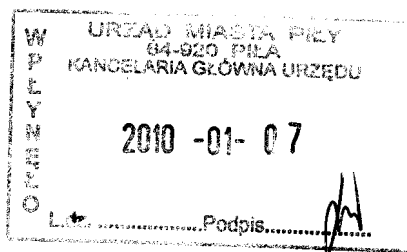


# PREZYDENT MIASTA PIŁY

BK.I.II.0914-04/06



Piła, 7 stycznia 2010 r.

**ZA POTWIERDZENIEM ODBIORU**

**POLECONY**

**Pani**

**Maria Kasiniak – Baraniecka**

Kierownik  
Klubu Seniora „Zacisze” w Piłe  
ul. Bydgoska 68  
64 – 920 Piła

Przeprowadzona w Klubie Seniora „Zacisze” w Piłe kontrola finansowa w zakresie realizacji zaleceń pokontrolnych, poniesionych w latach 2004 – 2005 min. 5% wydatków, stosowania procedur kontroli finansowej oraz prowadzenia gospodarki finansowej jednostki z uwzględnieniem efektywności, legalności, celowości oraz przejrzystości i jawności ujawniła w toku czynności kontrolnych uchybienia, nieprawidłowości oraz naruszenia przepisów prawa, opisane w protokole kontroli, polegające, w szczególności, na:

- 1) powiązaniu możliwości uczestniczenia w prowadzonej przez instytucję działalności oraz przebywania w pomieszczeniach instytucji w godzinach jej funkcjonowania z obowiązkową przynależnością do tzw. Społecznej Rady Klubu z nielegalnym pobieraniem opłat określonych jako „składka członkowska”;

kierownik instytucji kultury złożyła wyjaśnienia, w tym m. in. o treści, że: „*Obowiązek bycia członkiem Klubu i zformalizowanie tego w postaci opłaconej składki oraz rejestracji w ewidencji Społecznej Rady Klubu powodowane jest przede wszystkim troską o prawidłowe funkcjonowanie placówki oraz możliwość wcześniejszego planowania statutowej działalności (...). Korzystanie preferencyjne osób z poza klubu /jednorazowo/ z przedsięwzięć dofinansowywanych przez Społeczną Radę Klubu kłóci się z zasadami lojalności wobec własnych członków*”;

utworzenie i funkcjonowanie Klubu Seniora „Zacisze” jest jedną z postaci zaspokajania zbiorowych potrzeb mieszkańców, wynikającą z treści art. 7 ust. 1 pkt 9 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t. j. Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zmianami), tj. realizowania obowiązkowego zadania własnego Gminy Piła określonego w wymienionych przepisach [zadania własne obejmują sprawy kultury (...) i instytucji kultury (...)];

w kontrolowanych latach, środki na działalność Klubu Seniora, przekazane z budżetu gminy stanowiły odpowiednio 94,98% (rok 2004) i 93,08 % (rok 2005) przychodów instytucji ogółem;

działania polegające na ograniczeniu dostępności mieszkańców do działalności jednostki organizacyjnej samorządu gminnego poprzez zmianę sposobu korzystania z jej działalności, z ogólnodostępnej na ograniczoną i dostępną dla tzw. „członków klubu”, są niezgodne z przedmiotowymi przepisami; wyjaśnienia kierownika instytucji kultury nie mogą zostać uwzględnione;

- 2) nieuzasadnionym odstępianiu od obowiązku wniesienia, przez dzierżawcę, opłat za najem bufetu w miesiącu sierpniu w roku 2004 i w roku 2005 oraz nieegzekwowaniu obowiązku terminowego uiszczania opłat z tytułu najmu oraz nie dochodzenia należnych odsetek za zwłokę;
- jednostki sektora finansów publicznych nie mogą dowolnie dysponować przydzielonymi im

przychodami, a w szczególności rezygnować z przydzielonych im w drodze ustawy źródeł przychodu, ponieważ w ten sposób, bez uzasadnionej przyczyny, zmniejszają swoje potencjalne możliwości realizacji postawionych przed nimi zadań; zgodnie z art. 28 ust. 2 ustawy z 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t. j. Dz. U. z 2001 r. Nr 13, poz. 123 ze zmianami) przychodami instytucji kultury są, między innymi, wpływy z najmu i dzierżawy składników majątkowych;

w myśl art. 353 § 1 kodeksu cywilnego zobowiązanie polega na tym, że wierzyciel (w przypadku czynszu z umów najmu wynajmujący, zaś umów dzierżawy – wydzierżawiający) może żądać od dłużnika (najemcy, dzierżawcy) świadczenia, a dłużnik powinien świadczenie spełnić; stosownie do art. 481 § 1 kc jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi;

