



DAK-K.1711.32.2024

Gdańsk, 06.11.2024 r.

NADBAŁTYCKIE CENTRUM
w GDAŃSKU
Wolynę dnia 2024-11-11
Nr rejestru 213
Zał.



49922/11/2024 LP

Pani Marta Szadowiak
Dyrektor Nadbałtyckiego
Centrum Kultury w Gdańsku,
ul. Korzenna 33/35,
80-851 Gdańsk

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

opracowane na podstawie ustaleń kontroli planowej przeprowadzonej przez pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego w Nadbałtyckim Centrum Kultury w Gdańsku, ul. Korzenna 33/35, 80-851 Gdańsk (dalej: *NCK, Jednostka, Zamawiający*), od 12.09.2024 r. do 25.09.2024 r.

I. Podstawa prawna

§ 18 „Instrukcji planowania i przeprowadzania kontroli przez Departament Kontroli i Audytu Wewnętrznego (DAK)” w jednostkach organizacyjnych Województwa Pomorskiego oraz innych jednostkach otrzymujących środki finansowe z budżetu Województwa Pomorskiego, stanowiącej załącznik nr 1 do Uchwały Nr 174/430/23 Zarządu Województwa Pomorskiego z 21.02.2023 r.

II. Zakres przedmiotowy kontroli i ocena skontrolowanej działalności

Kontrola swym zakresem obejmowała:

- 1) Gospodarowanie środkami publicznymi w ramach planu finansowego na rok 2023.
- 2) Udzielanie zamówień publicznych.
- 3) Kontrola zarządcza w wybranych obszarach.
- 4) Zasady gospodarowania pojazdami służbowymi.
- 5) Polityka płacowa w zakresie realizacji podwyżek.

Mechanizmy kontroli zarządczej dotyczące operacji finansowych i gospodarczych związane z realizacją umów były poprawnie stosowane, z jednostkowym odstępstwem. Czynności związane z gospodarowaniem środkami publicznymi były dokumentowane we właściwym czasie. *NCK* ustanowiło mechanizmy kontrolne gwarantujące wykonanie zobowiązania pieniężnego (bezzgotówkowego) na prawidłowy rachunek bankowy. Zobowiązania regulowano w terminie.

Roczne sprawozdanie o udzielonych zamówieniach w 2023 roku zostało sporządzone i przekazane Prezesowi Urzędu Zamówień Publicznych w terminie wymaganym przepisami prawa. Plan zamówień publicznych na 2023 r. został zamieszczony w *BZP* i *BIP* w terminie, o którym mowa w *ustawie Pzp*¹. Zamówienie publiczne zostało udzielone zgodnie z *ustawą Pzp* z wyjątkiem zastosowania zapisów abuzywnych w umowie o zamówienie publiczne. Zamówienia poniżej 130 tys. zł zostały udzielone zgodnie z uregulowaniami wewnętrznymi.

Jednostka wprowadziła zasady przeciwdziałania mobbingowi w wewnętrznej *polityce antymobbingowej*. W procedurze zdefiniowano pojęcie mobbingu oraz sposób postępowania w przypadku wystąpienia tego zjawiska. W *NCK* ustalono procedury dotyczące kontroli trzeźwości pracowników w przypadku

¹ Ustawa z 11.09.2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1320), dalej: *ustawa Pzp*.

uzasadnionego podejrzenia pozostawiania pracownika pod wpływem alkoholu. NCK wprowadziło również procedury w zakresie pracy zdalnej i okazjonalnej pracy zdalnej, a praca świadczona w tych trybach odbywała się zgodnie z tymi procedurami. *Regulamin pracy NCK* nie był dostosowany do obowiązujących przepisów w zakresie m.in. dowodów usprawiedliwiających nieobecność w pracy oraz przepisów dotyczących kar porządkowych, a także nie zawierał z góry ustalonego, stałego terminu wypłaty wynagrodzenia. Jednostka w większości prawidłowo zrealizowała zalecenia pokontrolne wydane przez Marszałka Województwa Pomorskiego dotyczące obszaru ochrony danych osobowych po kontroli planowej przeprowadzonej w 2023 r. (z wyjątkiem zaleceń wydanych do 3 nieprawidłowości).

