



36336/08/2024\_LP

Pani

Dyrektor Pomorskiego Zespołu  
Parków Krajobrazowych w Słupsku  
ul. Poniatowskiego 4A  
76-200 Słupsk

## WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

opracowane na podstawie ustaleń kontroli planowej przeprowadzonej przez pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego w Pomorskim Zespole Parków Krajobrazowych, ul. Poniatowskiego 4A, 76-200 Słupsk (dalej: *PZPK, Jednostka, Zamawiający*), od 17.06.2024 r. do 28.06.2024 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) Kontrolę zarządczą w wybranych obszarach.
- 4) Zasady gospodarowania pojazdami służbowymi.

Wydatki publiczne były dokonywane w 2023 r. w sposób celowy i oszczędny z zachowaniem zasad o których mowa w art. 44 *ustawy o finansach publicznych*<sup>1</sup>. Kontrola dowodów księgowych w zakresie celowości, efektywności, gospodarności i legalności ponoszonych wydatków była prowadzona zgodnie z procedurami wewnętrznymi. Operacje gospodarcze były prawidłowo ujmowane w księgach rachunkowych (dekretacja). Zobowiązania regulowano w kwocie, terminie i na rachunek bankowy wskazany w umowie lub fakturze. Środki wydatkowane były zgodnie z zawartymi przez *Jednostkę* umowami, wnioskami w sprawie ekwiwalentów oraz świadczeń dla pracowników uregulowanych przepisami prawa.

Roczne sprawozdanie o udzielonych zamówieniach w 2023 roku zostało sporządzone i przekazane Prezesowi Urzędu Zamówień Publicznych w terminie wymaganym przepisami prawa. Niniejsze sprawozdanie sporządzono nierzetelnie, gdyż wartość zamówień nie była zgodna ze stanem faktycznym. Plan zamówień publicznych na 2023 r. został zamieszczony w Biuletynie Zamówień Publicznych w terminie, o którym mowa w *ustawie Pzp*<sup>2</sup>. Zamówienia o wartości poniżej 130 tys. zł netto przeprowadzono zgodnie z uregulowaniami wewnętrznymi, z zachowaniem zasady konkurencyjności, przejrzystości i równego traktowania wykonawców.

W *PZPK* obowiązywał regulamin pracy, który określał organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników. Dokument ten nie zawierał niektórych obowiązkowych elementów, tj. stałego, z góry ustalonego terminu wypłaty wynagrodzenia, oraz niektórych

<sup>1</sup> Ustawa z 27.08.2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1270, ze zm.).

<sup>2</sup> Ustawa z 11.09.2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1605, ze zm.), dalej: *ustawa Pzp*.

dowodów usprawiedliwiających nieobecność pracownika w pracy. W 2023 r. do *Jednostki* nie wpłynęły wnioski od pracowników *PZPK* o wykonywanie pracy zdalnej oraz nie była wykonywana praca zdalna na polecenie pracodawcy. *Jednostka* nie korzystała z możliwości przeprowadzania kontroli trzeźwości swoich pracowników, tym samym nie wprowadziła procedur w tym zakresie. Pomimo nałożonego przepisami prawa obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, *PZPK* nie wprowadził wewnętrznej polityki antymobbingowej, która stanowi ważne narzędzie w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu oraz eliminacji praktyk składających się na mobbing.

*Jednostka* posiadała na stanie pojazdy służbowe, w związku z czym posiadała uregulowania wewnętrzne w powyższym zakresie. Dokumenty związane z gospodarką pojazdami służbowymi prowadzone były zgodnie z obowiązującą w *PZPK* procedurą.

### III. Zalecenia pokontrolne

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

- 1) **Ustalenie (nieprawidłowość):** *Parki* w Zarządzeniu Dyrektora w sprawie zapewnienia okularów korygujących wzrok pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy z monitorami<sup>3</sup> określili, że w ramach refundacji poniesionych wydatków pracownikowi spełniającemu warunki określone w § 1 przysługuje zwrot kosztów zakupu okularów (...) obejmujący: 1) koszt szkielek okularowych o parametrach oznaczonych przez lekarza, 2) koszt oprawek okularowych odpowiadających standardowi podstawowemu.

W powyższym zarządzeniu nie określono, że zwrot wydatku występuje również za poniesione przez pracownika koszty na zakup szkielek kontaktowych korygujących wzrok i było to niezgodne z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe<sup>4</sup>.

Zgodnie z § 8 ww. rozporządzenia pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom okulary lub szkła kontaktowe korygujące wzrok, zgodne z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

**Zalecenie:** Należy zapewnić pracownikom okulary lub szkła kontaktowe korygujące wzrok, zgodne z zaleceniem lekarza oraz uaktualnić uregulowania wewnętrzne *Parków* ustalając w nim warunki wymagane przepisami prawa.

#### B. Udzielanie zamówień publicznych

- 2) **Ustalenie (nieprawidłowość):** *PZPK*, roczne sprawozdanie o udzielonych zamówieniach w 2023 r., sporządził nierzetelnie, gdyż wartość zamówień nie była zgodna ze stanem faktycznym. Rzeczywista wartość udzielonych w 2023 r. zamówień została zaniżona w tym sprawozdaniu o kwotę 35 092,59 zł.

