

PROTOKÓŁ NR 12/2021

kontroli Komisji Rewizyjnej Sejmiku Województwa Świętokrzyskiego

przeprowadzonej w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Kielcach, ul. Witosa 86, 25-561 Kielce, na podstawie § 128 Statutu Województwa Świętokrzyskiego oraz Uchwały Nr XXVIII/387/21 Sejmiku Województwa Świętokrzyskiego z dnia 25 stycznia 2021 r. w sprawie zatwierdzenia planu kontroli Komisji Rewizyjnej na 2021 rok.

Kierownictwo jednostki: Dyrektor – Pani Aleksandra Marcinkowska.

Zespół kontrolny Komisji Rewizyjnej Sejmiku Województwa Świętokrzyskiego w składzie:

- 1. Agata Binkowska** – Przewodnicząca Zespołu.
- 2. Marcin Pięta**k – Członek Zespołu.

dokonał kontroli na podstawie upoważnienia do kontroli nr 12/2021.

Kontrola została przeprowadzona w dniu 9 grudnia 2021 r.

Kontrolą objęto działalność statutową jednostki w latach 2016 – 2020.

Zespół kontrolny skupił się na następujących obszarach tematycznych:

- 1) realizacji programu regionalnego na rzecz osób długotrwale bezrobotnych;
- 2) realizacji działań na rzecz zatrudnienia ludzi młodych;
- 3) realizacji szkoleń odbywających się w ramach realizacji poszczególnych projektów;
- 4) działaniach mających na celu wsparcie dla przedsiębiorców dotkniętych skutkami pandemii koronawirusa finansowanych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Kontrolujący dokonali następujących czynności kontrolnych:

1. Charakterystyka jednostki.
2. Przegląd zadań statutowych.
3. Zapoznanie się realizacją programu regionalnego na rzecz osób długotrwale bezrobotnych.

4. Zapoznanie się realizacją działań na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.
5. Zapoznanie się realizacją szkoleń odbywających się w ramach realizacji poszczególnych projektów.
6. Zapoznanie się realizacją działań mających na celu wsparcie dla przedsiębiorców dotkniętych skutkami pandemii koronawirusa finansowanych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
7. Przegląd poziomu zatrudnienia i sytuacji finansowej jednostki.
8. Zapoznanie się z wynikami audytu zewnętrznego przeprowadzonego w jednostce w 2020 roku.
9. Wysłuchanie wyjaśnień dyrekcji jednostki.
10. Sformułowanie wniosków pokontrolnych.

W wyniku powyższych czynności kontrolujący dokonali następujących ustaleń:

Ad 1.

Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach jest jednostką organizacyjną samorządu województwa utworzoną w formie jednostki budżetowej, realizującą zadania samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy. Pracą Urzędu kieruje dyrektor przy pomocy wicedyrektora oraz kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych. Nadzór nad bieżącą działalnością Urzędu sprawuje Zarząd Województwa. Co najmniej raz w roku Sejmik Województwa dokonuje oceny sytuacji na rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy.

Ad 2.

Urząd swoje zdania realizuje poprzez m.in.

- koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w ramach zadań zawartych w Świętokrzyskim Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia,
- podział posiadanych środków Funduszu Pracy na działania na rzecz promocji zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i aktywizacji bezrobotnych,
- koordynowanie realizacji programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy,

- realizację zadań związanych z podziałem środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego pomiędzy, powiatowe urzędy pracy z przeznaczeniem na kształcenie ustawiczne pracodawców oraz pracowników i działań upowszechniających kształcenie ustawiczne w ramach KFS na regionalnym rynku pracy.
- wdrażanie działań w ramach programów operacyjnych na lata 2014 – 2020 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego,
- opracowywanie badań i analiz rynku pracy, w tym badanie zapotrzebowania na pracę w celu podniesienia efektywności prowadzonych działań na rzecz wzrostu i promocji zatrudnienia,
- świadczenie poradnictwa zawodowego oraz jego koordynowanie w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa,
- prowadzenie i aktualizację rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia oraz rejestru instytucji szkoleniowych.

Ad 3.

Na potrzeby kontroli Wojewódzki Urząd pracy przedstawił informację na temat realizacji „Programu regionalnego na rzecz aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych”, z której wynika, że podstawę do realizacji programu stanowiła przeprowadzona w 2016 r. analiza sytuacji na regionalnym rynku pracy, która ukazała rosnący problem zjawiska bezrobocia długookresowego. Pomimo spadku liczby zarejestrowanych w urzędach pracy, udział osób długotrwale poszukujących zatrudnienia nadal utrzymywał się na wysokim poziomie, co świadczyło o znacznym niedopasowaniu struktury podaży pracy i popytu na pracę. Dla wytypowania powiatów, w których realizacja programu regionalnego ma szczególne uzasadnienie, przyjęto kryterium natężenia zjawiska długotrwałego bezrobocia. Określono kryterium brzegowe, tj. udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych przewyższający poziom 60%. Zgodnie z wytycznymi Ministra ds. pracy, Wojewódzki Urząd Pracy, we współpracy z czterema wytypowanymi powiatowymi urzędami pracy, tj. w Jędrzejowie, Kazimierzy Wielkiej, Opatowie oraz w Skarżysku – Kamiennej opracował założenia programu, które zostały zatwierdzone przez Zarząd Województwa Świętokrzyskiego 26 października 2016 r. W dniu 4 stycznia 2017 roku Wojewódzki Urząd Pracy podpisał z czterema ww. powiatowymi urzędami pracy z terenu województwa

porozumienie w sprawie realizacji Programu regionalnego na rzecz aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych. Na jego realizację została przeznaczona kwota 3.400.000 zł, która została wyłączona z podziału środków Funduszu Pracy przyznanych dla województwa na aktywizację zawodową osób bezrobotnych świadczoną przez samorzady powiatowe. Z kompleksowego wsparcia, m.in. dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, staży, szkoleń, prac interwencyjnych, doposażenia lub wyposażenia miejsca pracy oraz robót publicznych skorzystać miały – zgodnie z pierwotnymi założeniami – 424 osoby, a zakładana efektywność zatrudnieniowa miała wynieść co najmniej 50%.

Program realizowany był do końca 2017 roku, a ostatecznie udział w nim ukończyło 411 osób. Skorzystały one z następujących form wsparcia (instrumentów):

Lp.	PUP	Formy aktywizacji zawodowej	Planowana liczba uczestników	Faktyczna liczba osób objętych wsparciem
1	Jędrzejów	Staże	54	54
		Szkolenia	5	5
		Roboty publiczne	56	56
		Suma	115	115
2	Kazimierza Wielka	Staże	30	23
		Bon stażowy	1	1
		Bon szkoleniowy	8	9
		Szkolenie zawodowe	1	1
		Roboty publiczne	3	3
		Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	5	1
		Doposażenie stanowiska pracy	4	0
		Suma	52	38
3	Opatów	Staże	69	69
		Prace interwencyjne	10	10
		Roboty publiczne	49	50
		Szkolenia	16	16
		Bon na zasiedlenie	3	3
		Suma	147	148

4	Skarżysko-Kamienna	Staże	80	80
		Szkolenia	24	24
		Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	4	4
		Doposażenie stanowiska pracy	2	2
		Suma	110	110
Ogółem			424	411

Dzięki udziałowi w programie zatrudnienie podjęły **262 osoby**. Oznacza to, że efektywność zatrudnieniowa wyniosła 63,7% i była znacznie wyższa od pierwotnie zakładanej.