W zakresie polityki płacowej ustalono, że żaden z 6 pracowników objętych badaniem nie miał wynagrodzenia zasadniczego niższego niż wynagrodzenie minimalne w gospodarce narodowej. Wysokość podwyżek kształtowała się w przedziale 15,06% do 15,14%.

III. Zalecenia pokontrolne

A. Gospodarowanie środkami publicznymi w ramach planu finansowego na rok 2023.

1. **Ustalenie (nieprawidłowość):** Wysokość ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia jako roboczych oraz z tytułu prania tej odzieży ustalono we wrześniu 2018 r. i do dnia zakończenia kontroli jego wysokość pozostała na niezmienionym poziomie². Pracownikom w 2023 r. (i w latach poprzednich) wypłacano ekwiwalent w wysokości cen ze stycznia 2018 r., co było niezgodne z:

- art. 237⁷ § 4 *Kodeksu pracy*³, tj. wypłacony ekwiwalent pieniężny z tytułu używania odzieży i obuwia własnego jako roboczego powinien być w wysokości uwzględniającej aktualne ceny odzieży i obuwia w 2023 r.
- art. 237⁹. § 3 *Kodeksu pracy*, tj. pracodawca powinien wypłacić ekwiwalent pieniężny z tytułu prania przez pracownika odzieży w wysokości kosztów prania poniesionych przez pracownika w roku 2023.

Zgodnie z danymi ze strony Głównego Urzędu Statystycznego (dalej: *GUS*) wskaźnik średnioroczny cen towarów i usług konsumpcyjnych, ogłaszany w komunikacie Prezesa *GUS* za poprzedni rok, od 2018 r. corocznie wzrastał, w związku z tym ceny towarów (ubrań, butów, środków piorących, energii) również rosły w tym okresie.

Z-ca Dyrektora poinformowała, że wysokość ekwiwalentu zostanie ponownie przeanalizowana i dostosowana do obowiązujących cen rynkowych.

Zalecenie: Należy systematycznie analizować wysokość wypłacanego pracownikom ekwiwalentu (z tytułu używania własnej odzieży i obuwia jako roboczych oraz z tytułu prania tej odzieży) pod kątem, czy uwzględnia on aktualne ceny odzieży i obuwia roboczego oraz wysokość kosztów prania poniesionych przez pracownika. Proces analizy należy udokumentować.

B. Udzielanie zamówień publicznych.

1. **Ustalenie (nieprawidłowość):** *Zamawiający*, w projektowanych postanowieniach umowy zawarł niedozwolone postanowienia umowne, czym naruszył art. 433 pkt 4 *ustawy Pzp*. W projektowanych postanowieniach umowy (§ 12 ust. 2 pkt 2 oraz pkt 7 umowy) *Zamawiający* wskazał, że *istotne zmiany umowy mogą być dokonane w następujących przypadkach i zakresie: (...); z powodu wystąpienia zdarzeń losowych mających charakter siły wyższej, które uzasadniają wprowadzenie zmian do umowy (nowych i nadal trwających); takich jak: epidemie, akty terroru, wojny wypowiedziane i niewypowiedziane, blokady, powstania, zamieszki, osunięcia gruntu, trzęsienia ziemi, powodzie, wybuchy i inne podobne zdarzenia poza kontrolą którejkolwiek ze Stron i którym żadna ze stron nie mogła zapobiec, przy czym zmiany mogą być dokonane w zakresie: (...) zakresu czynności Wykonawcy w stopniu nie wykraczającym poza określenie przedmiotu zamówienia zawarte w SWZ, jeżeli wskutek siły wyższej konieczne będzie np. ograniczenie zakresu czynności lub wykonanie dodatkowych czynności związanych z usuwaniem skutków zdarzenia*. Zgodnie z § 12 ust. 2 pkt 7 umowy istotne zmiany umowy mogą być dokonane w przypadku ograniczenia zakresu przedmiotu umowy w zakresie zmiany wynagrodzenia *Wykonawcy*, warunków płatności.

