



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Krakowie

LKR.410.019.04.2018
P/18/060

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Krakowie
ul. Łobzowska 67, 30-038 Kraków
T +48 12 342 34 00, F +48 12 342 34 44
lkr@nik.gov.pl

I. Dane identyfikacyjne kontroli

Numer i tytuł kontroli	P/18/060 – Zatrudnianie osób niepełnosprawnych przez administrację publiczną i państwowe osoby prawne
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Krakowie
Kontroler	Katarzyna Bielańska – specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LKR/177/2018 z dnia 24 września 2018 r. (akta kontroli str.1-2)
Jednostka kontrolowana	Małopolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Krakowie z siedzibą w Karniowicach, dalej „Ośrodek” lub „MODR”.
Kierownik jednostki kontrolowanej	Marek Kwiatkowski, dyrektor od 20 września 2016 r. W okresie od 19 grudnia 2011 r. do 19 września 2016 r. dyrektorem Ośrodka był Bronisław Dutka. (akta kontroli str. 3)

II. Ocena kontrolowanej działalności¹

Ocena ogólna

W okresie objętym kontrolą² w Ośrodku nie podejmowano działań mających na celu pozyskanie do pracy osób niepełnosprawnych. Nie zainicjowano współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz niepełnosprawnych, nie nawiązano współpracy z uczelniami w celu upowszechnienia wiedzy o możliwości zatrudnienia w Ośrodku, odbycia praktyk bądź stażu przez studentów niepełnosprawnych.

Przy braku aktywności w powyższym obszarze i prowadzeniu działań ukierunkowanych na redukcję zatrudnienia w MODR³ z uwagi na sytuację finansową Ośrodka, wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych kształtował się w kontrolowanym okresie na poziomie od 0,4% do 2,8%.

Wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych („PFRON”), wynikające z nieosiągnięcia wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie co najmniej 6%, były dokonywane w odpowiedniej wysokości i terminowo.

Siedziba MODR w Karniowicach była dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych, w tym poruszających się na wózkach inwalidzkich. W Ośrodku respektowano również prawa pracowników niepełnosprawnych odnoszące się do czasu pracy, urlopów, przerw w pracy i płatnego zwolnienia od pracy.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

1. Działania na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych

1.1.

W okresie objętym kontrolą zatrudnienie w MODR wahało się w granicach od 222 osób⁴ do 212 osób⁵, z których od 9 pracowników (w 2018 roku⁶) do 12 (w 2016 r.⁷) posiadało orzeczenia o niepełnosprawności. Osoby niepełnosprawne (w różnym stopniu niepełnosprawności) zatrudniano na niżej wymienionych stanowiskach merytorycznych: głównego specjalisty, kierownika działu, starszego specjalisty, starszego doradcy,

Opis stanu faktycznego

¹ Najwyższa Izba Kontroli stosuje 3-stopniową skalę ocen: pozytywna, pozytywna mimo stwierdzonych nieprawidłowości, negatywna. Jeżeli sformułowanie oceny ogólnej według proponowanej skali byłoby nadmiernie utrudnione albo taka ocena nie dawałaby prawdziwego obrazu funkcjonowania kontrolowanej jednostki w zakresie objętym kontrolą, stosuje się ocenę opisową bądź uzupełnia ocenę ogólną o dodatkowe objaśnienie.

² Od 1 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2018 r.

³ Z uwagi na zaistniałą sytuację finansową Ośrodka od 2005 r. następował spadek zatrudnienia. Liczba zatrudnionych ogółem wg stanu na 1 stycznia w 2005 r. - 346 osób, w 2010 r. - 272 osoby, w 2016 r. - 235 osób, 2018 r. 206 osób.

⁴ Stan na koniec grudnia 2016 r. w przeliczeniu na pełne etaty.

⁵ Stan na 30 czerwca 2018 r. w przeliczeniu na pełne etaty.

⁶ Najniższy stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych: styczeń i luty 2018 r.

⁷ Najwyższy stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych: grudzień 2016 r.

kierownika PZDR⁸, technika doradcy oraz na stanowiskach administracyjno-biurowych: starsza księgową, zastępca głównej księgowej, specjalista do spraw BHP, koordynator⁹.