- 3) nieprawidłowej kalkulacji stanowiącej podstawę ustalenia opłaty za najem bufetu, w tym zaniżenie wynajmowanej powierzchni (w deklaracji na podatek od nieruchomości wykazano, że powierzchnia budynku przeznaczona na prowadzenie działalności gospodarczej stanowi 15 m<sup>2</sup> a w zawartej umowie opłata jest pobierana za 10 m<sup>2</sup>), zaniżenie wartości należnego podatku od nieruchomości (ujęto 106,95 zł i 109,80 zł zamiast odpowiednio 225 zł i 232,50 zł) oraz nie uwzględnienie powierzchni zaplecza kuchennego i korzystania z wyposażenia;
- 4) niejednolitym ustaleniu zasad wynajmu pomieszczeń klubowych (brak kalkulacji), w tym wg kryterium rodzaj imprezy oraz kryterium podmiot wynajmującego [impreza komunijna i weselna – 300 zł; impreza okolicznościowa (pożegnanie z zakładem pracy, rocznica, imieniny) – 200 zł; zebranie, narada, inne posiedzenie np. prezentacja – 30 zł za 1 godzinę; członkowie Klubu Seniora korzystają z przywileju 50% zniżki w opłacie za wynajem pomieszczeń klubowych; bezpłatnie dla pracowników lub w innych przypadkach za wyłączną zgodą kierownika];
- 5) dopuszczeniu do prowadzenia działalności, w siedzibie Klubu Seniora, przez podmiot nie spełniający formalnych wymogów w zakresie obrotu artykułami spożywczymi (brak zgody właściwej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej), w tym złożenie, w imieniu tego podmiotu wyjaśnienia o następującej treści: *„Najemca bufetu w Klubie Seniora „ZACISZE” Pani (...) nie zgłosiła swojej działalności do SANEPIDU kierując się tym, iż nie prowadzi typowej, usługowej działalności gastronomicznej i nie ma bezpośredniej styczności z żywnością. Prowadzona przez Panią (...) działalność ogranicza się do sprzedaży kawy, herbaty, napojów chłodzących i słodczych fabrycznie pakowanych.”*;
- 6) niezgodnym z obowiązującymi przepisami prawa wprowadzeniu regulaminu wynagradzania, w tym z przywołaniem błędnej podstawy prawnej oraz nieujęciem wszystkich występujących w jednostce stanowisk oraz ujęciem stanowisk nie występujących w strukturze jednostki; w przypadku wynagrodzeń pracowników samorządowej instytucji kultury zastosowanie ma, nie art. 77<sup>2</sup> Kodeksu pracy, na który powołuje się kierownik instytucji, ale art. 5 Kodeksu pracy – *„Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami.”* oraz przede wszystkim ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, która treścią art. 31 upoważnia właściwego ministra do określenia w drodze rozporządzenia zasad wynagradzania pracowników instytucji kultury; zasady wynagradzania reguluje zatem wyłącznie rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury; niektóre grupy pracowników, w tym pracownicy instytucji kultury, podlegają regulacjom szczególnym, a Kodeks pracy ma do nich zastosowanie w takim zakresie, w jakim regulacje szczególne nie zawierają uregulowań odmiennych; zasadą jest więc pierwszeństwo przepisów szczególnych przed przepisami Kodeksu pracy;
- 7) ujęciu i określeniu w zakładowym regulaminie wynagradzania, w tym w regulaminie premiowania, w sposób nieprawidłowy wynagrodzeń dla osób kierujących jednostką; zasady wynagradzania osób zarządzających instytucją kultury nie mogą wynikać z zakładowego regulaminu wynagradzania, w tym premiowania; zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 306

ze zmianami) kierownikowi klubu przysługuje wyłącznie wynagrodzenie miesięczne, ustalone przez właściwy organ jednostki samorządu terytorialnego (art. 6 ust. 1);

- 8) niezgodnym z odpowiednimi przepisami [rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz. U. Nr 45 poz. 446, z 2000 r. Nr 49, poz. 574, z 2001 r. Nr 127, poz. 1396 oraz z 2004 r. Nr 255, poz. 2561)] określeniu, w regulaminie wynagradzania, stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników działalności podstawowej, administracji i obsługi, w tym np. ustalone regulaminem wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania wynosiło od 720 zł do 1.000 zł podczas gdy rozporządzeniem ustalony został przedział od 610 do 700 zł;

- 9) zatrudnianiu osób nie posiadających wymaganych kwalifikacji do zajmowania danego stanowiska; w zakresie wymagań kwalifikacyjnych, wskazano (w regulaminie wynagradzania), że stosowane są właściwe przepisy [rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dnia 9 marca 1999 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych i trybu stwierdzania kwalifikacji uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w niektórych instytucjach kultury, dla których organizatorem jest administracja rządowa lub jednostki samorządu terytorialnego (Dz. U. Nr 26, poz. 234 oraz z 2003 r. Nr 97, poz. 882 i Nr 206, poz. 2003, z 2004 r. Nr 283, poz. 2833)];

kontrola ustaliła, że do zakładowego regulaminu dodano np. własne, niezgodne z rozporządzeniem, postanowienie o następującej treści: „Zezwala się na możliwość zatrudniania pracowników na stanowiska wyższe niż posiadane kwalifikacje w następujących przypadkach:  posiadają odpowiednie doświadczenie i staż pracy  legitymują się odpowiednimi predyspozycjami organizacyjnymi”;

w przypadku stanowiska „starszy instruktor” określone zostało, rozporządzeniem, następujące wykształcenie oraz wymagany staż pracy: wyższe specjalistyczne – 2 lata lub wyższe i studia podyplomowe odpowiadające wykonywanej specjalności – 2 lata lub wyższe i przygotowanie pedagogiczne – 3 lata lub wyższe zawodowe odpowiadające wykonywanej specjalności – 3 lata lub studium animatorów kultury – 4 lata lub średnie specjalistyczne i przygotowanie pedagogiczne – 4 lata;

Kierownik Klubu Seniora zatrudniła na stanowisku „starszy instruktor” osobę z wykształceniem zawodowym oraz zaakceptowała, nie wymagając uzupełnienia kwalifikacji, zatrudnienie na stanowisku „starszy instruktor środowiskowy” osoby z wykształceniem średnim ogólnym;

- 10) ustaleniem zawyżonego dodatku za wieloletnią pracę; wg zasad określonych przez kierownika Klubu Seniora, „pracownikom legitymującym się 30 letnim lub dłuższym stażem pracy przysługuje dodatek w wysokości 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli w kulturze przepracowali co najmniej ostatnie 10 lat do osiągnięcia 30 letniego stażu pracy.”;

według regulacji § 4 ust. 1 rozporządzenia w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury (...), maksymalna stawka dodatku za wieloletnią pracę określona została w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po dwudziestu i dalszych latach pracy;

