MJ-S.0810.3.2024

MARSZAŁEK
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Gdańsk, dnia 1 lipca 2024 r.

DAK-K.1711.21.2024

Muzeum Zachodniokaszubskie
w Bytowie

29795/06/2024 LP wpłynęło dnia 04.07.24

**Pan**
**Tomasz Siemiński**
**Dyrektor Muzeum**
**Zachodniokaszubskiego**
**ul. Zamkowa 2**
**77-100 Bytów**

## WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

opracowane na podstawie ustaleń kontroli planowej przeprowadzonej przez pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego w **Muzeum Zachodniokaszubskim w Bytowie, ul. Zamkowa 2, 77-100 Bytów** (dalej jako: Muzeum, *Jednostka, Zamawiający*), od 20 maja 2024 r. do 29 maja 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 lutego 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.
5. Politykę płacową w zakresie realizacji podwyżek.

*Jednostka* legalnie, gospodarnie, celowo wydatkowała środki publiczne w ramach planu finansowego na 2023 rok. Czynności związane z gospodarowaniem środkami publicznymi były dokumentowane z należytą starannością i we właściwym czasie. Nie ustanowiono mechanizmów kontrolnych w zakresie wymiany informacji z podmiotami zewnętrznymi w obszarze regulowania płatności, co zostało opisane jako nieprawidłowość.
Zamówienia o wartości niższej niż 130 000 zł zostały przeprowadzone z zachowaniem zasady konkurencyjności, przejrzystości i równego traktowania Wykonawców oraz zgodnie z obowiązującymi uregulowaniami wewnętrznymi. Niezgodnie z *ustawą Pzp*[1] szacowano wartość zamówień o wartości nieprzekraczającej 130 000,00 zł netto.
*W Jednostce* obowiązywały zasady przeciwdziałania mobbingowi ustanowione w wewnętrznej *polityce antymobbingowej*. W procedurze zdefiniowano pojęcie mobbingu oraz sposób postępowania w przypadku wystąpienia tego zjawiska.

[1] Ustawa z 11.09.2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1605 ze zm.), dalej: *ustawa Pzp.*

*Jednostka* podjęła decyzję o niewprowadzaniu prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników na obecność w ich organizmie alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu jednocześnie wprowadzając odpowiednie zapisy w *regulaminie pracy*. Obowiązujący w *Muzeum regulamin pracy* zawierał tylko niektóre elementy, o których mowa w art. 104[1] § 1 pkt 4, 5 i 9 oraz § 2 *Kodeksu pracy*[2]. *Muzeum* nie przewidywało możliwości organizacji pracy zdalnej. Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie na podstawie przepisów zawartych w *Kodeksie pracy*.

2 na 3 pracowników kierujących samochodem osobowym nie posiadało upoważnień do prowadzenia samochodów. Wszyscy pracownicy posiadali uprawnienia do prowadzenia pojazdem kategorii B natomiast 1 nie posiadał ważnego orzeczenia psychologicznego stwierdzającego brak przeciwwskazań psychologicznych do prowadzenia pojazdów. Dokumentację dla samochodu *Muzeum* prowadziło rzetelnie w zakresie ewidencji przejechanych kilometrów i nabytego paliwa. Jednak dokumentacja ta nie była w pełni przejrzysta z uwagi na brak celu wyjazdu i niezatwierdzanie kart drogowych przez Dyrektora *Muzeum*. Zapewniono nadzór nad terminowością przeglądów samochodu.

Żaden z 4 pracowników objętych badaniem nie miał wynagrodzenia zasadniczego niższego niż wynagrodzenie minimalne w gospodarce narodowej. Wszyscy objęci weryfikacją pracownicy otrzymali podwyżki przyznane przez Dyrektora, wynikające z oceny odpowiedzialności, zakresu przydzielonych obowiązków oraz zaangażowania w sprawy *Muzeum*. Ich wynagrodzenie zasadnicze było zgodne ze stawkami wynagrodzenia, wynikającymi z kategorii zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk, zapisanych w *regulaminie wynagradzania*.