Lp.	Powiatowy Urząd Pracy	Osoby, które zakończyły udział w programie	Osoby, które po zakończeniu udziału podjęły pracę	Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej
1	Jędrzejów	115	84	73,0%
2	Kazimierza Wielka	38	27	71,1%
3	Opatów	148	72	48,6%
4	Skarżysko - Kamienna	110	79	71,8%
Ogółem		411	262	63,7%

Faktyczny koszt programu wyniósł 3.120.980,93 zł i był niższy od pierwotnie zakładanego o 279.019,07 zł.

Ad 4.

Z informacji na temat realizacji działań na rzecz zatrudnienia ludzi młodych wynika, że działania na rzecz ich zatrudnienia są realizowane w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020 (PO WER), w którym Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach pełni funkcję Instytucji Pośredniczącej dla następujących Działań Osi Priorytetowej I „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”:

- ✓ Działanie 1.1. Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe,
- ✓ Działanie 1.2 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy

Program skierowany jest do pozostających bez zatrudnienia osób młodych, które w dniu przystąpienia do projektów nie ukończyły 30 roku życia i wdrażany jest w ramach procedury pozakonkursowej przez powiatowe urzędy pracy oraz konkursowej – przez uprawnione podmioty. Na realizację działań w ramach programu pierwotnie przewidziana została kwota **90.196.987 euro**, w tym:

- ✓ na realizację projektów pozakonkursowych w ramach Działania 1.1 – **76.667.439 euro**,
- ✓ na wdrażanie projektów konkursowych w ramach Działania 1.2 – **13.529.548 euro**.

Ponadto w latach 2020 – 2021 WUP dwukrotnie wnioskował o dodatkowe środki pochodzące z nadkontraktacji w ramach POWER, dzięki czemu dla województwa przyznana została kwota w wysokości **69,2 mln zł**.

W przypadku projektów pozakonkursowych wsparcie oferowane przez miejski i powiatowe urzędy pracy obejmuje instrumenty i usługi wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. w szczególności: szkolenia zawodowe, staże oraz przygotowanie zawodowe, prace interwencyjne, środki na podjęcie działalności gospodarczej, refundacja kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy, bony (na zasiedlenie, szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe), poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy.

Projekty urzędów pracy skierowane są wyłącznie do osób zarejestrowanych jako bezrobotne. W latach 2014 – 2021 Wojewódzki Urząd Pracy przeprowadził 7 edycji naborów wniosków na realizację przez PUP/MUP projektów pozakonkursowych, w wyniku których podpisanych zostało **98 umów** o łącznej wartości **343.519.927 zł**. Dotychczas ze wsparcia w ramach projektów pozakonkursowych skorzystało **32.131 osób**, które zostały objęte kompleksowym wsparciem mającym na celu ich wejście lub powrót na rynek pracy. Ponadto w związku z pandemią COVID-19, projekty realizowane w 2020 roku zostały rozszerzone o wsparcie w postaci refundacji części kosztów wynagrodzenia pracowników firm, które ucierpiały w wyniku pandemii COVID-19. Dzięki temu świętokrzyskie mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa skorzystały z trzymiesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń dla **5.972 pracowników**, którzy nie ukończyli 30 roku życia, a wydatkowana na ten cel kwota wyniosła blisko **29,7 mln zł**.

Formy wsparcia w projektach konkursowych są podobne do tych oferowanych przez urzędy pracy, jednak wyłączone jest wsparcie w postaci bonów (zatrudnieniowych, szkoleniowych, stażowych i na zasiedlenie), ponadto w przypadku dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej są one uzupełnione o tzw. *finansowe wsparcie pomostowe* wypłacane w pierwszych 6 miesiącach prowadzenia działalności gospodarczej, a także. Grupę docelową stanowią osoby bezrobotne niezarejestrowane w PUP/MUP oraz biernie zawodowo.

W latach 2015-2017 Wojewódzki Urząd Pracy ogłosił 3 konkursy na realizację projektów w ramach PO WER, w wyniku których podpisał **43 umowy** o łącznej wartości **58.349.070 zł**, wyczerpując tym samym podstawową alokację, jaką dysponował w ramach programu. Dzięki szybkiemu wydatkowaniu i rozliczeniu środków, WUP skorzystał z tzw. „*rezerwy wykonania*”, a więc dodatkowych środków, których pozyskanie uzależnione było od osiągnięcia na koniec 2018 roku określonych wskaźników. Z kwoty tej **34.251.857 zł** zostało już zakontraktowane w ramach 3 kolejnych konkursów ogłoszonych i rozstrzygniętych w roku 2020, pozostałe **35 mln zł** zostanie zakontraktowane w I kwartale 2022 roku z przeznaczeniem na dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej (20 mln zł) oraz kompleksową aktywizację zawodową pozostających bez zatrudnienia osób do 30 roku życia (15 mln zł). Dotychczas w ramach procedury konkursowej rozstrzygnięto 6 konkursów, co pozwoliło na zawarcie z realizatorami projektów **62 umów** o łącznej wartości **92.600.926 zł**. Pozwoliło to na objęcie kompleksowym wsparciem, zarówno w zakresie aktywizacji zawodowej, jak i dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej blisko **4,7 tys. osób** do 30 roku życia.

Ogółem w ramach PO WER w odpowiedzi na ogłoszone konkursy i nabory do WUP wpłynęło **449 wniosków**, z których **160** zostało rekomendowanych do dofinansowania. Łączna wartość podpisanych umów wynosi **436.120.854 zł**, co pozwoliło na objęcie wsparciem **36.825 osób** bezrobotnych oraz biernych zawodowo. Uczestnicy projektów korzystali z różnorodnych form wsparcia wynikających z diagnozy ich potrzeb oraz predyspozycji.

RODZAJ WSPARCIA	LICZBA OSÓB
Staż zawodowy	23 120
Pośrednictwo pracy	22 993
Doradztwo (poradnictwo zawodowe)	13 173

Szkolenia	6 528
BON - na zasiedlenie (3239) - stażowy (527) - szkoleniowy (581) - zatrudnieniowy (40)	4 606
Dotacja na założenie działalności gospodarczej	3 708
Prace interwencyjne	1 648
Wyposażenie i doposażenie stanowiska pracy	387

Każdorazowo podczas ogłaszania konkursu lub naboru na realizację projektów, jednym z kryteriów dostępu, obligatoryjnym dla wszystkich beneficjentów, było spełnienie minimalnego wskaźnika efektywności zatrudnieniowej. Na przestrzeni lat ulegał on stopniowemu zwiększeniu: w latach 2015 – 2017 roku wynosił on **35%** dla osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (osoby z niepełnosprawnościami, długotrwale bezrobotne, o niskich kwalifikacjach) oraz **43%** dla pozostałych uczestników, w 2018 odpowiednio **39%** i **54%**, w 2019 – **42%** i **57%**, natomiast w 2020 roku – **44%** oraz **59,5%**.

Z informacji przekazanych przez WUP wynika, że efektywność wszystkich dotychczas zrealizowanych projektów (od początku wdrażania POWER) kształtuje się na poziomie **57,94%**, co oznacza, że spośród **36.825** osób bezrobotnych objętych wsparciem, **21.339** podjęło pracę lub rozpoczęło prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Od początku wdrażania programu osiągnięta efektywność zatrudnieniowa jest wyższa od wymaganej (wskazanej w akapicie powyżej), dotyczy bowiem wszystkich uczestników, zarówno znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, jak i pozostałych.