(dowód: akta kontroli str. 59, 105)

1.2.

Ww. pracownicy, orzeczenia o niepełnosprawności uzyskali pracując w Ośrodku, gdzie zatrudniano ich na podstawie umów o pracę. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, wyliczony zgodnie z art. 21 ustawy o rehabilitacji¹⁰ w latach 2016-2017 wg stanu na 31 grudnia przedstawiał się następująco: w 2016 r. – 0,38%, a w 2017 r. – 1,94%. W I pół. 2018 r. na koniec stycznia – 2,80%; na koniec lutego – 2,77%; marca – 1,84%; na koniec kwietnia – 1,92%; maja – 1,89% i na koniec czerwca – 1,94%.

(dowód: akta kontroli str. 59)

1.3.

W badanym okresie stany zatrudnienia osób niepełnosprawnych pracujących w MODR przedstawiały się następująco:

- Na koniec 2016 r. Ośrodek zatrudnił 12 pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności, w tym 6 z orzeczeniem o niepełnosprawności umiarkowanej i 6 z orzeczeniem o niepełnosprawności lekkiej. W porównaniu do ww. stanu, liczba osób niepełnosprawnych pracujących w MODR na koniec 2017 roku zmniejszyła się o dwóch pracowników.
- Na koniec 2017 r. MODR zatrudnił ogółem 10 pracowników, w tym siedmiu z orzeczeniem o niepełnosprawności umiarkowanej i trzech z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu lekkim.

Zmiany w stanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Ośrodku wynikały z:

- wygaśnięcia czasowego orzeczenia o niepełnosprawności w przypadku trzech osób,
- rozwiązania stosunku pracy z dwoma pracownikami, w tym w jednym przypadku ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego a w drugim podpisania porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy,
- przedstawieniu przez zatrudnionych pracowników MODR orzeczeń o nabyciu statusu osoby niepełnosprawnej – ogółem trzy przypadki, w tym dwa z orzeczeniem o niepełnosprawności umiarkowanej i jeden z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu lekkim.

Według stanu na 30 czerwca 2018 r. w MODR było zatrudnionych 10 pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności, w tym sześciu z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym i czterech z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu lekkim.

W okresie od stycznia do czerwca 2018 r. status osoby niepełnosprawnej utracił pracownik o czasowo orzeczonej niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym a jednocześnie dwóch pracowników zatrudnionych w Ośrodku uzyskało status osoby niepełnosprawnej, w tym jedna na podstawie orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym a druga na podstawie orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu lekkim.

Analiza orzeczeń przekazanych do MODR, przez 10 pracowników Ośrodka wykazała, że pracownicy po ich uzyskaniu dostarczali orzeczenia po upływie od 9 dni do 5 miesięcy, od ich uzyskania.

(dowód: akta kontroli str. 104, 106)

1.4.

W okresie objętym kontrolą w Ośrodku nie podejmowano działań w celu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Nie zainicjowano współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz niepełnosprawnych, nie nawiązano współpracy z uczelniami w celu upowszechnienia wiedzy o możliwości zatrudnienia w Ośrodku, odbycia praktyk bądź stażu przez studentów niepełnosprawnych.

⁸ PZDR – komórka organizacyjna MODR – Powiatowy Zespół Doradztwa Rolniczego.

⁹ Wszystkie niepełnosprawne osoby zatrudnione w MODR w latach od 2016 do czerwca 2018 uzyskały orzeczenie o stopniu niepełnosprawności w trakcie trwania zatrudnienia.

¹⁰ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 511 ze zm.) dalej „ustawa o rehabilitacji.”

W latach 2016-2017 i I półroczu 2018 r. Ośrodek nie ogłaszał naboru na wolne stanowiska pracy i nie prowadził planowanego naboru.

Zgodnie z § 4 Statutu MODR¹¹ w Ośrodku, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wykonuje dyrektor oraz osoby przez niego upoważnione, który podejmuje decyzje w sprawach zatrudniania, wynagrodzeń, awansów, odznaczeń oraz postępowania dyscyplinarnego wobec pracowników Ośrodka¹².