- 11) nieprawidłowościach w wysokości wyliczenia i wypłacenia dodatku za wieloletnią pracę, tj. wyliczeniem i wypłacaniem dodatku za wieloletnią pracę w wysokości 19% przez 13 miesięcy (tj. od listopada 2004 do listopada 2005 włącznie – kierownik Klubu Seniora złożyła wyjaśnienie, iż niezgodność „(...) wynika z tego, iż komputer sam przerzucił dodatek stażowy (...)”) oraz wyliczeniem i wypłacaniem dodatku za wieloletnią pracę w wysokości 14% przez 13 miesięcy (tj. od listopada 2004 do listopada 2005 włącznie, a następnie w grudniu 2005 r. w wysokości 11%) czy 30% zamiast 20% od czerwca do grudnia 2005 r. (dodatek za wieloletnią pracę w zawyżonej o 10% wysokości został naliczony i wypłacony głównej księgowej);

[złożone przez kierownika instytucji wyjaśnienie o treści: „Naliczony dodatek stażowy (...) do roku 2005 obejmował prowadzoną (...) działalność gospodarczą. Po ponownym przeliczeniu pod koniec 2005 r. okazało się, że jest on niezgodny z udokumentowanym dotychczas zatrudnieniem. W związku z tym, iż umowa o pracę (...) wygasła z dniem 31.12.2005 r. i nie została przedłużona, nie było możliwości dokonania potrącenia nadpłaconej kwoty dodatku stażowego.” może wskazywać na próbę naruszenia imperatywnych wymagań art. 91 § 1 Kodeksu pracy, który

stanowi, że należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 Kodeksu pracy mogą być potrącone z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie (nieważna jest zgoda pracownika na dokonywanie potrąceń należności, które obciążają pracodawcę);

działaniem nieważnym i bezprawnym oraz wykroczeniem przeciwko prawom pracowniczym jest potrącanie z wynagrodzenia należności innych niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 Kodeksu pracy (tj. sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi, kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 Kodeksu pracy oraz kwot wypłaconych w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia)];

- 12) nieprawidłowym ustaleniu wysokości nagrody jubileuszowej; w zakładowych regulacjach ustalenia niezgodne z postanowieniami jak w przedmiotowym rozporządzeniu; w każdym przypadku wysokość należnej nagrody jubileuszowej została zawyżona;

zgodnie z przepisami przedmiotowego rozporządzenia, po dwudziestu latach pracy przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 75% miesięcznego wynagrodzenia – w zakładowym regulaminie ustalono 100%; po dwudziestu pięciu latach pracy w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia a w Klubie Seniora ustalono 200%; po trzydziestu latach pracy odpowiednio: 150% i 300%, po trzydziestu pięciu latach 200% i 400% a po czterdziestu latach pracy, wg rozporządzenia 300% a wg wewnętrznych regulacji 500% miesięcznego wynagrodzenia;

- 13) naliczeniu i wypłaceniu w latach 2004–2005 w zawyżonej wysokości czterech nagród jubileuszowych, w tym dwóch za 30 lat pracy (300% miesięcznego wynagrodzenia zamiast 150%) i dwóch za 20 lat pracy (100% zamiast 75% miesięcznego wynagrodzenia);

przedmiotowe nagrody jubileuszowe zostały, poza tym, naliczone i wypłacone nieterminowo, w tym w roku 2004 wypłacono nagrodę jubileuszową w miesiącu marcu a powinna być naliczona i wypłacona w miesiącu styczniu;

w roku 2005 natomiast, brak podstaw do naliczenia i wypłacenia nagrody jubileuszowej za trzydzieści lat pracy z dniem 25 lutego 2005 r.; udokumentowany, wg okazanych dokumentów, okres zatrudnienia na dzień 25 lutego 2005 r. wynosi 25 lat 4 miesiące i 18 dni;

nagrody za dwadzieścia lat pracy: jedna z nagród jubileuszowych winna być wypłacona z dniem 29 czerwca 2005 r. a naliczona i wypłacono ją w dniu 28 października 2005 r.; w przypadku drugiej nagrody, wypłaconej w dniu 23 listopada 2005 r., wyliczono na podstawie przedłożonych dokumentów, że dwudziestoletni okres pracy minął w miesiącu sierpniu 2004 r. (zwłoka wyniosła jeden rok, cztery miesiące i dwadzieścia osiem dni); jednocześnie należy zaznaczyć, że dodatek za wieloletnią pracę, w omawianym przypadku, naliczono i wypłacano w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego począwszy od dnia zatrudnienia, tj. od miesiąca października 2003 r. (zamiast od miesiąca września 2004 r.); w okresie od miesiąca października 2003 r. do sierpnia 2004 r. dodatek za wieloletnią pracę powinien być naliczony i wypłacany w wysokości 19%;