Ad 5.

Na wniosek zespołu kontrolnego przedłożono również informację na temat realizacji szkoleń. Szkolenia zawodowe, zarówno mające na celu zdobycie określonych kwalifikacji, jak i podnoszące kompetencje i umiejętności, realizowane są w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa

Świętokrzyskiego na lata 2014 – 2020. W przypadku osób pozostających bez zatrudnienia, tj. bezrobotnych oraz biernych zawodowo, szkolenia są zwykle jednym z elementów kompleksowego wsparcia – wynikają z przeprowadzonej diagnozy potrzeb na pierwszym etapie wsparcia, a po ich zakończeniu uczestnicy mogą zdobywać praktyczne doświadczenie w nowym zawodzie poprzez udział w stażu.

Jak wynika z opracowywanej comiesięcznie przez WUP *Informacji o poziomie i strukturze bezrobocia w województwie świętokrzyskim*, blisko 27,5% ogółu bezrobotnych, a więc 10.476 osób (wg stanu na koniec października br.) to osoby bez kwalifikacji zawodowych – nieposiadające kwalifikacji do wykonywania jakiegokolwiek zawodu.

Od początku wdrażania projektów w perspektywie finansowej 2014 – 2020 realizacja szkoleń zawodowych musiała być ściśle powiązana z potrzebami rynku pracy. Do dofinansowania mogły być przyjęte tylko te projekty, w których szkolenia zawodowe były zgodne z zapotrzebowaniem zgłaszanym przez pracodawców. W latach 2015 – 2016 w regulaminach konkursów i naborów zawarty był wymóg, że szkolenia muszą być zgodne z zapisami Regionalnej Strategii Inwestycyjnej i dotyczyć wyłącznie branż określonych w niej jako kluczowe dla rozwoju województwa. Od roku 2017 katalog szkoleń możliwych do realizacji został – poprzez wprowadzenie kryterium dostępu – ograniczony do tych, na które istnieje potwierdzone zapotrzebowanie pracodawców. WUP wymaga, aby szkolenia były zgodne z aktualnym na dzień ogłoszenia konkursu dokumentem pn. „*Barometr zawodów*”, który jest efektem pogłębionych konsultacji m.in. z pracodawcami, związkami pracodawców, urzędami pracy w każdym powiecie województwa. Wskazane w barometrze zawody deficytowe są więc wynikiem potrzeb zbadanych u pracodawców. W przypadku, gdy realizator projektu zamierza skierować uczestnika na szkolenie, które zgodnie z Barometrem nie jest deficytowe na rynku pracy, musi wykazać zapotrzebowanie na to szkolenie potwierdzone konkretnymi złożonymi ofertami pracy.

Odpowiednia jakość wszystkich realizowanych form wsparcia, a więc także szkoleń, jest każdorazowo przedmiotem kontroli u beneficjentów prowadzonej przez Wojewódzki Urząd Pracy. Poza kontrolami, którym poddawani są realizatorzy projektów, przeprowadzane są wizyty monitoringowe w miejscu realizacji form wsparcia. W sytuacji, gdy monitorowane jest szkolenie zawodowe, uczestnicy proszeni są o jego ocenę, zarówno pod kątem organizacji, jak i zawartości merytorycznej oraz poziomu prowadzenia zajęć. Wśród uczestników projektów

przeprowadzane są anonimowe ankiety mające na celu ocenę jakości szkoleń. Wszelkie przypadki choćby drobnych nieprawidłowości czy niedociągnięć są natychmiast zgłaszane realizatorowi projektu w formie zaleceń pokontrolnych, które jest on zobowiązany wdrożyć w wyznaczonym terminie.

Od początku wdrażania PO WER i RPOWŚ ze szkoleń umożliwiających zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych oraz podnoszących kompetencje skorzystały **15.592 osoby** pozostające bez zatrudnienia, w tym **6.528** w ramach PO WER oraz **9.064** – RPOWŚ.

Oddzielna oferta szkoleniowa kierowana jest do pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz osób prowadzących działalność gospodarczą. W ramach Działania 10.5. Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2014 – 2020 mogą oni korzystać ze szkoleń oraz doradztwa, które są zgodne z potrzebami firm. Ogółem na ten cel została przewidziana kwota ok. **70 mln zł**.

Głównym celem aktualnie realizowanego projektu jest zwiększenie konkurencyjności świętokrzyskich przedsiębiorstw, a dotychczas ze wsparcia szkoleniowego w ramach BUR skorzystało **6.180** pracowników MMŚP oraz osób prowadzących działalność gospodarczą. Docelowo przewiduje się objęcie szkoleniami ok. **11,2 tys.** pracowników świętokrzyskich firm. Obowiązuje system popytowy – przedsiębiorstwa, w których zidentyfikowano potrzebę podniesienia kwalifikacji pracowników, korzystają z bogatej oferty szkoleniowej dostępnej w Bazie Usług Rozwojowych (BUR) i to one decydują o wyborze konkretnej instytucji szkoleniowej dostępnej w BUR. Wsparcie stanowi pomoc de minimis, ponadto firmy zobowiązane są do częściowego sfinansowania kosztów szkolenia, którego maksymalny poziom refundacji nie może przekroczyć 6.000 zł na jedną osobę oraz 60.000 zł na firmę. Rozliczenie szkolenia, a tym samym refundacja części jego kosztów, uzależnione jest m.in. od dokonania oceny jego jakości. Nadzór nad podmiotami oferującymi szkolenia w ramach BUR pełni Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, która na bieżąco monitoruje jakość oferowanych usług oraz wiarygodność wpisanych do bazy podmiotów.

Ad 6.

W badanym okresie Wojewódzki Urząd Pracy realizował również działania mające na celu wsparcie dla przedsiębiorców dotkniętych skutkami pandemii koronawirusa finansowanych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Zespół kontrolny postanowił dokonać przeglądu uwarunkowań prawnych oraz skali realizacji tych działań przez jednostkę, mimo iż zadanie to nie mieści się w katalogu jej zadań statutowych - ze względu na skalę tych działań oraz zaangażowanie zasobów WUP do ich realizacji.

Ustawą z dnia 2 marca 2020 r. *o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* (Dz.U. 2020 poz. 374 tj. ze zm.) (dalej: ustawa COVID-19) oraz aktami wykonawczymi wydanymi na podstawie art. 15ggb ustawy COVID-19 (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 stycznia 2021 r. *w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19* oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 lutego 2021 r. *w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19 z późn.zm.*) został nałożony na Wojewódzki Urząd Pracy nowy zakres zadań w zakresie ochrony miejsc pracy poprzez dofinansowanie ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) wynagrodzeń pracowników zatrudnionych u przedsiębiorców, którym wskutek pandemii COVID-19 pogorszyły się warunki prowadzenia działalności gospodarczej co spowodowało, iż zanotowali odpowiedni spadek obrotów lub przychodów z prowadzonej działalności warunkujący możliwość ubiegania się o przyznanie wsparcia na rzecz ochrony miejsc pracy.

Początkowo Ustawa ta nakładała na WUP obowiązek dofinansowania ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wynagrodzeń pracowników zatrudnionych u beneficjentów (w tym: przedsiębiorców, organizacji pozarządowych, państwowych lub prowadzonych wspólnie z ministrem właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego instytucji kultury, kościelnych osób prawnych, samorządowych instytucji kultury), którzy wskutek pandemii COVID-19 zanotowali spadek obrotów o minimum 15% w okresie dwóch miesięcy 2020 r. (od 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego złożenie wniosku) do analogicznych miesięcy roku 2019 lub o 25% w dowolnym miesiącu roku 2020 (od 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego złożenie wniosku) w stosunku do miesiąca poprzedniego.