## III. Zalecenia pokontrolne

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

1. **Ustalenie (nieprawidłowość):** *Muzeum* nie ustanowiło mechanizmów kontrolnych w zakresie wymiany informacji, dotyczących miejsca spełnienia świadczenia (aktualnego i prawidłowego numeru rachunku bankowego, na który powinny być realizowane zobowiązania przez *Muzeum*). Naruszało to § 10 ust. 3 pkt 3 oraz § 10 ust. 1 *zarządzenia MWP w sprawie kontroli zarządczej w wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych.*
   Dyrektor *Muzeum* wyjaśnił, że brak informacji o numerze konta na umowach wynika z faktu stosowania do tej pory nieuaktualnionego szablonu, w którym były podawane podstawowe dane zleceniobiorcy.

   **Zalecenie:** Należy ustanowić i stosować mechanizmy kontrolne w zakresie wymiany z kontrahentami *Muzeum* informacji, dotyczących miejsca spełnienia świadczenia.

2. **Ustalenie (uchybienie):** Wykonanie koncepcji architektonicznej w zagrodzie Styp-Rekowskich w Płotowie wykonawcy wyłonionemu na podstawie zapytania ofertowego, w formie zlecenia, bez wskazania terminu jej realizacji stanowi naruszenie § 9 pkt 2 ppkt 2 oraz 3 *zarządzenia MWP w sprawie kontroli zarządczej w wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych* poprzez brak nadzoru nad wykonywaniem zadań w celu ich skutecznej realizacji oraz zagrożenie ciągłości działania jednostki, który mógłby spowodować zatrzymanie działalności, w tym obszarze.
   Dyrektor *Jednostki* wyjaśnił, że termin wykonania usługi został ustalony w sposób ustny, a wykonawca zapewnił, że dołoży wszelkich starań, aby koncepcja była gotowa w jak najkrótszym czasie. Jednocześnie termin realizacji nie miał wpływu na rozwój inwestycji, ponieważ *Muzeum* zależało na jak najlepszej koncepcji, która posłuży w przyszłości, a nie na terminie realizacji. Ponadto Dyrektor wyjaśnił, że powierzono wykonanie usługi na podstawie zlecenia, a nie umowy, ponieważ jest to firma o nieposzlakowanej opinii, z którą *Muzeum* współpracowało w przeszłości i nie było żadnych zastrzeżeń.

---

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

**Zalecenie:** Należy zapewnić nadzór na działalnością *Muzeum*, poprzez zapewnienie kontroli nad terminami realizacji zlecanych usług/dostaw, w celu zapewnienia ciągłości działalności *Jednostki.*

3. **Ustalenie (uchybienie):** Naruszenie § 9 pkt 2 ppkt 1 *zarządzenia MWP w sprawie kontroli zarządczej w wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych*[3] poprzez brak spójności wewnętrznych procedur z przepisami prawa, tj. zapisy *Zasad prowadzenia rachunkowości* były niezgodne z obowiązującymi przepisami. W regulacjach wewnętrznych *Muzeum* przyjęta została wartość dla środków trwałych powyżej 3 500 zł, która zgodnie z przepisami o podatku dochodowym obowiązywała do końca 2017 r. Zgodnie natomiast z przepisami za środek trwały uznaje się składnik majątku, którego przewidywany okres użytkowania jest dłuższy niż 1 rok, a jego wartość początkowa przekracza kwotę 10 000 zł[4].
   Dyrektor *Jednostki* wyjaśnił, że niedostosowanie zapisów w regulacjach wewnętrznych do obowiązujących przepisów, spowodowane było brakiem czasu głównej księgowej, nie wpłynęło to jednak niekorzystanie na sytuację materialna i bilansową *Muzeum.*

   **Zalecenie:** Należy zapewnić spójność procedur wewnętrznych z obowiązującymi przepisami prawa.

**B. Udzielanie zamówień publicznych.**

1. **Ustalenie (uchybienie):** Wartość szacunkową zamówień o wartości nieprzekraczającej 130 000 zł netto szacowano wg wartości brutto zamiast netto, co było niezgodne z art. 28 *ustawy Pzp.*
   Dyrektor *Muzeum* wyjaśnił, że zapis na dokumencie potwierdzającym szacowanie wartości wynikał z pomyłki wynikającej z tego, iż ceny w odpowiedziach na zapytania ofertowe od potencjalnych wykonawców były podawane w kwocie brutto i takie wartości z automatu wpisywane były do notatek z szacowania wartości zamówienia.