Dyrektor MODR wyjaśnił m.in., że w przedmiotowym okresie w Ośrodku przeprowadzana była redukcja zatrudnienia z uwagi na trudną sytuację finansową. Zatrudnienie następowało tylko sporadycznie i wyłącznie na te stanowiska, na których powstał wakat, a względy celowościowe wymagały jego obsadzenia. Uzupełniano powstałe wakaty na stanowiskach głównie osobami, które wcześniej zostały zwolnione z pracy w MODR z przyczyn zakładu pracy tj. złej sytuacji finansowej Ośrodka, a także przy rekrutacji korzystano z podań osób, które same zgłosiły się do Ośrodka¹³. W żadnym z etapów rekrutacji nigdy nie ograniczono dostępu dla osób niepełnosprawnych jak również żadna z osób ubiegających się o pracę w Ośrodku nie informowała o posiadaniu orzeczenia o niepełnosprawności. Na dzień dzisiejszy, również z uwagi na niewysokie wynagrodzenia pracowników doradztwa rolniczego, do pracy w Ośrodku chętnych nie ma.

Dyrekcja posiada wiedzę o organizacjach i osobach zajmujących się problematyką osób niepełnosprawnych. Do dnia niniejszej kontroli NIK żadna z nich nie zwróciła się do Ośrodka z propozycją współpracy.

Jeżeli chodzi o zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Powiatowych Zespołach Doradztwa Rolniczego to praca terenowa ze względu na jej specyfikę może być niemożliwa do świadczenia przez osoby z ograniczeniami ruchowymi. W szczególności z uwagi na fakt, iż Ośrodek w głównej mierze zatrudniać musi osoby posiadające uprawnienia rolnicze lub rolnośrodowiskowe. Dla ich zdobycia niezbędne jest prowadzenie praktyk – wizyt bezpośrednich na gruntach rolnych. Natomiast niepełnosprawność orzeczona z innych przyczyn nie stanowi ograniczenia w świadczeniu pracy w działach, w których załoga nie wykonuje czynności w terenie takich jak księgowość, kadry, administracja. Zwracam jednak uwagę, że zarówno w działach tych nie prowadziliśmy w ostatnim czasie rekrutacji.

(dowód: akta kontroli str. 7, 24, 53, 56-57, 62, 127)

1.5.

W badanych latach Ośrodek z tytułu nieuzyskania wymaganego wskaźnika osób niepełnosprawnych wpłacił na rzecz PFRON opłaty w kwocie 49.446 zł, z tego 10.876 zł w 2016 r., 19.752 zł w 2017 r. i 18.818 zł w I półroczu 2018 r. Wpłaty tych dokonywano w terminie określonym w art. 49 ust. 2 ustawy o rehabilitacji, tj. do dnia 20 następnego miesiąca po miesiącu, w którym zaistniały okoliczności powodujące powstanie obowiązku wpłat.¹⁴

(dowód: akta kontroli str. 63)

W zakresie rzetelności naliczania wysokości składek na PFRON kontrolą objęto deklaracje miesięcznych wpłat na PFRON za wrzesień, październik, listopad, grudzień 2016 r. i 2017 r. oraz za styczeń, luty, marzec, kwiecień i maj 2018 r. Ośrodek rzetelnie i terminowo wywiązywał się z obowiązku składania deklaracji miesięcznych wpłat oraz wysokości ich naliczania, zgodnie z postanowieniami art. 21 ust. 1 oraz art. 49 ust. 2 ustawy o rehabilitacji.

(dowód: akta kontroli str. 63, 65, 67, 70, 72, 75, 77, 80, 82, 85, 88)

1.6.

W okresie objętym kontrolą MODR skorzystał z możliwości obniżenia wpłat na PFRON, określonej w art. 22 ustawy o rehabilitacji. Na podstawie umowy zawartej z firmą świadczącą usługi w zakresie ochrony mienia oraz otrzymywanej informacji od ww.