Okres finansowania rozpoczął się **od 1 kwietnia 2020 r.** i wiązał się z wprowadzeniem przez przedsiębiorców przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

- 1) w przypadku wprowadzenia przez przedsiębiorcę **przestoju ekonomicznego** pracodawca wypłacał pracownikowi wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu, które w roku 2020 wynosiło 2.600 zł, natomiast w roku 2021 - 2.800,00 zł brutto na pełny etat. Dofinansowaniu ze środków FGŚP podlegało 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. W przypadku samorządowych instytucji kultury dofinansowywanie wynosiło 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy, przy czym 40% dofinansowania było wypłacane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, a 60% dofinansowania było wypłacane ze środków organizatora;
- 2) obniżony wymiar czasu pracy przez przedsiębiorcę, to wymiar czasu pracy pracownika obniżony przez przedsiębiorcę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Przedsiębiorca mógł obniżyć wymiar czasu pracy maksymalnie o 20%, nie więcej jednak niż do 0,5 etatu. Wynagrodzenie z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy nie mogło być niższe niż minimalne wynagrodzenia za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Fundusz dopłacał przy obniżonym wymiarze pracy do połowy wynagrodzenia pracownika, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku. W przypadku samorządowych instytucji kultury 40% dofinansowanie było wypłacane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, a 60% dofinansowania było wypłacane ze środków organizatora.

Przepisy określone w art. 15g miały również zastosowanie do spółek wodnych, o których mowa w ustawie z dnia 20 lipca 2017 r. - Prawo wodne (Dz.U. z 2021 r. poz. 624, 784, 1564 i 1641).

Ustawą z dnia 19 czerwca 2020 r. *o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19*, art. 77 pkt. 16 dodany został **art. 15gg** do ustawy COVID-19. Przepis ten wprowadził nowy

instrument wsparcia dla przedsiębiorców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, w postaci świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników nieobjętych przestojem, przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy w związku z wystąpieniem COVID-19. W przypadku tych form wsparcia finansowaniu podlegało 50% dofinansowania do wynagrodzenia.

O wsparcie finansowe na dofinansowanie do wynagrodzeń na podstawie ustawy COVID-19 mogły ubiegać się również samorządowe jednostki kultury, przez złożenie wniosku o wypłatę świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19 ze środków organizatora i ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Wynagrodzenie, dla pracowników tych jednostek dofinansowywane było do wysokości połowy wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Kolejną grupą pracodawców, którzy korzystali ze wsparcia finansowego udzielanego ze środków Funduszu były podmioty, którym przysługiwał tytuł prawny do zabytku o statusie pomnika historii lub zabytku wpisanego na Listę dziedzictwa światowego. Wsparcie określone w **art. 15ga** stanowiło pomoc de minimis. Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników przysługiwało dla osób zatrudnionych przez podmiot nieprzerwanie w okresie nie krótszym niż przez 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające dzień ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego (tj. 14 marca 2020 r.), które wykonywały czynności zawodowe dotyczące zabytku lub infrastruktury z nim związanej. Maksymalna wartość dofinansowania wynosiła 80% wynagrodzenia brutto pracowników, lecz nie więcej niż 100% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenie społeczne, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Przedsiębiorcom wnioskującym o wsparcie finansowe przysługiwały również środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od przyznanych świadczeń. Warunkiem otrzymania środków na ten cel było nieubieganie się

o dofinansowanie z tego samego tytułu dla tych samych pracowników z innych źródeł, np. zwolnienie z opłacania składek ZUS. Wymienione wyżej świadczenia przysługiwały przedsiębiorcy przez łączny okres 3 miesięcy. Zgodnie z art. 15gh ustawy COVID-19 powyższe wnioski (z art. 15 g, art. 15gg, oraz art.15 ga) można było składać w nieprzekraczalnym terminie do **10 czerwca 2021 r.**

Nowelizacją ustawy COVID-19 z dnia 9 grudnia 2020 r. *o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw* zgodnie z **art. 1 pkt 6** wprowadzono do realizacji **art. 15 gga**, zgodnie z którym o kolejne wsparcie na rzecz ochrony miejsc pracy mogli się ubiegać przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą oznaczoną wskazanymi w ustawie 41 kodami Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) 2007, jako rodzaj przeważającej działalności – tzw. „Tarcza branżowa” Przedmiotowe przepisy umożliwiły skorzystanie ze wsparcia na rzecz ochrony miejsc pracy w szczególności przez przedsiębiorców działających w branży gastronomicznej, weselnej, fitness, targowej, estradowej, filmowej, sprzedaży detalicznej (stragany i targowiska), kulturalno-rozrywkowej, rekreacyjnej, fotograficznej, fizjoterapeutycznej i edukacyjnej.

Przedsiębiorca, który na dzień 30 września 2020 r. prowadził działalność gospodarczą, oznaczoną kodami PKD, **jako rodzaj przeważającej działalności**, i którego przychód z tej działalności w rozumieniu przepisów podatkowych uzyskany w jednym z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku był niższy w następstwie wystąpienia COVID-19 co najmniej o 40% w stosunku do przychodu uzyskanego w miesiącu poprzednim lub w analogicznym miesiącu roku poprzedniego, mógł się zwrócić z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników wynoszącego miesięcznie **2000 zł** na jednego pracownika (z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy) na maksymalny okres trzech miesięcy. Przy czym wnioski w tym zakresie można było składać do dnia 28 lutego 2021 r.

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 19 stycznia 2021 r. w *sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19* wydanym na podstawie art. 15ggb COVID-19 poszerzano dotychczasowe kody PKD o kolejne

5 kodów PKD dotyczących branży hotelarskiej i turystycznej. Zgodnie z § 3 w/w rozporządzenia wnioski można było składać w terminie do **31 marca 2021r.**

Jednym z warunków przyznania wsparcia było prowadzenie działalności gospodarczej określonej wskazanymi w Rozporządzeniu kodami PKD na 30.11.2020 r.

Rozporządzeniem Rady Ministrów z 26 lutego 2021 r. w *sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19* zmienionym Rozporządzeniem z dnia 16 kwietnia 2021 r. umożliwiono ponowne skorzystanie z dofinansowania wynagrodzenia pracowników dla większości wcześniej wskazanych branż, jak również dodano nowe kody PKD dotyczące działalności gospodarczej w zakresie sprzedaży detalicznej w wyspecjalizowanych sklepach w szczególności w zakresie: sprzedaży komputerów, oprogramowania, sprzętu telekomunikacyjnego i audiowizualnego, wyrobów tekstylnych, sprzętu sportowego, gier i zabawek, kosmetyków itp. Warunkami skorzystania z tej formy wsparcia było:

1. prowadzenie działalności gospodarczej oznaczonej określonym kodem PKD jako rodzaj przeważającej działalności na dzień 31 marca 2021 r.
2. wykazanie spadku przychodów z działalności gospodarczej o 40% w jednym z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku w stosunku do przychodu uzyskanego w miesiącu poprzednim lub w analogicznym miesiącu roku poprzedniego lub w lutym 2020r. lub we wrześniu 2020 r. Zgodnie z § 3 w/w rozporządzenia wnioski można było składać w terminie do **30 czerwca 2021 r.**