² Zarządzenia nr: 17/2018 z 03.09.2018 r.; 13/2022 z 07.07.2022 r.; 17/2023 z 10.07.2023 r.; 6/2024 z 16.02.2024 r.

³ Ustawa z 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz.1465 ze zm.), dalej: *Kodeks pracy*.

Zgodnie z art. 433 pkt 4 *ustawy Pzp* projektowane postanowienia umowy nie mogą przewidywać możliwości ograniczenia zakresu zamówienia przez zamawiającego bez wskazania minimalnej wartości lub wielkości świadczenia stron. A contrario, zamawiający może ograniczyć zakres zamówienia, o ile określi w dokumentach zamówienia w sposób precyzyjny minimalną wartość lub wielkość świadczenia oraz związanego z tym gwarantowanego poziomu wynagrodzenia umownego. Innymi słowy, zamawiający nie może ukształtować postanowień umowy w sposób, który pozostawiałby wykonawcę w niepewności co do gwarantowanego poziomu świadczenia (Wyrok KIO z 26.11.2021 r., KIO 3233/21)⁴.

Zalecenie: Przygotowując projektowane postanowienia umowy należy stosować przepisy *ustawy Pzp* dotyczące umów oraz wykluczyć niedozwolone klauzule abuzywne.

C. Kontrola zarządcza w wybranych obszarach.

1. Ustalenie (nieprawidłowość): W *Regulaminie pracy*, wprowadzonym Zarządzeniem nr 5/2024 Dyrektora NCK z 15.02.2024 r.:

- a) jako dowód usprawiedliwiający nieobecność w pracy wskazano *zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy*, co było niezgodne z art. 104¹ § 1 pkt 9 *KP* w związku z § 3 pkt 1 *rozporządzenia o usprawiedliwianiu nieobecności w pracy*. Zapis zawarty w ww. *Regulaminie* obowiązywał do 22.11.2013 r. Zmiany dotyczące ww. zaświadczeń zostały zmienione rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 listopada 2013 r.⁵ i zgodnie z cyt. rozporządzeniem jednym z dowodów usprawiedliwiających nieobecność w pracy jest zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 *ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*⁶, tj. zaświadczenie lekarskie wystawiane zgodnie ze wzorem ustalonym przez ZUS, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego udostępnionego bezpłatnie przez ZUS, w formie dokumentu elektronicznego podpisanego kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo z wykorzystaniem sposobu potwierdzania pochodzenia oraz integralności danych dostępnego w systemie teleinformatycznym udostępnionym bezpłatnie przez ZUS.
- b) nie wskazano jednego z dowodów usprawiedliwiających nieobecność w pracy, tj. oświadczenia pracownika o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz kopii zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55 ust. 1 *ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, albo kopii zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzających niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzone przez pracownika za zgodność z oryginałem - w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2013 r. poz. 1457), lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem. Powyższe stanowi dowód usprawiedliwiający nieobecność w pracy od 22.11.2013 r. Brak wskazania ww. dowodu w *Regulaminie pracy* było niezgodne z art. 104¹ § 1 pkt 9 *KP* w związku z § 3 pkt 3a *rozporządzenia o usprawiedliwianiu nieobecności w pracy*.
- c) nie określono stałego i z góry określonego terminu wypłaty wynagrodzenia, co było niezgodne z art. 104¹ § 1 pkt 5 *KP* w zw. z art. 86 § 1 *KP*. Zgodnie z wyżej cytowanymi przepisami pracodawca musi wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub innych przepisach prawa pracy. *Jednostka* w *Regulaminie pracy* (§ 53) zawarła zapis „wynagrodzenie

⁴ Powyższe potwierdza również Wyrok KIO 99/24 z 29.01.2024 r., w którym wskazano, że do obowiązków zamawiającego należy zdefiniowanie minimalnego zakresu świadczenia na podstawie zawartej umowy, gwarantującego wykonawcy związane z tym zakresem umowy wynagrodzenie. Zamawiający może przewidzieć możliwość ograniczenia zakresu świadczenia w pewnych ściśle określonych sytuacjach, jeżeli jednocześnie wskaże minimalną wielkość lub wartość tego świadczenia.