- 14) nieujawnieniu, w sporządzonych na lata 2004 i 2005 planach działalności instytucji kultury, kwot zaplanowanych środków na przyznanie i wypłacanie premii, nagród oraz nagrody rocznej dla głównej księgowej; błędnym uregulowaniu w zakresie premiowania kierownika klubu: w § 12 zakładowego regulaminu zapisano bez podstaw, że: *„Kierownikowi placówki premię przyznaje Prezydent Miasta Piły na wniosek Naczelnika Wydziału Kultury i Sportu Urzędu Miejskiego.”*, podczas gdy wynagrodzenia osób zarządzających instytucją (kierownik, główny księgowy) wynikają wyłącznie z umów o pracę lub innego typu aktów, stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy a regulamin wynagradzania nie może zawierać postanowień w tej sprawie a w szczególności zakładowy regulamin nie może określać zadań przełożonego kierownika instytucji oraz pracownika innego zakładu pracy;

utworzeniu funduszu premiowego oraz funduszu nagród bez wskazania podstawy prawnej oraz bez określenia planowanej wysokości wymienionych funduszy; fundusz premiowy może być utworzony a fundusz nagród tworzy się w wysokości do 3% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe;

przyznawaniu oraz wypłacaniu dwukrotnie w każdym miesiącu premii, określonych jako „premie wynikające z umów o pracę” oraz „premie wg regulaminu”; w roku 2004 wypłacono 23.878,70 zł premii razem, w tym 4.330 zł z tytułu warunków wynikających z zawartych umów o pracę oraz 19.548,70 zł na podstawie regulaminu premiowania a w roku 2005 wypłacono 24.576,72 zł premii razem, w tym 5.928,46 zł z tytułu warunków wynikających z zawartych umów o pracę oraz 18.648,26 zł na podstawie regulaminu premiowania;

nieprawidłowym wypłacaniu premii głównej księgowej na podstawie zakładowego regulaminu wynagradzania, w tym w roku 2004 w kwocie w wysokości 3.462,50 zł (plus pochodne od wynagrodzeń) oraz w roku 2005 – 4.897,50 zł (plus pochodne od wynagrodzeń);

braku zasad w zakresie dysponowania funduszem nagród (w roku 2004 wypłacono kwotę w wysokości 2.600 zł z tytułu przyznanych nagród, a w roku 2005 – 7.800 zł);

15) nieprawidłowym zawieraniu umów cywilnoprawnych, w tym;

a) w okresie od stycznia 2004 r. do grudnia 2005 r. zawarto (z jedną osobą) następujące umowy:

- umowa o dzieło z dnia 2 stycznia 2004 r. zawarta na okres od 2 stycznia do 31 grudnia 2004 r. (oprócz lipca i sierpnia) w zakresie „*napisanie i opracowanie utworów muzycznych i słowno – muzycznych oraz ich aranżacja na potrzeby chóru ZACISZE i zespołu wokalnego PILANKI, przygotowanie zespołów do reprezentacji miasta na Wojewódzkich i Ogólnopolskich Przeglądach Twórczości Artystycznej Seniorów*”; za wykonanie dzieła przysługuje wynagrodzenie (...) płatne (...) za każdy miesiąc oprócz lipca i sierpnia; postanowienia szczegółowe: *opracowania autorskie mają mieć charakter zapisu nutowego i pozostać do dyspozycji Klubu Seniora*;
- umowa o dzieło zawarta w dniu 1 stycznia 2005 r. na okres od 1 stycznia 2005 r. do 31 stycznia 2005 r. na „*przygotowanie jubileuszowego uroczystego koncertu z okazji X-lecia zespołu wokalnego PILANKI oraz przygotowanie specjalnego programu kolędowego chóru „Zacisze” z wynagrodzeniem (...)*”;
- umowa zlecenie zawarta w dniu 1 lutego 2005 r. na okres od 1 lutego 2005 r. do 28 lutego 2005 r. na „*prowadzenie chóru mieszanego „Zacisze” oraz żeńskiego zespołu wokalnego PILANKI oraz organizacja i zabezpieczenie koncertów zespołów i innych imprez, w których zespoły te biorą udział*” z wynagrodzeniem (...);
- umowa zlecenie z dnia 1 marca 2005 r. zawarta na okres od 1 marca 2005 r. do 31 marca 2005 r. na „*prowadzenie chóru mieszanego „Zacisze” oraz żeńskiego zespołu wokalnego PILANKI oraz organizacja i zabezpieczenie koncertów zespołów i innych imprez, w których zespoły te biorą udział*” z wynagrodzeniem (...);
- umowa zlecenie zawarta w dniu 1 maja 2005 r. na okres od 1 maja 2005 r. do 31 maja 2005 r. na „*prowadzenie zespołów artystycznych chóru „Zacisze” i zespołu wokalnego PILANKI – praca nad emisją głosu, terapia muzyczna zgodnie z opisem zajęć w dzienniku*” za wynagrodzeniem (...);
- umowa zlecenie zawarta w dniu 1 czerwca 2005 r. na okres od 1 czerwca 2005 r. do 30 czerwca 2005 r. na „*przygotowanie zespołów chóru „Zacisze” i żeńskiego zespołu wokalnego PILANKI do III Wojewódzkiego Przeglądu Artystycznego Ruchu Seniorów „ZŁOTY WIEK” w Trzemesznie wg dziennika zajęć*” z wynagrodzeniem (...); postanowienia szczegółowe: *stawka za 1 godzinę wynosi (...), 39 godzin x (...) = (...)*;
- umowa zlecenie zawarta w dniu 1 września 2005 r. na okres od 1 września 2005 r. do 30 września 2005 r. na „*indywidualne próby z zespołem, przygotowanie zespołu do przeglądu zespołów artystycznych w Ostrorogu, przygotowanie do udziału w „Dniach Muzyki”*” za wynagrodzeniem (...); postanowienia szczegółowe: *stawka za 1 godzinę wynosi (...), 16 godzin x (...) = (...)*;
- umowa zlecenie z dnia 1 października 2005 r. zawarta na okres od 1 października 2005 r. do 31 października 2005 r. na „*zgodnie z dziennikiem zajęć*” z wynagrodzeniem (...); postanowienia szczegółowe: *38 godzin x (...) = (...)*;
- umowa zlecenie zawarta w dniu 1 listopada 2005 r. na okres od 1 listopada 2005 r. do 30 listopada 2005 r. na „*zgodnie z dziennikiem zajęć*” z wynagrodzeniem (...); postanowienia szczegółowe: *35 godzin x (...) = (...)*;