Ostatnią nowelizacją ustawy COVID-19 z dnia 1 lipca 2021 r. o *zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw* zgodnie z **art. 1 pkt 3** wprowadzono do realizacji **art. 15 gga¹**, w którym dodano **2 nowe kody PKD** (dot. sklepików szkolnych). Zgodnie z **art. 1 pkt 8** cyt. ustawy wnioski można było składać w terminie do **30 września 2021 r.** Warunkiem przyznania świadczenia było wykazanie przez przedsiębiorcę, że jego przychód z działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów prawa podatkowego był niższy w następstwie wystąpienia COVID-19 co najmniej o 40% w listopadzie 2020 r., grudniu 2020 r., styczniu 2021 r., lutym 2021 r. albo w marcu 2021 r. w stosunku do przychodu uzyskanego we wrześniu 2019 r. lub we wrześniu 2020 r. Wymienione wyżej świadczenia przysługiwały przedsiębiorcy

przez łączny okres 3 miesięcy w wysokości 2.000 zł miesięcznie na jednego pracownika (z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy).

Od dnia wejścia w życie ustawy COVID-19 do dnia 30.11.2021 r. do Wojewódzkiego Urzędu w Kielcach wpłynęło **6.238** wniosków na łączną kwotę wnioskowaną **525.654,53 tys, zł**, z czego **pozytywnie rozpatrzono 4.276 wniosków na łączną kwotę 337.210 84 tys. zł**. Wsparciem objęto **84.877** pracowników zatrudnionych w **2.832** podmiotach.

Przyznane kwoty dofinansowania z uwzględnieniem poszczególnych tytułów, liczby złożonych wniosków oraz liczby podmiotów i pracowników objętych wsparciem przedstawia poniższa tabela.

**Przyznane kwoty dofinansowania do wynagrodzeń w okresie 01.04.2020-30.11.2021 r.
(wnioski rozpatrzone pozytywnie)**

Lp.	Tytuł dofinansowania do wynagrodzeń	Kwota przyznanego dofinansowania (w tys. zł)	Ilość wniosków rozpatrzonych pozytywnie	Liczba pracodawców	Liczba pracowników objętych wsparciem
1.	Przestój ekonomiczny (art. 15g)	14.173,75	297*)	256	5154
2.	Obniżony wymiar czasu pracy (art.15g)	126.531,73	534*)	423	30 901
3.	Nieobjęcie przestojem ekonomicznym i ograniczeniem wymiaru czasu pracy (art. 15 gg)	144.870,18	1711	1218	37 804

4.	Wykonywania czynności zawodowych dotyczących zabytku lub infrastruktury z nim związanej (art. 15ga)	1.018,05	2	2	116
5.	wnioski– tarcza branżowa (art. 15gga, 15ggb)	50.611,13	1 731	1277	10 901
6.	wnioski – sklepiki szkolne (art. 15gga ¹)	6	1	1	1
RAZEM		337.210,84	4 276	3 177**)	84 877

*) w tym 55 wniosków obejmujących jednocześnie przestój ekonomiczny i obniżony wymiar czasu pracy.

***) w tym 345 przedsiębiorców skorzystało z więcej niż jednej formy wsparcia.

W okresie od dnia obowiązywania ustawy COVID-19 do dnia **30.11.2021** r. w związku z częściową lub całkowitą rezygnacją z przyznanego wsparcia wypłacono ostatecznie kwotę **318.594,84 tys. zł** dla **2.779** przedsiębiorców tytułem dofinansowania wynagrodzeń dla **83.608** pracowników.

Strukturę i kwotę dofinansowania z poszczególnych tytułów przedstawia poniższa tabela.

Struktura i kwota wypłaconych świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy

L.p.	Dofinansowanie do wynagrodzeń z tytułu:	Łączna kwota wypłacona (w tys. zł)	Struktura w %
1.	przestoju ekonomicznego (art. 15g)	13.395,60	4,20%
2.	obniżonego wymiaru czasu pracy	110.835,95	34,79%

	(art. 15g)		
3.	nieobjęcia przestojem ekonomicznym i ograniczeniem czasu pracy (art. 15gg)	142.951,30	44,87%
4.	wykonywania czynności zawodowych dotyczących zabytku lub infrastruktury z nim związanej(art. 15ga)	1.009,58	0,32%
5.	Wnioski- tarcza branżowa (art. 15gga, 15ggb)	50.400,41	15,82%
6.	wnioski – sklepiki szkolne (art. 15gga ¹)	2	0,0006%
RAZEM		318 594,84	100

Należy jednak zauważyć, że przedmiotowe działania nie wynikają z działalności statutowej jednostki, tylko zostały nałożone na dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy mocą ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. W związku z tym przedmiotem kontroli nie mogły być objęte indywidualne sprawy i umowy pomiędzy dyrektorem WUP w Kielcach a beneficjentami. Zespół kontrolny z uwagi na wykorzystanie zasobów jednostki do realizacji tych zadań dokonał jedynie ich przeglądu zwracając uwagę na skalę i poziom zaangażowania pracowników jednostki.

Ad 7.

Zespół kontrolny dokonał przeglądu poziomu wydatków Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach, których strukturę ze względu na pochodzenie obrazuje poniższa tabela.

Wydatki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach w latach 2016 - 2020 r.

	2016	2017	2018	2019	2020
Działalność bieżąca WUP	6 567 517,16	6 865 284,45	7 402 301,26	7 576 641,16	7 939 515,73
w tym:					
- Budżet JST	5 758 215,57	6 043 831,95	6 519 247,55	6 737 771,44	6 498 822,73
- Budżet JST do refundacji FGŚP	809 301,59	821 452,50	883 053,71	838 869,72	991 415,05
- Budżet JST do refundacji FGŚP COVID	0,00	0,00	0,00	0,00	449 277,95
Pomoc Techniczna RPO WŚ	2 101 797,90	1 968 923,96	2 166 103,01	2 095 187,69	1 842 356,29
Pomoc Techniczna POWER	1 299 986,85	1 333 503,76	1 403 175,24	1 317 911,86	1 255 364,87
Razem	9 969 301,91	10 167 712,17	10 971 579,51	10 989 740,71	11 037 236,89

Poziom zatrudnienia w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Kielcach w latach 2016 - 2020 r.

Stan zatrudnienia na dzień 31.12.2016 r.	131
Stan zatrudnienia na dzień 31.12.2017 r.	131
Stan zatrudnienia na dzień 31.12.2018 r.	126
Stan zatrudnienia na dzień 31.12.2019 r.	127
Stan zatrudnienia na dzień 31.12.2020 r.	117

Z informacji przekazanych przez Panią dyrektor Aleksandrę Marcinkowską wynika, że obecnie zatrudnienie w jednostce wynosi 112 etatów, czyli zmniejszyło się o 19 w stosunku do roku 2016.

Ad 8.

W okresie od 30 stycznia do 26 czerwca 2020 roku w Wojewódzkim Urzędzie Pracy został przeprowadzony zewnętrzny audyt, którego celem były:

- ocena działalności Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach w okresie od dnia 01.07.2017 r. do dnia 30.06.2019,
- uzyskanie obiektywnej i niezależnej oceny funkcjonowania Urzędu pod względem legalności, gospodarności, celowości, rzetelności oraz przejrzystości i jawności,
- zbadanie i przedstawienie rekomendacji w zakresie usprawnienia działalności funkcjonowania Urzędu z uwzględnieniem posiadanego potencjału personalnego, organizacyjnego i finansowego,
- wskazanie mocnych i słabych stron działalności Urzędu, ewentualnych ryzyk oraz wydanie rekomendacji dotyczących zarządzania.