**Zalecenie:** Należy sporządzić korektę rocznego sprawozdania o udzielonych zamówieniach w 2023 r.

#### C. Kontrola zarządcza w wybranych obszarach

- 3) **Ustalenie (nieprawidłowość):** *PZPK* nie wypełnił obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, czym naruszył art. 94<sup>3</sup> § 1 *Kodeksu pracy*<sup>5</sup>. *PZPK* nie ustanowił zasad przeciwdziałania mobbingowi, nie wskazał kanału zgłaszania incydentów mobbingu, nie organizował szkoleń w tym zakresie. *Kodeks pracy* zobowiązuje pracodawcę do zapobiegania negatywnym relacjom między pracownikami oraz między pracownikami i przełożonymi. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie polega tylko na działaniach związanych z wystąpieniem zjawiska mobbingu, a więc etapu interwencji i działań naprawczych, ale również działań zapobiegawczych, które powinny być realne. Realizacja obowiązku określonego w tym przepisie polega przede wszystkim na efektywnym i starannym działaniu<sup>6</sup>, które może

<sup>3</sup> Zarządzenie nr 12/2011 Dyrektora *PZPK* z 23.05.2011 r. w sprawie zapewnienia okularów korygujących wzrok pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy z monitorami, zm. Zarządzeniem nr 4/2018 z 02.01.2018 r. oraz nr 1/2024 z 04.01.2024 r. w sprawie ustalenia warunków refundacji kosztów zakupu okularów korygujących wzrok dla pracowników użytkujących monitory ekranowe oraz pracowników kierujących samochodem służbowym w *PZPK*.

<sup>4</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 01.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. z 1998 r. nr 148 poz. 973, ze zm.).

<sup>5</sup> Ustawa z 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465, ze zm.), dalej: *Kodeks pracy*.

<sup>6</sup> Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 03.08.2011 r. o sygn. akt I PK 35/11, obowiązek pracodawcy w ramach

odbywać się poprzez: wdrożenie i przestrzeganie procedur antymobbingowych, szkolenia pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu.

**Zalecenie:** W celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu oraz eliminacji praktyk składających się na mobbing, należy wdrożyć wewnętrzną politykę antymobbingową. Ponadto należy wzmocnić działania antymobbingowe np. poprzez szkolenia, czy webinaria.

- 4) PZPK nie określił w *Regulaminie pracy* stałego, z góry ustalonego, stałego terminu wypłaty wynagrodzenia. Zgodnie z przepisami prawa pracy, ustalenie terminu, miejsca i czasu wypłaty wynagrodzenia stanowi obowiązkową część regulaminu pracy. Sposób i termin wypłaty wynagrodzeń zostały określone w § 9 *Regulaminu wynagradzania*. Wskazano w nim, że wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu *nie później niż w ostatnim dniu każdego miesiąca*, co było niezgodne z art. 104<sup>1</sup> § 1 pkt 5 w zw. z art. 85 § 1 *Kodeksu pracy*.

Zgodnie z tymi przepisami, pracodawca ma obowiązek wypłacać wynagrodzenie co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Określenie wypłaty wynagrodzenia *nie później niż w ostatnim dniu każdego miesiąca*, nie spełnia wymogu ustalenia terminu wypłaty wynagrodzenia. Zgodnie z aktualnym komentarzem do art. 85 § 1 *Kodeksu pracy*<sup>7</sup> termin wypłaty powinien zostać uszczegółowiony stałą datą, nie jest jednak wadliwe zakreślenie określonej powtarzalnej reguły (odnoszącej się do danego dnia tygodnia). Chodzi o to, aby dzień wypłaty był możliwy do odtworzenia przez pracowników, a jednocześnie powtarzał się według jednoznacznego algorytmu. Określenie miejsca, terminu i czasu wypłaty powinno charakteryzować się stabilnością, a przede wszystkim nie może być niedookreślone.

- 5) PZPK nie wskazał w *Regulaminie pracy* niektórych dowodów usprawiedliwiających nieobecność pracownika (poza zaświadczeniem lekarskim wskutek choroby pracownika lub członka jego rodziny choroby i zaświadczeniem stacji krwiodawstwa), czym naruszył art. 104<sup>1</sup> § 1 pkt 9 *Kodeksu pracy*, w zw. z *rozporządzeniem w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy*<sup>8</sup>. Określenie sposobu usprawiedliwiania nieobecności pracownika w pracy stanowi obowiązkową część regulaminu pracy.

**Zalecenie do pkt C.4 i C.5:** Należy uaktualnić *Regulamin pracy PZPK* ustalając w nim elementy wymagane przepisami *Kodeksu pracy*, w tym termin wypłaty składników wynagrodzenia, oraz dowody usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy.

#### IV. Termin na przekazanie informacji o sposobie wykonania zaleceń

Informację o sposobie wykonania zaleceń pokontrolnych należy przekazać Marszałkowi Województwa Pomorskiego do **10.09.2024 r.**

#### Otrzymują:

1. Adresat

2. Aa

#### Do wiadomości w EOD:

1. - Członek Zarządu Województwa Pomorskiego.

2. - Skarbnik Województwa Pomorskiego.

---

przeciwdziałania mobbingowy polega na starannym działaniu. Jeśli w postępowaniu sądowym, mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i są one potencjalnie skuteczne, to pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności.

<sup>7</sup> Baran Krzysztof W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI.

<sup>8</sup> *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy* (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632).