- umowa zlecenie z dnia 1 grudnia 2005 r. zawarta na okres od 1 grudnia 2005 r. do 30 grudnia 2005 r. na „zgodnie z dziennikiem zajęć” z wynagrodzeniem (...); postanowienia szczegółowe:  $32 \text{ godziny} \times (...) = (...)$ ;

przedmiot zawartych umów wskazuje na ciągły charakter wykonywanych czynności polegających na prowadzeniu kół zainteresowań (czynności powtarzane w czasie), a w związku z tym winny być zawarte umowy o pracę [ na czas określony lub nieokreślony ] za wynagrodzeniem wg stawki godzinowej; przedstawiony sposób zatrudnienia instruktora wypacza (zmniejsza) faktyczną strukturę zatrudnienia w instytucji kultury oraz ma wpływ na naliczanie i odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne;

brak podstaw do zawarcia umowy o dzieło w przypadku zlecenia wykonania zadań jak np. „przygotowanie jubileuszowego uroczystego koncertu z okazji X-lecia zespołu wokalnego PILANKI oraz przygotowanie specjalnego programu kolędowego chóru „Zacisze”” czy „przygotowanie zespołów do reprezentacji miasta na Wojewódzkich i Ogólnopolskich Przeglądach Twórczości Artystycznej Seniorów”, jak również „zgodnie z dziennikiem zajęć”;

poprzez zawarcie umowy cywilnoprawnej przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła rozumianego jako materialny, indywidualnie oznaczony efekt jego pracy (umowa rezultatu); w przypadku umowy zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania pewnych czynności dla dającego zlecenie, umowa zlecenie jest umową należytej staranności wykonywania powierzonych czynności;

- b) zawarto umowę o dzieło Nr 7/09/2005, w tym w zakresie prowadzenia nadzoru (...) podczas gdy przy powierzaniu funkcji inspektora nadzoru inwestorskiego winna być zawarta umowa zlecenie;
  - c) przedmiot umów o dzieło określono w sposób nienależyty jako „usługa informatyczna” (umowa o dzieło Nr 6/04/2005 oraz umowa o dzieło Nr 8/2005);
  - d) podpisanie umowy o dzieło Nr 3/05/2004 w imieniu pracodawcy, przez osobę, która nie posiadała stosownego upoważnienia do dokonywania czynności prawnych;
- 16) nieprawidłowościach w realizacji zawartych umów cywilnoprawnych, w tym:
- a) brak potwierdzenia wykonania dzieła „napisanie i opracowanie utworów muzycznych i słowno-muzycznych (...); opracowania autorskie mają mieć charakter zapisu nutowego i pozostać do dyspozycji Klubu Seniora”;
  - b) brak realizacji zawartej umowy o dzieło Nr 2/2004 w miesiącu wrześniu 2004 r.;
  - c) brak potwierdzenia wykonania kosztorysów inwestorskiego i ofertowego oraz umowy na wykonanie robót budowlanych oraz ich przekazania zamawiającemu (umowa o dzieło Nr 7/09/2005);
- 17) niespektowaniu przepisów ustawy o finansach publicznych poprzez nieopracowanie skutecznych wewnętrznych uregulowań w zakresie wydatków, których wartość nie przekraczała kwoty 6.000 euro;
- 18) nieprzestrzeganiu postanowień wynikających z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286 ze zmianami) m. in. poprzez:
- a) niezachowanie właściwego trzyczęściowego podziału dokumentów (w części A – dokumenty związane z ubieganiem się kandydata o zatrudnienie, w części B – dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia);
  - b) nieulożenie dokumentów w poszczególnych częściach akt z zachowaniem porządku chronologicznego oraz ich nieponumerowanie;
  - c) niesporządzenie spisów dokumentów na wykazach oddzielnych dla każdej części akt osobowych;
  - d) przechowywanie w aktach osobowych oryginałów dokumentów (część A);
  - e) przechowywanie w aktach osobowych dokumentów nie mających związku z ubieganiem się o zatrudnienie, nawiązaniem zatrudnienia oraz jego przebiegiem i z ustaniem zatrudnienia;
  - f) nieodpowiednie włączenie dokumentów do danej części prowadzonych akt osobowych (w części B zamiast A lub odwrotnie);