Poniższa tabela zawiera zestawienie rekomendacji i zaleceń wynikających z przeprowadzonego audytu oraz sposób ich wdrożenia.

Lp.	Rekomendacje/zalecenia	Sposób wdrożenia
1.	Wdrożenie modelu organizacyjnego opartego o dwa piony, ze zmianami optymalizacyjnymi na poziomie przyporządkowania zespołów	Zmieniono Regulamin Organizacyjny i strukturę organizacyjną WUP. Obecnie struktura organizacyjna WUP opiera się o dwa piony podległe Dyrektorowi oraz Wicedyrektorowi WUP.
2.	Outsourcing obsługi prawnej	Zlikwidowano Zespół ds. Obsługi Prawnej. Rozwiązano umowę o pracę z 4 radcami prawnymi. Zlecono obsługę prawną WUP podmiotowi zewnętrznemu.
3.	Outsourcing audytu wewnętrznego	Zlikwidowano stanowisko audytu wewnętrznego. Rozwiązano umowę o pracę z audytorem wewnętrznym.

		WUP został objęty kontrolą i audytem realizowanym przez Departament Kontroli i Audytu w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Świętokrzyskiego.
4.	Wdrożenie koncepcji organizacji uczącej się; wprowadzenie zasad mentoringu, wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za proces dzielenia się wiedzą wewnątrz Urzędu;	Wprowadzono Zarządzenie nr 11/2021 Dyrektora WUP z dnia 09.02.2021 r. w sprawie wprowadzenia <i>Polityki szkoleniowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach</i> . W § 10 Polityki szkoleniowej WUP znalazły się m.in. zapisy dot. przekazywania informacji, dzielenia się wiedzą przez pracowników uczestniczących w szkoleniach lub innych formach doskonalenia zawodowego.
5.	Uproszczenie wniosku o udzielenie zamówienia publicznego o wartości poniżej kwoty określonej w art. 4 pkt 8 ustawy PZP;	Z dniem 16.07.2020 r. wprowadzono „ Regulamin udzielania przez Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach zamówień o wartości poniżej kwoty określonej w art. 4 pkt 8 ustawy Prawo zamówień publicznych lub innych wyłączeń stosowania tejże ustawy ”, którego załącznikiem był <i>Wniosek o wyrażenie zgody na udzielenie zamówienia o wartości poniżej kwoty określonej w art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy Prawo zamówień publicznych</i> . Wniosek został dostosowany do zmian wprowadzonych <i>Regulaminem Organizacyjnym (...)</i> oraz kompetencji poszczególnych komórek WUP Kielce.
6.	Scentralizowanie całego obszaru zamówień publicznych w jednostce.	W związku z wprowadzonym z dniem 01.02.2020 r. nowym <i>Regulaminem Organizacyjnym Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach</i> , z dniem 16.07.2020 r. wprowadzono dostosowany „ Regulamin udzielania przez Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach zamówień o wartości poniżej kwoty określonej w art. 4 pkt 8 ustawy Prawo zamówień publicznych lub innych wyłączeń stosowania tejże ustawy ”, który scentralizował obszar zamówień. Z dniem wprowadzenia <i>Regulaminu udzielania (...)</i> Wydział Administracji i Zamówień rozpoczął realizację wszystkich zamówień w WUP Kielce.
7.	Brak stosowania załącznika nr 2 do zarządzenia 37/2018 – dziennik zdarzeń oraz rozbieżność ze stanem faktycznym w zakresie	Wdrożony System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji w WUP przewiduje możliwość prowadzenia dziennika zdarzeń wersji elektronicznej w systemie nVision. WUP zapewnia nadzór nad bezpieczeństwem informacji przetwarzanych w systemie Prokomp tworząc własne kopie

	określenia zadań dot. archiwizacji systemów (dot. systemu Prokomp).	bezpieczeństwa (zgodnie z harmonogramem tworzenia kopii serwerów); Program księgowo-kadrowy jest programem istotnym pod względem zawartych w nim danych osobowych, dlatego niezależnie od firmy zewnętrznej, WUP wykonuje kopie bezpieczeństwa we własnym zakresie.
8.	Transfer wiedzy IT; braki wiedzy w zakresie kompetencji odnoszących się do administracji systemami Linux/Unix, na których to systemach bazuje środowisko serwerowe WUP	W dniach 13-16 września 2021 r. główny administrator systemów komputerowych – koordynator realizacji zadań w Zespole Informatyki odbył specjalistyczne szkolenie pn. "LFS301 Linux for System Administrators". Ponadto, jeden z pracowników zespołu uczestniczył w dniach 16-17.11.2020 r. w Warsztatach z konfiguracji i administracji Acence nVision 11.6. W grudniu 2021 r. planowane jest jeszcze jedno szkolenie dla pracownika Zespołu Informatyki pn. „FortiGate I Security”. Pracownicy Zespołu Informatyki dzielą się wiedzą zdobytą podczas specjalistycznych szkoleń. Transfer wiedzy zapewnia ciągłość działalności Urzędu, w przypadku nieobecności jednego z pracowników.
9.	Legalizacja wewnętrznych instrukcji opatrzonych klauzulą „dokument wewnętrzny informatyki”	„Dokumenty wewnętrzne informatyki” zostały oficjalnie zatwierdzone przez kierownika jednostki, dokumenty te sporządzono w dwóch egzemplarzach, z których jeden zdeponowano w Wydziale Kadr i Administracji, a drugi w Zespole Informatyki;
10.	Przechowywanie kopii zapasowych; wprowadzić rozwiązania dot. przechowywania kopii zapasowych systemów poza miejscem ich przetwarzania	Zapewniono przechowywanie kopii zapasowych poza miejscem ich przetwarzania.
11.	Outsourcing kosztów druku	Dokonano telefonicznego rozeznania rynku odnośnie outsourcingu usług druku zewnętrznego. Koszty zlecenia takiej usługi byłyby o wiele wyższe niż ponoszone obecnie przez urząd. Z uwagi na dużą liczbę danych osobowych przetwarzanych przez WUP należałoby liczyć się z dodatkowymi kosztami ich zabezpieczenia. WUP nie miałby wówczas kontroli nad procesem świadczenia usługi