   **Zalecenie:** Należy wprowadzić mechanizm kontrolny zapewniający prawidłowe szacowanie wartości zamówienia np. poprzez wprowadzenie zasady dodatkowej weryfikacji (druga para oczu).

**C. Kontrola zarządcza w wybranych obszarach.**

1. **Ustalenie (nieprawidłowość):** Naruszenie art. 104[1] § 1 pkt 4, 5 i pkt 9 *Kodeksu pracy:*
   a) Nie ustanowiono pory nocnej w *regulaminie pracy* co było niezgodne z art. 104[1] § 1 pkt 4 *KP.*
   Dyrektor *Muzeum* wyjaśnił, że do tej pory przyjmowano rozwiązanie ustawowe wskazujące na porę nocną w godzinach od 21.00 do 7.00. Jednakże z uwagi na ustawowe elementy regulaminu pracy zagadnienie to zostanie uregulowane w *regulaminie pracy.*
   b) Nie określono w *regulaminie pracy* stałego i z góry określonego terminu wypłaty wynagrodzenia, co było niezgodne z art. 104[1] § 1 pkt 5 *KP* w zw. z art. 86 § 1 *KP.* Zgodnie z wyżej cytowanymi przepisami obowiązek ustalenia częstotliwości, konkretnego, stałego terminu i miejsca wypłaty wynagrodzenia za pracę spoczywa na pracodawcy. Pracodawca musi wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub innych przepisach prawa pracy. *Jednostka* w *regulaminie pracy* (§ 52 ust. 2) zawarła zapis *„Wynagrodzenie płatne jest z dołu, raz w miesiącu nie później niż w ostatnim dniu miesiąca na rachunek bankowy (...).",* co nie wypełnia jednak dyspozycji art. 86 § 1 *KP.*
   Dyrektor *Muzeum* wyjaśnił, że nie zastosował w *regulaminie pracy* zapisu dotyczącego z góry określonego terminu wypłaty ponieważ według Niego i informacji pozyskanych z Poradnika Instytucji Kultury ograniczenie się do jednego konkretnego dnia może stwarzać problemy. Dyrektor wskazał, że uznał, iż lepsze są zapisy przewidujące wypłatę wynagrodzenia do ostatniego dnia miesiąca albo do 30. dnia miesiąca (z zastrzeżeniem lutego), a nie konkretnego dnia. Jednocześnie wskazał, że zapisy rozdziału IX § 52 zostaną uaktualnione do obowiązujących przepisów.
   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

---

[3] Zarządzenie nr 69/19 Marszałka Województwa Pomorskiego z 19.12.2019 r. w sprawie wytycznych w zakresie funkcjonowania kontroli zarządczej w wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych.

[4] Art. 16d ustawy z 15.02.1992 r. o podatku dochodowego od osób prawnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 2805 ze zm.).

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[5].

c) W *regulaminie pracy* 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. Było to niezgodne z art. 104[1] § 1 pkt 9 *KP* w związku z § 3 pkt 1 *rozporządzenia o usprawiedliwianiu nieobecności w pracy.* 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.
Dyrektor *Muzeum* wyjaśnił, że zastosowany zapis zostanie uaktualniony do obowiązujących przepisów w *regulaminie pracy*.

d) W *regulaminie pracy* 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[7], lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem. Było to niezgodne z art. 104[1] § 1 pkt 9 *KP* w związku z § 3 pkt 3a *rozporządzenia o usprawiedliwianiu nieobecności w pracy.*

Dyrektor *Muzeum* wyjaśnił, że przyjmowano rozwiązania ustawowe, w stosunku do których wewnętrzne regulacje prawa pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika. Dyrektor *Jednostki* wskazał również, że katalog dokumentów usprawiedliwiających nieobecność w pracy uzupełniony zostanie o ww. dokumenty.