- g) niewymaganie od kandydata obiegającego się o zatrudnienie orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku;
  - h) brak dokumentów potwierdzających posiadanie kwalifikacji do zajmowania stanowiska;
  - i) brak dokumentów potwierdzających przeprowadzenie szkoleń bhp, w tym wstępnego szkolenia bhp;
  - j) brak dokumentów związanych z ubieganiem się o zatrudnienie [kierownik klubu zatrudniła emeryta, byłego pracownika (zatrudnienie w okresie od 1 maja 1995 r. do 31 grudnia 2004 r., przejście na emeryturę od dnia 1 stycznia 2005 r., umowa o pracę na czas określony w wymiarze ½ etatu od 1 października 2005 r. do 31 marca 2006 r.); w części A akt osobowych nie zgromadzono nowej dokumentacji dotyczącej ponownego zatrudnienia, w tym m. in. kwestionariusza wypełnionego przez kandydata do pracy, dokumentów potwierdzających posiadanie kwalifikacji zawodowych wymaganych do oferowanej pracy czy orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku; w części B, składającej się z trzydziestu dokumentów, dokumenty dotyczące ponownego zatrudnienia, tj. umowa o pracę z dnia 30 września 2005 r. oraz porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę (...) stanowią, kolejno, ósmy i dziewiąty dokument (brak zakresu powierzonych do realizacji obowiązków); w związku z tym, że przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286 ze zmianami) nie określają sposobu postępowania w przypadku ponownego zatrudnienia byłego pracownika, zasadnym jest założenie nowej teczki i wpięcie do niej wszystkich wymaganych przepisami, odpowiednio ułożonych, dokumentów;
  - k) nieumieszczenie w części B akt osobowych wszystkich wymaganych dokumentów związanych z przebiegiem zatrudnienia, w tym w zakresie wypowiedzenia warunków umowy o pracę lub zmiany tych warunków; kierownik klubu złożyła wyjaśnienie o następującej treści: *„Angaże poszczególnych pracowników były przechowywane w segregatorze o symbolu klasyfikacyjnym instrukcji kancelaryjnej 333 „ Płace ” i dołączone do kart wynagrodzeń. W chwili obecnej angaże wpięto chronologicznie do teczek akt osobowych pracowników zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. (Dz. U. Nr 62, poz. 286) z późniejszymi zmianami.”*, podczas gdy dokumenty te winny być sporządzane w tylu egzemplarzach, by możliwe było przekazanie egzemplarza pracownikowi, włączenie do części B akt osobowych pracownika oraz przekazanie na stanowisko pracy ds. płac (nieadekwatna procedura sporządzania dokumentów oraz ich obiegu);
- 19) sporządzeniu świadectwa pracy niezgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zmianami) poprzez nieujęcie w treści świadectwa pracy informacji o korzystaniu przez pracownika z urlopu bezpłatnego oraz ujęcie wymiaru zatrudnienia niezgodnie z jego faktycznym przebiegiem; kierownik instytucji złożyła informację o sprostowaniu nieprawidłowo sporządzonego świadectwa pracy;
- 20) tworzeniu w Klubie Seniora stanowisk pracy niewystępujących w rozporządzeniach: Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz. U. Nr 45 poz. 446, z 2000 r. ze zmianami) oraz Ministra Kultury i Sztuki z dnia 9 marca 1999 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych i trybu stwierdzania kwalifikacji uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w niektórych instytucjach kultury, dla których organizatorem jest administracja rządowa lub jednostki samorządu terytorialnego (Dz. U. Nr 26, poz. 234 ze zmianami);
- 21) nieuprawnionym sporządzaniu antydatowanych dokumentów; stwierdzono włączenie do akt osobowych pracownika, zatrudnionego w Klubie Seniora z dniem 1 października 2003 r., do części B następujących dokumentów: oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem pracy z dnia 18 marca 1999 r., zgoda pracownika na przekazywanie wynagrodzenia na rachunek bankowy z dnia 3 marca 2001 r. oraz oświadczenie z dnia 3 stycznia 2001 r. w zakresie zaznajomienia się

z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy;

kierownik instytucji złożyła następujące wyjaśnienie: „Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28.05.1996 r. (Dz. U. Nr 62, poz. 286) z późniejszymi zmianami, część B teczek akt osobowych pracowników zawierać powinna stosowne, pisemne potwierdzenia i oświadczenia. W związku z tym, iż teczki akt osobowych takich dokumentów nie zawierały należało je sporządzić i teczki nimi uzupełnić. Jako, że w jednakowym czasie dokumenty te były sporządzane dla wszystkich pracowników poprzez kopiowanie, Panu (...) przypisano datę sporządzenia innemu pracownikowi i jej nie poprawiono.”, świadczące o sporządzaniu dokumentów po dniu 1 października 2003 r. z datami sporządzenia 18 marca 1999 r., 3 marca 2001 r. oraz 3 stycznia 2001 r.;

- 22) nieuprawnionych zmianach w treści dokumentów; przedłożone dwa egzemplarze kopii dowodów wpłat KP nie są identyczne (różnice dotyczą m. in. numeru raportu kasowego, miejsca wpisu symbolu konta księgowego, sposobu oznaczenia okresu zapłaty, nieidentycznymi podpisami sprawdzającego i zatwierdzającego czy oznaczenia dowodu wpłaty określonym symbolem);
- 23) braku uzasadnienia oraz celowości zlecenia do realizacji, obcym podmiotom (w tym członkowi rodziny pracownika), zadań w zakresie przygotowania, prowadzenia oraz oprawy muzycznej imprez sylwestrowych podczas gdy zadania te winni wykonać zatrudnieni pracownicy merytoryczni (instruktorzy);
- 24) nienależytym sprawowaniu kontroli formalnej i merytorycznej, w tym m. in. poprzez dopuszczenie do:
- a) niezgodności pomiędzy numerem, jakim została oznaczona zawarta umowa a numerem umowy wskazanym na rachunku (rachunkach) do umowy;
  - b) niejednorodnego i niechronologicznego numerowania zawieranych umów cywilnoprawnych;
  - c) nieoznaczania przyjmowanych dokumentów datą wpływu;
  - d) niekompletnej dekretacji księgowej dowodów księgowych;
  - e) braku opisu merytorycznego na dowodach stanowiących podstawę wydatkowania środków;
  - f) braku wskazania podstawy prawnej wydatku;
  - g) braku uzasadnienia wyboru kontrahenta;
  - h) nienależycie starannego sporządzania umów cywilnoprawnych oraz przyjmowania niekompletnie wypełnionych formularzy rachunków do umów (np. brak wskazania osoby reprezentującej instytucję, brak oznaczenia odpowiedniego urzędu skarbowego, brak podpisu osoby składającej rachunek);
  - i) powstania takiej treści zawartej umowy, z której nie wynika co zostało zlecone do realizacji;
  - j) nieoznaczania dokumentów jako załącznik (załączniki) do faktury, w opisie faktury brak danych o załącznikach;
  - k) niejednorodnego sposobu prowadzenia dokumentacji (protokoły zbiorczo lub indywidualnie);
  - l) braku dat sporządzanych dokumentów;
  - m) braku oznaczenia dokumentów znakiem sprawy, zgodnie z przepisami kancelaryjnymi;
  - n) braku oznaczenia osoby sporządzającej dokument;
  - o) braku podpisów kierownika instytucji na sporządzanych dokumentach;
- 25) nieuprawnionym wydatkowaniu środków na zakup „nagród i drobnych upominków” (środki czystości, kosmetyki, słodczyce, preparaty witaminowe, drobne wyposażenie, biżuteria, książki, albumy, różne artykuły przemysłowe), w tym w roku 2004 w wysokości 3.422,98 zł a w roku 2005 – 3.268,82 zł dla osób korzystających z działalności instytucji, w tym dla pracownika instytucji, oraz nieuzasadnionym i nienależycie udokumentowanym ich przekazywaniem bez wskazania podstawy prawnej;
- kierownik instytucji złożyła następujące wyjaśnienie: „Na podstawie Ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych Art. 21.1 pkt 68 wolne od podatku dochodowego są: wartość wygranych w konkursach i grach organizowanych i emitowanych /ogłaszanych/ przez środki masowego przekazu /prasa, radio, telewizja/ oraz konkursach z dziedziny nauki, kultury, sztuki, dziennikarstwa i sportu, a także nagród związanych ze sprzedażą premiową, – jeżeli jednorazowa wartość tych wygranych lub nagród nie przekracza kwoty 760,00 zwolnienie od podatku nagród związanych ze sprzedażą premiową nie dotyczy