		w jednostce zewnętrznej (na ich dyskach zostawałyby dane których administratorem jest WUP);
12.	Brak ujęcia części stacji roboczych i aparatów telefonicznych w oprogramowaniu nVision.	Komputery, które znajdują się w sali komputerowej Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej pracują w wydzielonej sieci odizolowanej od infrastruktury teleinformatycznej WUP. Nie jest zasadne ponoszenie dodatkowych kosztów związanych z zakupem licencji nVision na stacje robocze, z których korzystają wyłącznie klienci CIZ (osoby bezrobotne, poszukujące pracy, młodzież objęta świadczeniem poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej itp.). Wszystkie bazy do których podłączone są telefony służbowe zostały dodane do systemu nVision.
13.	Utrzymanie integralności w zakresie wersji oprogramowania dla systemu telefonii.	Licencje na telefonię IP, które posiada obecnie WUP są bezterminowe i nie generują żadnych kosztów. W pełni zabezpieczają potrzeby Urzędu. Sugerowana aktualizacja oprogramowania wymagałaby wykupienia wsparcia technicznego do posiadanych licencji. WUP nie będzie dokonywał (na chwilę obecną nie ma takiej potrzeby) rekonfiguracji systemów telefonii, które wymagałyby wykupienia wsparcia technicznego, co generowałyby dodatkowe koszty (szacowana wartość to ponad 100.000 zł).
14.	Nadzorowanie odbioru sprzętów i licencji (niewłaściwe udokumentowanie dokonywanych odbiorów w zakresie sprzętu telefonicznego oraz licencji na oprogramowanie; część protokołów odbioru nie dokumentuje faktycznych dostaw oraz posiadają one wady formalne).	Służby informatyczne WUP zostały zobowiązane do skrupulatnego odnotowywania faktu potwierdzenia odbioru sprzętów i licencji w szczególności składania podpisów we właściwym miejscu na protokołach odbioru oraz właściwego oznaczania daty odbioru.
15.	Skrócenie wydawania decyzji administracyjnej	Przyjęta w WUP ścieżka wydawania decyzji gwarantuje poprawność merytoryczną i prawną rozstrzygnięć. Na gruncie art. 56 ustawy o samorządzie województwa - w wojewódzkiej

	(ścieżki zatwierdzania decyzji).	jednostce organizacyjnej samorządu, jaką jest WUP, obowiązuje zasada jednoosobowego kierownictwa. Decyzje administracyjne z upoważnienia marszałka województwa podpisuje dyrektor i wicedyrektor jednostki. WUP prowadzi postępowania administracyjne z zachowaniem wymaganych terminów, pomimo dużej liczby wniosków z realizacji zadań wynikających art. 8 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2021 r. poz. 1100 z późn. zm.).Audytorzy nie stwierdzili uchybienia terminów załatwiania spraw.
--	----------------------------------	--

Ad 9.

W toku kontroli wyjaśnienia złożyła **Aleksandra Marcinkowska, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach**, która na prośbę zespołu kontrolnego omówiła zadania realizowane przez jednostkę. Szczególną uwagę zwróciła na wdrażanie tzw. tarczy antykryzysowej, czyli realizację działań mających na celu wsparcie przedsiębiorców dotkniętych skutkami pandemii koronawirusa ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Działania te wymagały przemodelowania zadań jednostki i dokonania roszad pracowniczych. W toku dyskusji poruszono również kwestie realizacji instrumentów mających na celu aktywizację osób bezrobotnych. W tym zakresie bardziej zwrócono uwagę na mechanizm dofinansowania do rozpoczęcia działalności gospodarczej. Poruszono także kwestię efektywności realizacji różnego rodzaju działań, wskazując na brak mechanizmu badania ich skuteczności w dłuższej perspektywie czasowej. Podczas kontroli dużą uwagę objęto realizację szkoleń. Omówiono wcześniejsze mechanizmy w tym zakresie, krytycznie odnosząc się do pewnych praktyk, a także wskazano na założenia dot. podnoszenia kwalifikacji w nowym okresie programowania. Dyskutowano i dopytywano również o Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Dużą część kontroli poświęcono strukturze jednostki, poziomowi zatrudnienia, a także wynikom audytu przeprowadzonego w roku 2020.

Wyjaśnienia dyrektor jednostki złożone w toku kontroli zasługują na uwzględnienie. Zespół kontroli otrzymywał również wszystkie pisemne wyjaśnienia i informacje, o które wnioskował.

Należy przy tym podkreślić, że w nawiązaniu do doniesień prasowych dotyczących zakwestionowania przez Komisję Europejską wydatków z EFS na aktywizację zawodową w wysokości 11 mln zł w ramach projektów „Podniesienie aktywności zawodowej osób powyżej 29. roku życia” oraz „Rozwój przedsiębiorczości i tworzenie nowych miejsc pracy”, Przewodnicząca Komisji Rewizyjnej w dniu 14 grudnia 2021 r. wystąpiła o przekazanie do prac zespołu kontrolnego obszernych wyjaśnień na temat zaistniałej sytuacji.

Z pisemnych wyjaśnień przekazanych przez Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach wynika, że Kontrola Europejskiego Trybunału Obrachunkowego, przeprowadzona w trzech województwach (lubelskim, śląskim i małopolskim), zakwestionowała stosowany w tych regionach – podobnie jak w całym kraju – sposób potwierdzania uczestnictwa osób biernych zawodowo w projektach unijnych. Zgodnie z obowiązującymi „Wytocznymi w zakresie kwalifikowalności wydatków”, których autorem jest właściwe Ministerstwo, status tych osób na rynku pracy był potwierdzany oświadczeniami.

Wytoczne w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020, które obowiązywały do dnia 31.12.2020 r. to

- 1) z dnia 10 kwietnia 2015 r., obowiązujące od 10.04.2015 r. do 13.10.2016 r.;
- 2) z dnia 19 września 2016 r., obowiązujące od 14.10.2016 do 22.08.2017 r.;
- 3) z dnia 19 lipca 2017 r., obowiązujące od 23.08.2017 do 08.09.2019 r.;
- 4) z dnia 22 sierpnia 2019 r., obowiązujące od 09.09.2019 do 31.12.2020 r.

Tymczasem Europejski Trybunał Obrachunkowy uznał, że powinny to być zaświadczenia (np. z ZUS). Zmiana „Wytoczných...” w tym zakresie nastąpiła 21 grudnia 2020 r. i obowiązuje od 1 stycznia 2021 r., tym samym od tego momentu uczestnictwo osób biernych zawodowo w projektach unijnych jest potwierdzane zaświadczeniem z ZUS.

W związku z powyższym Europejski Trybunał Obrachunkowy nałożył na wszystkie polskie regiony tzw. korektę finansową, czyli uznał część wydatków na aktywizację osób biernych zawodowo za nieprawidłowo poniesione. Korekta wyniosła 5% całości kwot przeznaczonych na aktywizację w danych regionach. W przypadku województwa świętokrzyskiego jest to 11,1mln zł.

Co istotne, wysokość korekty dla poszczególnych województw nie wynika z mniejszych lub większych nieprawidłowości. Było to każdorazowo 5% od wydatków. Jeśli region wydał więcej na pomoc dla osób biernych zawodowo, korekta jest wyższa, a jeżeli region wydał mniej to korekta jest niższa.

Mimo naliczenia korekt, żaden region nie poniesie konsekwencji finansowych. Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej uznając, że regiony w żaden sposób nie zawiniły, stosując obowiązujące w Polsce przepisy, wzięło na siebie ciężar poniesienia kosztów naliczonej korekty. A zatem te 11 mln zł, o których mowa w przypadku województwa świętokrzyskiego, zostaną wydane i trafią do beneficjentów w regionie.

W latach 2015 – 2021 RPO WŚ na lata 2014 – 2020 ogłoszono 17 konkursów, z tego:

- w roku 2015, 2 konkursy: zaktywizowani 2 710 osób – wartość umów 66 216 752 PLN, liczba umów – 40,
- w roku 2016, 6 konkursów: zaktywizowani 8 495 osób – wartość umów 143 883 659 PLN, liczba umów – 53;
- w roku 2017, 2 konkursy oraz 1 nabór w trybie pozakonkursowym (projekt BGK – mikropożyczki): zaktywizowani 3 573 osób – wartość umów 117 970 489 PLN, liczba umów 34.

w roku 2018 nie ogłoszono żadnego naboru konkursowego w ramach RPO WŚ.