2. **Ustalenie (nieprawidłowość):** Zawarte w *regulaminie pracy* zapisy dotyczące kar porządkowych z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie lub miejscu pracy nie były w pełni spójne z informacjami o karach porządkowych z art. 108 *KP*. *Muzeum w regulaminie pracy* ustaliło, że za m.in. stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie lub miejscu pracy stosuje się kary przewidziane w Kodeksie Pracy. Art. 104[1] § 2 *KP* wskazuje, że regulamin pracy powinien zawierać informacje o karach stosowanych zgodnie z art. 108 z tytułu odpowiedzialności porządkowej. Tymczasem zgodnie z nowelizacją art. 108 § 2 *KP*[8], która weszła w życie w lutym 2023 roku *(...) pracodawca może również stosować karę pieniężną za 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.*
Powyższe było niezgodne z art. 104[1] § 2 *KP* w związku z art. 108 § 2 KP oraz stanowiło również o braku spójności wewnętrznych procedur z przepisami prawa i naruszało § 9 pkt 2 ppkt 1

---

5 P. Prusinowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI*, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 86.

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.*

7 O której mowa w ustawie z 04.02.2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. z 2024 r. poz. 338, ze zm.).

8 Ustawa z 01.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 240).

*zarządzenia MWP w sprawie kontroli zarządczej w wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych.*

Dyrektor *Muzeum* wyjaśnił, że brak potrzeby stosowania zapisów o karach porządkowych spowodował, że we właściwym terminie nie zostały zaktualizowane zapisy *regulaminu pracy*. Dyrektor *Jednostki* wyjaśnił również, że wskaże katalog kar porządkowych oraz uwzględni konieczność uregulowania konsekwencji stawienia się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy.

**Zalecenie do punktu 1 i 2**: Należy zaktualizować zapisy *Regulaminu pracy* w taki sposób aby spełniały wymogi *Kodeksu pracy*, były spójne z pozostałymi przepisami prawa obowiązującymi w ww. zakresie. Ponadto należy wprowadzić mechanizm kontrolny zapewniający spójność procedur wewnętrznych z przepisami prawa np. systematyczny przegląd procedur.

**D. Zasady gospodarowania pojazdami służbowymi.**

1. **Ustalenie (nieprawidłowość):** Dyrektor *Muzeum* kierując Kierownika Działu Artystyczno-Historycznego na badania profilaktyczne nie wskazał w skierowaniu warunków pracy uwzględniających prowadzenie samochodu służbowego na stanowisku pracy, co było niezgodne z § 4 ust. 2 pkt 4 *rozporządzenia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników*[9]. Pracodawca nie ma obowiązku automatycznego rozszerzania badań profilaktycznych pracowników, korzystających z samochodów służbowych w ramach pracy o badania psychotechniczne. Powinności pracodawcy w tym zakresie obejmują wskazanie w skierowaniu na badania lekarskie takich pracowników, że obok zadań ściśle związanych z pracą biurową kierują oni – w ramach zajmowanego stanowiska - służbowymi samochodami osobowymi. Lekarz w oparciu o informacje zawarte w skierowaniu na badania podejmuje decyzję o ich zakresie i częstotliwości badań.
   Dyrektor *Muzeum* wyjaśnił, że brak informacji o prowadzeniu samochodu służbowego przez pracownika wynika z przeoczenia tego stanu rzeczy.

   **Zalecenie:** Odstępuje się od formułowania zalecenia pokontrolnego w powyższym zakresie. *Jednostka* w dniu 22.05.2024 r. wystawiła skierowanie dla ww. pracownika, które uwzględniało prowadzenie samochodu służbowego.

2. **Ustalenie (nieprawidłowość):** Brak na kartach drogowych informacji o celu wyjazdu oraz niezatwierdzanie kart drogowych po zakończeniu przejazdów stanowi o niezapewnieniu nadzoru w zakresie celowości, prawidłowości i przejrzystości wykorzystania samochodu służbowego. Było to niezgodne z § 2 ust. 1 *regulaminu użytkowania samochodu służbowego*[10], który wskazuje, że za prawidłowe wykorzystanie samochodu w zakresie m.in. celowości zlecanych wyjazdów odpowiada Dyrektor *Muzeum*.