*nagród otrzymanych przez podatnika w związku z prowadzoną przez niego pozarolniczą działalnością gospodarczą, stanowiących przychód z tej działalności.”;*

- 26) niezrealizowaniu wystosowanych zaleceń pokontrolnych w szczególności w zakresie:
- sporządzania sprawozdań finansowych (bilans, rachunek zysków i strat, informacja dodatkowa) zgodnie z przepisami ustawy o rachunkowości;
  - prowadzenia dokumentacji finansowej poszczególnych imprez a na podstawie kalkulacji kosztów poszczególnych imprez opracowywania rocznych planów świadczonych usług;  
jak również odnośnie:
  - dokonywania kompletnych opisów wszystkich dowodów stanowiących podstawę realizacji, w tym opis merytoryczny i uzasadnienie celowości;
  - realizowania dowodów sprawdzonych pod względem merytorycznym i formalno-rachunkowym;
  - prawidłowego i kompletnego kwalifikowania dowodów do ujęcia w księgach (oznaczenie kont, pełna dekretacja);
  - opracowania i stosowania procedur postępowania przy zakupach materiałów i usług poniżej kwoty progowej wynikającej z przepisów o zamówieniach publicznych oraz podpisywania umów z dostawcami.

Wymienione uchybienia i nieprawidłowości oraz naruszenia przepisów prawa wynikają, przede wszystkim, z nieznamośności i nieprzestrzegania obowiązujących przepisów prawnych, dotyczących funkcjonowania samorządowej instytucji kultury, lub ich błędnej interpretacji oraz niefunkcjonowania w jednostce kontroli opartej na standardach kontroli finansowej jak również z braku pełnej realizacji zaleceń pokontrolnych a jako osobę odpowiedzialną za powyższe należy wskazać kierownika Klubu Seniora „Zacisze” w Pile, Panią Marię Kasiniak-Baraniecką.

Przedstawiając powyższe wnioski i oceny polecam podjąć niezwłoczne działania mające na celu skuteczne wyeliminowanie ujawnionych nieprawidłowości w zakresie:

- zasad funkcjonowania instytucji kultury, w tym w szczególności zaprzestania angażowania stanowiska kierownika samorządowej instytucji kultury w organizowanie i działalność nieformalnej organizacji;
- doprowadzenia do zalegalizowania działania Społecznej Rady Klubu, poprzez zgłoszenie tej działalności do odpowiedniego organu rejestrowego oraz właściwego urzędu skarbowego;
- niełączenia przynależności do Społecznej Rady Klubu i obowiązku płacenia składek członkowskich z możliwością uczestniczenia w formach kulturalnych organizowanych przez instytucję w ramach jej działalności statutowej;
- zgłoszenia funkcjonowania bufetu w Klubie Seniora, w zakresie obrotu artykułami spożywczymi, poprzez przekazanie stosownej informacji do Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Pile wraz z podaniem daty rozpoczęcia działalności bufetu w siedzibie Klubu Seniora;
- doprowadzenia stanu zatrudnienia do zgodności z obowiązującymi przepisami, w szczególności w zakresie wykształcenia pracowników merytorycznych zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 9 marca 1999 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych i trybu stwierdzania kwalifikacji uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w niektórych instytucjach kultury, dla których organizatorem jest administracja rządowa lub jednostki samorządu terytorialnego ( Dz. U. Nr 26, poz. 234 ze zmianami);
- niezwłocznego ustalenia wszystkich składników wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w Klubie Seniora „Zacisze” w Pile, zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz. U. Nr 45, poz. 446 ze zmianami), mając na uwadze ustalenia kontroli, w tym zakresie, zawarte w protokole kontroli;
- pozyskiwania środków własnych, tj. właściwego ustalenia opłat za najem pomieszczeń instytucji (na podstawie kalkulacji) bez względu na cel wynajmu czy podmiot wynajmujący oraz egzekwowania pełnego i terminowego wnoszenia wszelkich należnych opłat wynikających