⁵ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 listopada 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2013 r. poz. 1359).

⁶ Ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2023 r. poz. 2780), dalej: *ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*.

wypłaca się raz w miesiącu z dołu, najpóźniej ostatniego dnia miesiąca (...)", co nie wypełnia jednak dyspozycji art. 86 § 1 KP⁷.

- d) zawarto zapisy dotyczące kar porządkowych (§ 56 ust. 1), które nie były spójne z przepisami wskazanymi w art. 108 KP, tj. w *Regulaminie* wskazano, że: *za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, związanych z obowiązkiem trzeźwości i zakazem stosowania środków działających podobnie do alkoholu, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy pracodawca może stosować: 1) karę upomnienia; 2) karę nagany; 3) karę pieniężną.* Tymczasem ustawodawca w art. 108 *Kodeksu pracy* wskazał *expressis verbis*, za jakie przewinienia można stosować poszczególne kary, a mianowicie karę upomnienia i nagany można nałożyć za każde przewinienie pracownika, natomiast karę pieniężną stosuje się tylko za: 1) nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, 2) opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, 3) stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy.

Zastępca Dyrektora NCK wyjaśniła, że wszystkie wskazane zapisy zostaną dostosowane do obowiązujących przepisów pracy.

Zalecenie: Należy uaktualnić *Regulamin pracy NCK* ustalając w nim elementy wymagane przepisami *Kodeksu pracy*, w tym dowody usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy, termin wypłaty wynagrodzenia, oraz zapisy dotyczące kar porządkowych.

2. **Ustalenie (uchylenie):** W § 56 ust. 8 *Regulaminu pracy*, wprowadzonego Zarządzeniem nr 5/2024 Dyrektora NCK z 15.02.2024 r. nie dokonano prawidłowego odesłania do innej części tekstu, i tak jest: *o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decydują osoby wymienione w ust. 7, a powinno być (...) w ust. 6.*

Zalecenie: Należy zaktualizować *Regulamin pracy* zgodnie z wyżej wskazaną informacją.

C. Kontrola zarządcza w wybranych obszarach.

1. **Ustalenie (nieprawidłowość):** NCK nie zrealizowało zaleceń pokontrolnych Marszałka Województwa Pomorskiego sformułowanych w wystąpieniu pokontrolnym nr DAK-K.1711.38.2023 (EOD: 61441/12/2023)z 18.12.2023 r., tj.:

- nie dopełniono obowiązku informacyjnego wobec pracowników przed dopuszczeniem ich do pracy w zakresie informacji dot. celu, zakresu i sposobu stosowania monitoringu. Pracownicy zatrudnieni w 02.2024 r. potwierdzili fakt zapoznania się z ww. informacjami w 04.2024 r., co było niezgodne z art. 22² § 8 *Kodeksu pracy*. Nowozatrudnieni pracownicy nie otrzymali oświadczeń przy zatrudnieniu, ponieważ nie były one jeszcze gotowe, jak wyjaśniła Kierownik Działu Realizacji i Administracji. NCK deklarowało w realizacji zaleceń pokontrolnych, że do 29.02.2024 r. opracuje treść informacji. Biorąc pod uwagę ww. okoliczności *Kontrolowany* powinien sporządzić ww. informację w trybie pilnym, ponieważ ustawodawca wyraźnie wskazał o konieczności ich przekazania na piśmie przed dopuszczeniem do pracy.
- nie wypełniono obowiązku informacyjnego wobec kandydatów do pracy w pełnym zakresie wskazanym w art. 13 ust. 1 i 2 *RODO*. W ogłoszeniu rekrutacyjnym z 24.06.2024 r. na stanowisko: specjalista/specjalistka ds. kreacji i organizacji w Pracowni Kultury, umieszczono jedynie kilka informacji podawanych w przypadku zbierania danych np.: kto jest administratorem danych, cel przetwarzania, kontakt do Inspektora Ochrony Danych. Brak było pełnej treści klauzuli informacyjnej,