   Dyrektor *Muzeum* wyjaśnił, że nie zawsze da się określić cel wyjazdu ponieważ tych celów jest dużo (np. odbiór kupowanego obiektu do zbiorów *Muzeum*, zakupy, wyjazd do oddziału terenowego). Ponadto np. wyjazdy po materiały potrzebne do pracowni renowatorskiej czy obsługa oddziałów terenowych należy do rutynowych działań i trudno niejednokrotnie wskazać konkretny cel.

3. **Ustalenie (nieprawidłowość):** 2 na 3 kierowców nie posiadało upoważnień do prowadzenia samochodu, co było to niezgodne z § 2 ust. 3 *regulaminu użytkowania samochodu służbowego,* który wskazuje, że pracownicy mogą korzystać z samochodu służbowego za zgodą Dyrektora *Muzeum.* W Karcie drogowej (na której widniał podpis i pieczątka Dyrektora *Muzeum* jako zlecającego wyjazd) wskazywano zawsze imię i nazwisko tylko jednego kierowcy (zatrudnionego na stanowisku Starszego rzemieślnika), który faktyczne w większości korzystał z samochodu służbowego. Jednak z samochodu korzystało również 2 innych kierowców, tj. Kierownik Działu Etnograficznego – kustosz i Kierownik Działu Artystyczno-Historycznego. Stanowi to o braku

---

9 Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 607).

10 Zarządzenie nr 4/2023 Dyrektora Muzeum z 24.04.2023 r.

upoważnień do kierowania pojazdami służbowymi dla ww. Kierowników działów. Ponadto stwierdzono, że Dyrektor *Muzeum* nie zatwierdzał kart drogowych po ich wypełnieniu i tym samym mógł nie mieć pełnej wiedzy o odbytych przejazdach i osobach kierujących.
Jednocześnie narusza to wytyczne *zarządzenia MWP w sprawie kontroli zarządczej w wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych* w zakresie braku zapewnienia dostępu do zasobów jednostki jedynie upoważnionym pracownikom.
Dyrektor *Muzeum* wyjaśnił, że na karcie drogowej widnieje każdorazowo nazwisko 1 pracownika (Starszego rzemieślnika) z racji tego, że ma on zajmować się obsługą samochodu. Wyjaśnił, również, że sądził, iż każdorazowe wpisywanie nazwiska kierowcy na drugiej stronie karty drogowej będzie wystarczające. Wskazał też, że od tej pory na wydawanych kartach drogowych (zatwierdzanych przez Dyrektora jako zlecającego wyjazd) będą wpisywane imiona i nazwiska wszystkich pracowników którzy będą upoważnieni do korzystania z samochodu służbowego.

**Zalecenie do punktu 2 i 3:** Należy wzmóc nadzór nad celowością, przejrzystością i prawidłowością wykorzystania samochodu służbowego poprzez m.in. wskazywanie celu przejazdu, zatwierdzanie kart drogowych po zakończeniu przejazdów (może być cyklicznie np. po zakończeniu miesiąca), upoważnienie pracowników do korzystania z samochodu służbowego w celu realizacji zadań.

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

Informację o sposobie wykonania zaleceń pokontrolnych należy przekazać Marszałkowi Województwa Pomorskiego w terminie do dnia **16 sierpnia 2024 r.**

Informacja o wyłączeniu jawności informacji publicznej na podstawie art. 8 ust. 5 o dostępie do informacji publicznej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 902).
Podstawa prawna wyłączenia jawności:
Art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej w związku z art. 6 ust. 1 lit. c rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.).
Podmiot, którego dotyczy wyłączenie jawności: ochrona prywatności osób fizycznych.
Zakres wyłączenia: imiona i nazwiska oraz podpisy osób fizycznych.
Osoba dokonująca wyłączenia jawności: Inspektor Ochrony Danych Piotr Piątak

z up. MARSZAŁKA
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO
[redacted]
SEKRETARZ WOJEWÓDZTWA-
DYREKTOR GENERALNY URZĘDU

Otrzymują:
1. Adresat
2. aa
Do wiadomości w EOD:
1. Pan Mieczysław Struk – Marszałek Województwa Pomorskiego.
2. Pan [redacted] – Skarbnik Województwa Pomorskiego.