy (20 %), zarobienie pieniędzy (20 %), nowe doświadczenie życiowe (60 %), [14] ocenili, że najważniejsze oczekiwania życiowe, poprzez udział w Hufcu, zostały spełnione,

²³ Dane znajdujące się w zasobach Hufca.

²⁴ Analiza odnosi się do 5 ankiet odesłanych przez absolwentów.

[15] oceniają potrzebę zmian w sposobie aktywizacji zawodowej uczestników OHP (40 % na tak i 40 % na nie oraz 20 % - udzieliło odpowiedzi „nie wiem”).

W ankiecie otrzymanej od osoby, która przerwała naukę w OHP udzielono następujących odpowiedzi: 1] uczestnictwo w OHP wynikało ze skierowania przez doradcę zawodowego OHP, 2] informację o możliwościach, jakie daje OHP uzyskano na lekcji w szkole – informacji udzielał przedstawiciel OHP, 3] oczekiwania – zdobycie wykształcenia, 4] istniała możliwość wyboru zawodu, 5] wybór zawodu wynikał z zapotrzebowania na fachowców w wybranej dziedzinie, 6] w trakcie nauki OHP pomógł zapewnić praktykę zawodową, 7] pracodawca wywiązując się z obowiązku wobec potencjalnego pracownika zapewnił możliwość praktyki, 8] pracodawca wywiązywał się w zasadzie z obowiązków określonych w umowie, 9] przedstawiciele OHP przeprowadzali wizytacje u pracodawcy, 10] nauka w OHP została przerwana ze względu na zmianę planów życiowych, 11] obecnie osoba ankietowana uczy się, 12] jednostka OHP interesowała się losami osoby ankietowanej po rezygnacji z OHP, 13] nie istnieje potrzeba wprowadzenia zmian w sposobie prowadzenia aktywizacji zawodowej uczestników przez OHP.

(dowody: akta kontroli str. 531-541)

2.4. W latach 2014 – 2016 zostały przeprowadzone dwie kontrole przez pracowników DWK OHP. Pierwszą kontrolę, kompleksową, dotyczącą badania dokumentacji hufca, systemu rekrutacji uczestników, działalności wychowawczej i szkoleniowej, rozliczeń stanu osobowego hufca, dokumentacji sprawozdawczej i działalności jednostki za rok szkoleniowy 2014/2015 jak również wizytacji zakładów pracy, przeprowadzono w okresie 12 – 13 listopada 2015 r. W wyniku tej kontroli polecono: [1] Ponumerować strony książki ewidencyjnej oraz na bieżąco uzupełniać informacje o fluktuacji uczestników w poszczególnych miesiącach; [2] W książkach inwentarzowych nie dokonywać żadnych wpisów za pomocą ołówka; [3] Wyjaśnić zapisy w książce inwentarzowej pomocy dydaktycznych i naukowych oraz książek w pozycjach od 66 do 71 w rubryce „Tom tytuł” – wpisano znak „M” brak jest wskazania roku wydania, wydawcy oraz ceny jednostkowej; [4] Zamówić właściwe tablice oznaczające jednostkę. Wskazano, że wiszą stare tablice z zaklejonym skrótem „ŚHP” oraz informacją o zastępcy Komendanta (takiego stanowiska nie ma w strukturze organizacyjnej Hufca Pracy); [5] Zaprowadzić rejestr wizyt kadry wychowawczej w zakładach pracy zatrudniających uczestników OHP, zgodnie ze wzorem przesłanym do jednostki w dniu 16 listopada 2015 r.; [6] Wyjaśnić powody przyjęcia do Hufca dwóch uczestników, którzy kończąc gimnazjum otrzymali świadectwo z czerwonym paskiem, potwierdzające osiąganie wysokich wyników w nauce; [7] Uzupełnić akta osobowe uczestników zgodnie z załącznikiem nr 1 do protokołu oraz ustaleniami poczynionymi w drodze wniesienia zastrzeżeń; [8] Dokumentacja znajdująca się w aktach osobowych uczestników Hufca musi być wypełniana zgodnie z naniesionymi rubrykami i polami – należy wypełnić wszystkie pola wskazane – dotyczy to pominięcia informacji w kwestionariuszach oraz brak dat wypełnienia niektórych dokumentów; [9] Uzupełnić i na bieżąco odnotowywać kolejność w dziennikach grup wychowawczych V i IV oraz właściwie ponumerować strony dziennika grupy V; [10] Wyjaśnić brak kompletnej dokumentacji dotyczącej rozliczenia prowadzonych programów; [11] Wyjaśnić przyczynę braku regulaminów oraz harmonogramu funkcjonowania świetlicy środowiskowej; [12] Kierownik jednostki jest zobowiązany do bieżącego kontrolowania dokumentacji przygotowawczej i prowadzonej przez podległą sobie kadrę wychowawczą. Pismem z 22 grudnia 2015 r. Komendant poinformowała Komendanta Wojewódzkiego OHP o wprowadzeniu ww. zaleceń pokontrolnych. Drugą kontrolę przeprowadzono 15 stycznia 2016 r. Jej przedmiotem były sprawy pracownicze, pozostające bez związku z kontrolą NIK.

(dowody: akta kontroli str.507-530)

Ustalono
nieprawidłowości

Ocena cząstkowa

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości

Hufiec realizował plany rekrutacji ustalone przez DWK OHP. Prawidłowo, zgodnie z przyjętymi procedurami ustalonymi przez Komendanta Głównego OHP kwalifikował kandydatów do Hufca. Realizując zapisy rozporządzenia w sprawie zadań OHP, Hufiec przeprowadzał badania efektywności działań opiekuńczo – wychowawczych wobec uczestników OHP, w szczególności poprzez zbieranie informacji o losach wychowanków OHP. Udzielał wsparcia zainteresowanym absolwentom w oczekiwanej przez nich formie, polegającego m.in. na sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych, pism do urzędów pracy i innych instytucji oraz informowaniu o giełdach, targach pracy i kursach zawodowych.

IV. Pozostałe informacje i pouczenia

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

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

Zgodnie z art. 54 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli²⁵ (dalej: „ustawa 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 we Wrocławiu.

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK proszę o poinformowanie Najwyższej Izby Kontroli, w terminie 21 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykorzystania uwagi oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań.

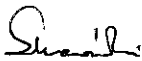
W przypadku wniesienia zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, termin przedstawienia informacji liczy się od dnia otrzymania uchwały o oddaleniu zastrzeżeń w całości lub zmienionego wystąpienia pokontrolnego.

Wrocław, dnia 14. września 2017 r.

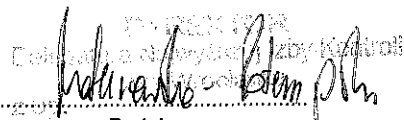
Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura we Wrocławiu

Dyrektor

Kontroler
Jerzy Skowroński
Główny specjalista kontroli państwowej



Podpis



Podpis
Violetta Mańczowska-Podgórska
p.n. Dyrektor

²⁵ Dz. U. z 2017 r., poz. 524.