- z zawartych umów; w przypadku zwłoki w zapłacie – egzekwowania należnych odsetek;
- 8) podjęcia działań odnośnie odzyskania przychodów z tytułu najmu pomieszczeń instytucji na prowadzenie bufetu z uwzględnieniem całej wynajmowanej powierzchni (jak wykazano w odpowiednich deklaracjach na podatek od nieruchomości) w każdym miesiącu obowiązywania umowy dzierżawy oraz należnych odsetek za zwłokę;
  - 9) doprowadzenia do zgodności pomiędzy danymi dotyczącymi najmu pomieszczeń instytucji kultury, w celu prowadzenia działalności gospodarczej, wynikającymi z zawartych umów najmu a danymi wykazywanymi w deklaracji na podatek od nieruchomości;
  - 10) treści i trybu wprowadzania zakładowych regulacji (w tym regulaminu wynagradzania, regulaminu premiowania oraz regulaminu nagradzania) mając na uwadze właściwe podstawy prawne, ich treść oraz tryb obowiązywania;
  - 11) dokonywania wydatków stanowiących koszty zgodnie z przepisami dotyczącymi poszczególnych rodzajów wydatków; zaprzestania wydatkowania środków publicznych na „*nagrody i drobne upominki*” dla osób uczestniczących w formach kulturalnych organizowanych przez instytucję, w tym pracownika instytucji;
  - 12) prowadzenia dokumentacji pracowniczej zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286 ze zmianami);
  - 13) sporządzania świadectwa pracy zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zmianami);
  - 14) zatrudnienia cywilnoprawnego, z właściwym określeniem rodzaju umowy w zależności od celu i treści umowy, stosownie do przepisów art. 627 i art. 734 w związku z art. 353<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny; w przypadku ciągłego wykonywania pracy należy zawierać umowę o pracę a nie umowy o dzieło lub umowy zlecenia;
  - 15) właściwego obliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne, mając na uwadze treść zawartej umowy a nie jej nazwę oraz status zleceniobiorcy;
  - 16) sporządzania i przekazywania sprawozdania finansowego zgodnie z odpowiednimi przepisami ustawy o rachunkowości;
  - 17) kompletnego sporządzania sprawozdań budżetowych, w tym z prawidłowym określaniem ich adresata;
  - 18) ujmowania w planie działalności na dany rok wysokości funduszu premiowego oraz funduszu nagród;
  - 19) opracowywania rocznych planów świadczonych usług (przychody i koszty każdej planowanej „imprezy”, w tym np. wyjazdy, pikniki oraz bale);
  - 20) opisywania dowodów potwierdzających ponoszenie wydatków stanowiących koszty w sposób umożliwiający ustalenie źródła ich finansowania (dotacja, przychody własne, inne);
  - 21) niedokonywania poprawek i zmian w istniejących dokumentach (ustalono, że w roku 2006 dokonywano poprawek i zmian w dowodach wpłat KP sporządzonych w latach 2004–2005);
  - 22) niesporządzania antydatowanych dokumentów (ustalono, że po dniu 1 października 2003 r. zostały sporządzone dokumenty oznaczone datami: 18 marca 1999 r., 3 marca 2001 r. oraz 3 stycznia 2001 r.);
  - 23) egzekwowania od pracowników właściwej, tj. zgodnej z odpowiednimi przepisami realizacji zadań zapisanych w zakresach obowiązków (w tym „*prowadzenie dokumentacji pracowniczej*”, „*prowadzenie dokumentacji kadrowej pracowników Klubu Seniora*”);
  - 24) ustalania z organizatorem takich zmian w strukturze zatrudnienia, które skutkują wzrostem kwoty wydatkowanych środków na wynagrodzenia, w ramach wielkości otrzymywanej dotacji podmiotowej na bieżącą działalność;

- 25) opracowania skutecznych wewnętrznych uregulowań w zakresie wydatków, których wartość nie przekracza kwoty 14.000 euro; konieczność opracowania takich regulacji wynika z przepisów regulujących zasady gospodarki finansowej jednostek sektora finansów publicznych zawartych w ustawie o finansach publicznych;
- 26) opracowania adekwatnych, do wielkości i potrzeb instytucji, procedur kontroli, obejmujących cały obszar działalności jednostki, uwzględniających standardy kontroli finansowej w jednostkach sektora finansów publicznych oraz ich stosowania w celu doprowadzenia do funkcjonowania instytucji w zgodzie z odpowiednimi przepisami prawa;
- 27) przestrzegania przepisów rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 22 grudnia 1999 r. w sprawie instrukcji kancelaryjnej dla organów gmin i związków międzygminnych ( Dz. U. Nr 112, poz. 1319 ze zmianami) w związku z pismem okólnym Nr 7/2004 Prezydenta Miasta Piły z dnia 28 czerwca 2004 r. w sprawie wprowadzenia instrukcji kancelaryjnej w gminnych jednostkach organizacyjnych;
- 28) rozważenia wprowadzania wewnętrznych aktów normatywnych z wykorzystaniem zasad określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. Nr 100, poz. 908) oraz ujednoczenia sposobu oznaczania tych aktów;
- 29) usunięcia pozostałych niedociągnięć i uchybień wykazanych w protokole.

Jednocześnie oczekuję od Pani Kierownik informacji o sposobie wykonania (lub sposobu wykonywania) zaleceń pokontrolnych oraz wykorzystania uwag i wniosków zawartych w wystąpieniu pokontrolnym, w terminie 14 dni od daty jego otrzymania, za wyjątkiem pkt 2 i 4, o realizacji których należy powiadomić (i udokumentować) w terminie trzech dni.

Zbigniew Kosmatka  