- w roku 2019, 3 konkursy: zaktywizowani 7 828 osób – wartość umów 62 462 240 PLN, liczba umów – 10;
- w roku 2020, 1 konkurs: zaktywizowani 1 191 osób – wartość umów 23 152 483 PLN, liczba umów 14 (wymagano zaświadczeń),
- w roku 2021, 3 konkursy: zaktywizowani 1 533 osoby – wartość umów 41 686 788 PLN, liczba umów – 18 (wymagano zaświadczeń).

Z powyższego wynika, że oświadczenia obowiązywały podczas 13 konkursów, na które wydatkowano kwotę 390 53,3 140 PLN.

W latach 2015 – 2021 w ramach PO WER na lata 2014-2020 ogłoszono 8 konkursów, z tego:

- w roku 2015, 1 konkurs: zaktywizowani 1 607 osób – wartość umów 25 218 747, liczba umów 19,

- w roku 2016, 1 konkurs: zaktywizowani 1 182 osoby – wartość umów 20 898 816, liczba umów 19,
- w roku 2017, 1 konkurs: zaktywizowani 811 osób – wartość umów 11 581 403, liczba umów 10.

W latach 2018-2019 nie ogłaszano naborów konkursowych w ramach PO WER.

- w roku 2020, 3 konkursy: zaktywizowani 1 900 osób – wartość umów 34 251 855 PLN, liczba umów 19 (wymagano zaświadczeń),
- w roku 2021, 2 konkursy, konkursy nie zostały jeszcze rozstrzygnięte (wymagano zaświadczeń).

Oświadczenia obowiązywały podczas 3 konkursów, na które wydatkowano kwotę 57 698 966 PLN.

Powyższe wyjaśnienia zasługują na uwzględnienie.

Ad 10.

Po przeanalizowaniu materiałów przekazanych do kontroli oraz wysłuchaniu wyjaśnień dyrekcji jednostki, zespół kontrolny sformułował następujące wnioski pokontrolne:

Zespół kontrolny dokonując przeglądu działalności jednostki w latach 2016-2020 w pierwszej kolejności zwrócił uwagę na instrumenty aktywizacji osób bezrobotnych. Zdaniem zespołu kontrolnego najbardziej efektywnym działaniem jest dofinansowanie do założenia własnej działalności gospodarczej. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na niewystarczającą kwotę wsparcia, która wynosi obecnie 23 tys. zł. Zdaniem zespołu kontrolnego w przyszłej perspektywie finansowej należy zaprogramować znacznie wyższe kwoty na te działania, przy czym wskazane wydaje się ich zróżnicowanie w zależności od rodzaju planowanej działalności.

Zespół kontrolny analizując wskaźniki efektywności poszczególnych form wsparcia zwrócił uwagę, że brakuje systemowego mechanizmu pozwalającego ocenić tę efektywność w dłuższej perspektywie czasowej np. dwa lub trzy lata po realizacji danego działania.

Kolejną istotną kwestią analizowaną przez zespół kontrolny był system szkoleń realizowany wcześniej i obecnie. Zespół kontrolny zwraca uwagę, że realizacja tych form wsparcia,

zwłaszcza finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w przeszłości nie była dopasowana do rzeczywistych wymagań rynku pracy. System, w którym w drodze konkursu wyłaniana była firma oferująca wachlarz szkoleń powodował, że w interesie tych podmiotów była rekrutacja uczestników, niekoniecznie zawsze z uwzględnieniem ich rzeczywistych potrzeb na dane szkolenie, nie mówiąc o potrzebach pracodawców. Zespół kontrolny otrzymał informację na temat planów organizacji podnoszenia kwalifikacji w nowym okresie programowania, polegającym na dostępności Bazy Usług Rozwojowych dla wszystkich podmiotów – nie tylko dla pracodawców, chcących przeszkolić swoich pracowników, ale także dla osób indywidualnych, wyrażających chęć skorzystać ze wsparcia niezależnie od pracodawcy. Warto przy tym zauważyć, że BUR gromadzi podmioty zweryfikowane pod względem jakości świadczonych usług. Zdaniem Zespołu kontrolnego rozszerzenie możliwości aplikowania o kurs czy szkolenie poprzez BUR o osoby indywidualne jest krokiem w dobrą stronę.

Zespół kontrolny analizując mnogość instrumentów skierowanych do osób bezrobotnych zwraca się o podjęcie większej promocji tych działań np. z wykorzystaniem mediów społecznościowych. Zdaniem zespołu kontrolnego wiele osób nie ma wiedzy nt. możliwości skorzystania np. z bonu na zasiedlenie, stanowiącego duże wsparcie dla osób rozpoczynających życie zawodowe w nowym miejscu zamieszkania.

Zespół kontrolny podkreśla, że okres pandemii dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy był czasem wyjątkowej pracy z uwagi na realizację doraźnie nałożonych przez ustawę zadań na jednostkę mających na celu wsparcie dla przedsiębiorców dotkniętych skutkami pandemii koronawirusa finansowanych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. WUP poradził sobie z realizacją tego dużego zadania bez konieczności zwiększania zatrudnienia, a nawet paradoksalnie uległo ono zmniejszeniu. Pozwoliły na to przesunięcia pracowników z innych działów. Zaangażowanie jednostki w nowe zadania odbyło się bez uszczerbku na realizacji zadań statutowych.

Należy również zwrócić uwagę na audyt zewnętrzny przeprowadzony w jednostce w roku 2020, którego najważniejsze wnioski zostały zamieszczone w niniejszym protokole. Zespół kontrolny wnikliwie zbadał wyniki audytu i podkreśla, że zdecydowana większość zaleceń i rekomendacji została wdrożona.

Mając powyższe na uwadze Zespół kontrolny potwierdził, że w badanym okresie Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach realizował swoje zadania statutowe. Zespół kontrolny nie stwierdził nieprawidłowości w toku niniejszej kontroli.

Kontrolowany nie wnosi żadnych zastrzeżeń do protokołu/wnosi następujące zastrzeżenia do protokołu:

.....

.....

.....

.....

.....

Protokół kontroli sporządzono w 2 jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden doręczono kierownikowi jednostki kontrolowanej.

Pouczono kierownika jednostki kontrolowanej o możliwości zgłoszenia w terminie 7 dni od podpisania protokołu pisemnych wyjaśnień co do zawartych w protokole ustaleń.

Materiały wykorzystane w toku kontroli:

1. Statut Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach.
2. Schemat organizacyjny.
3. Dokumenty finansowe za lata 2016-2020.
4. Informacja o poziomie zatrudnienia.
5. Sprawozdanie z działalności statutowej w latach 2016-2020.
6. Informacja nt. realizacji „Programu regionalnego na rzecz aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych”.
7. Informacja nt. realizacji działań na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.
8. Informacja nt. realizacji szkoleń.

9. Informacja nt. realizacji działań mających na celu wsparcie dla przedsiębiorców dotkniętych skutkami pandemii koronawirusa finansowanych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
10. Wyjaśnienia w przedmiocie zakwestionowania wydatków z EFS na aktywizację osób bezrobotnych.
11. Raport z audytu w Wojewódzkim Urzędzie Pracy.

Protokół zawiera 30 ponumerowanych stron.

Podpisy osób kontrolujących:

Agata Binkowska

Marcin Pięta

Podpis kierownika jednostki kontrolowanej:

Aleksandra Marcinkowska

Kielce, dnia 9 grudnia 2021 r.