⁷ P. Prusinowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI*, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 86: Zważywszy na ochronny wymiar art. 86 § 1 KP, należy wnosić, że określenie miejsca, terminu i czasu wypłaty powinno charakteryzować się stabilnością, a przede wszystkim nie może być niedookreślone. Chodzi bowiem o to, że w przepis wpleciono również czynnik informacyjny. Pracownik po zapoznaniu się z treścią regulaminu pracy (innego przepisu prawa pracy) powinien otrzymać jasny i klarowny przekaz. (...) Termin wypłaty powinien zostać uszczegółowiony stałą datą, nie jest jednak wadliwe zakreślenie określonej powtarzalnej reguły (odnoszącej się do danego dnia tygodnia). Chodzi tylko o to, aby dzień wypłaty był możliwy do odtworzenia przez pracowników, a jednocześnie powtarzał się według jednoznacznego algorytmu.

w tym m.in. podstawy prawnej przetwarzania wynikającej art. 6 ust. 1 RODO i innych ustaw; kto będzie odbiorcą danych; praw kandydata w zakresie swoich danych osobowych.

Kierownik Działu Realizacji i Administracji wyjaśniła, że zrobiono to celem uniknięcia rozciągnięcia tekstu, co miałyby wpływ na jego czytelności. Kierownik zadeklarowała, że w przyszłych dokumentach rekrutacyjnych NCK umieści odnośnik do strony, na której będzie klauzula informacyjna dla kandydatów do pracy.

W trakcie kontroli dokonano zmian na stronie internetowej⁸ BIP, w zakładce Oferty pracy zamieszczono klauzulę informacyjną RODO.

- nie włączono do teczek osobowych upoważnień do przetwarzania danych osobowych, co było niezgodne z § 3 pkt 2 lit. a rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej⁹. Z przekroczeniem deklarowanego przez NCK terminu (marzec 2024 r.) włączono do teczek osobowych (kwiecień 2024 r.) oświadczenia o zapoznaniu się z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi dot. ochrony danych osobowych.

Kierownik Działu Realizacji i Administracji wyjaśniła, że zbieranie podpisów pod oświadczeniami ze względu na specyfikę pracy (często poza siedzibą NCK) wydłużyło realizację zalecenia w tym zakresie. Natomiast forma upoważnień uniemożliwiła ich zamieszczenie w teczkach pracowniczych, ze względu na konieczność ich bieżącej aktualizacji poprzez każdorazowe naniesienie adnotacji na dokumencie w przypadku np. przedłużenia umowy o pracę, zmiany zakresu upoważnień. Prace nad nowym zarządzeniem (dot. nowej dokumentacji RODO) są w toku.

Brak realizacji lub nieterminowa realizacja zaleceń pokontrolnych świadczy o nieskutecznym mechanizmie nadzoru nad wykonywaniem zadań w celu ich skutecznej realizacji (§ 9 ust. 2 pkt 2 Zarządzenia nr 69/19 MWP¹⁰).

Zalecenie: Należy umieścić upoważnienia do przetwarzania danych osobowych w aktach osobowych pracowników. Ponadto należy wzmocnić nadzór nad prawidłową i terminową realizacją zaleceń pokontrolnych.

IV. Termin na przekazanie informacji o sposobie wykonania zaleceń

Informację o sposobie wykonania zaleceń pokontrolnych należy przekazać Marszałkowi Województwa Pomorskiego do **20.12.2024 r.**

z up. MARSZAŁKA
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Anna Szekalska
Z-CA SEKRETARZA WOJEWÓDZTWA
Z-CA DYREKTORA GENERALNEGO URZĘDU

Otrzymują:

1. Adresat
2. aa

Do wiadomości w EOD:

1. Mieczysław Struk – Marszałek Województwa Pomorskiego.
2. Henryk Halmann – Skarbnik Województwa Pomorskiego.

⁸ <http://bip.nck.org.pl/pl/praca/oferty-pracy> .

⁹ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024 r. poz.535), dalej: *rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej*.

¹⁰ Zarządzenie nr 69/19 Marszałka Województwa Pomorskiego z dnia 19.12.2019 r. w sprawie wytycznych w zakresie funkcjonowania kontroli zarządczej w wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych, dalej: *Zarządzenie 69/19 MWP*.