¹¹ Zarządzenie nr 33 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 19 sierpnia 2016 w sprawie nadania statutu Małopolskiemu Ośrodkowi Doradztwa Rolniczego z siedzibą w Karniowicach (Dz. Urz. Min. Rol. I Roz. Wsi, poz. 25).

W Ośrodku nie przyjęto bardziej szczegółowych uregulowań w zakresie rekrutacji nowych pracowników.

¹² Zarządzenie nr 15/2016 Dyrektora Małopolskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego z dnia 27 grudnia 2016 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Małopolskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego z siedzibą w Karniowicach. Upřednio zarządzenie nr 9/2014 z dnia 26 września 2014 r. z mocą obowiązującą do 31 stycznia 2016 r.

¹³ W latach 2016-2017 i I półroczu 2018 r. zatrudniano średnio 8 osób rocznie na stanowiskach specjalistycznych w uwagi z wakatami powstałymi na skutek odejścia pracowników w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego.

¹⁴ Terminowość wpłat ustalono na podstawie wpłat dokonywanych w ostatnim kwartale 2016 r. 2017 r. oraz za grudzień 2017 r., a także miesiące styczeń-maj 2018 r.

sprzedającego o kwocie obniżenia z tytułu nabycia usługi (w określonym miesiącu i w określonej kwocie) Ośrodek uzyskiwał uprawnienia do obniżenia wpłat na PFRON.

Łączna kwota obniżenia z tego tytułu wynosiła – 34.057,93 zł, w tym: w 2016 r. – 10.276,25 zł, w 2017 r. 18.974,68 zł a w 2018 r. łącznie za m-ce styczeń i luty – 4.807,00 zł.

Kontrola rozliczonych deklaracji miesięcznych z obniżoną wpłatą na PFRON: w roku 2017 za miesiąc: sierpień, wrzesień, październik, listopad i grudzień, a w 2018 r. za miesiące: styczeń i luty wykazała, że naliczone obniżki składki w tych okresach rozliczeniowych były sporządzone prawidłowo i odpowiadały zasadom określonym art. 22 ust. 2-9 ustawy o rehabilitacji.

(dowód: akta kontroli str. 63-90)

1.7.

W latach 2016-2018 (I półrocze) Ośrodek do potrzeb osób niepełnosprawnych wykonał prace adaptacyjne budynku i pomieszczeń biurowych. Przedmiotem tych działań inwestycyjnych w 2017 r. była modernizacja schodów wejściowych, podjazd dla wózków inwalidzkich, oporęczowanie, zakup i montaż podnośnika hydraulicznego do transportu osób niepełnosprawnych, a w 2018 r. zakup wraz z montażem nowego szybu dźwigowego, w tym kabiny przystosowanej do przewozu osób niepełnosprawnych na wózkach jak również osób głuchoniemych i ociemniałych. Na dostosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych miejsca pracy MODR wydatkował łącznie 204 tys. zł ze środków własnych, w tym w 2017 r. kwotę 105 tys. zł i 99 tys. zł w 2018 r.¹⁵

(dowód: akta kontroli str. 107)

1.8.

W badanym okresie osoba odpowiedzialna za sprawy kadrowe w MODR – pracownik Działu Kadr i Organizacji Pracy nie uczestniczyła w szkoleniach dotyczących problematyki zatrudniania osób niepełnosprawnych jak również osoba odpowiedzialna za sporządzanie miesięcznych deklaracji wpłat na PFRON – pracownik Działu Księgowości, w szkoleniach związanych z rozliczaniem tych wpłat.

(dowód: akta kontroli str.62)

1.9.

W latach 2016-2018 (I półrocze) zagadnienia związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych nie były przedmiotem kontroli prowadzonych przez organy kontroli zewnętrznej i nadzoru.

(dowód: akta kontroli str. 91-92)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Ocena cząstkowa

Działania Ośrodka prowadzone w ostatnich trzech latach nie doprowadziły do zwiększenia stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wyniku naboru. W efekcie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w MODR wynosił na koniec czerwca 2018 r. 1,94%. Wpłaty na PFRON były wnoszone w odpowiedniej wysokości i terminowo, a miejsce wykonywania pracy zostało dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych.

2. Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych

Opis stanu
faktycznego

2.1.

W ramach kontroli NIK, kontrolę w siedzibie MODR w Karniowicach przeprowadziła również Państwowa Inspekcja Pracy. Z protokołu kontroli z 12 października 2018 r. wynika, że w Ośrodku:

- zasady zatrudniania osób niepełnosprawnych były przestrzegane i realizowane zgodnie z wymogami określonymi w Kodeksie pracy¹⁶;
- pracownicy niepełnosprawni wykonywali pracę na stanowiskach biurowych niewymagających specjalnego dostosowania do ich potrzeb w związku z posiadanymi schorzeniami;

¹⁵ W badanym okresie Ośrodek nie korzystał ze środków programu PFRON *Stabilne zatrudnienie – osoby niepełnosprawne* w administracji i służbie publicznej.

¹⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.), dalej „Kodeks pracy”.

- w czasie kontroli nie stwierdzono zatrudniania pracowników niepełnosprawnych niezgodnie z orzeczeniem lekarskim o braku przeciwwskazań do pracy lub wbrew wymogom wynikającym z orzeczeń o stopniu niepełnosprawności;
- ewidencja czasu pracy pracowników niepełnosprawnych prowadzona w formie indywidualnych kart nie zawierała naruszeń norm wynikających z ustawy o rehabilitacji;
- przestrzegany był zakaz zatrudniania pracowników niepełnosprawnych w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych;
- nie stwierdzono przypadków naruszeń prawa do płatnego zwolnienia dla pracowników o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności w celu odbycia badań specjalistycznych lub uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym;
- pracownikom zaliczonym do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności udzielany był dodatkowy 10-dniowy urlop wypoczynkowy; uprawnienie do dodatkowej przerwy w pracy 15 minut na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek dla pracowników o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności wprowadzono regulaminem pracy¹⁷;
- stosowanie norm czasu pracy, o których mowa w art. 15 ustawy o rehabilitacji nie powodowało obniżenia wysokości wypłacanego pracownikom wynagrodzenia;
- w regulaminie pracy wskazano pracownikom przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, a „Polityka antymobbingowa w zakładzie pracy” została określona i wprowadzona zarządzeniem nr 17/2018 Dyrektora Ośrodka.

(dowód akta kontroli str. 31, 93-103)

2.2.

Analiza akt osobowych prowadzonych dla ośmiu pracowników posiadających orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym¹⁸ wykazała m.in., że:

- osoby te były zatrudnione na pięciu stanowiskach merytorycznych i trzech administracyjnych (stanowiska merytoryczne: główny specjalista, starszy specjalista; stanowiska administracyjno-biurowe: starsza księgowa, specjalista ds. BHP, koordynator),
- we wszystkich przypadkach akta personalne tych osób zawierały m.in.:
 - orzeczenia o niepełnosprawności z zaliczeniem do stopnia,
 - wskazania dotyczące zatrudnienia,
 - oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego na stanowisku pracy,
 - zaświadczenia o ukończeniu szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - informację od pracodawcy o wymiarze czasu pracy wynoszącym: 7 godz./dobę i 35 godz./tydzień,
 - zaświadczenia lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywani pracy na zajmowanym stanowisku.

(dowód akta kontroli str. 105-106)

2.3.

Dział Kadr dla każdego pracownika prowadził ewidencję obecności, nieobecności oraz wymiaru przysługującego urlopu wypoczynkowego wraz z wykorzystaniem w danym roku. Karty te opatrzone były adnotacjami o przysługującym dodatkowym urlopie wypoczynkowym w wymiarze 10 dni, dacie przekazania do Działu Kadr orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym z uwagi na fakt skutkujący zmniejszeniem wymiaru dobowego i tygodniowego czasu pracy oraz terminu możliwości wykorzystania dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego.

W przypadku jednej osoby akta osobowe zawierały adnotację o wykorzystaniu w 2017 r. urlopu na turnus rehabilitacyjny w wymiarze 11 dni roboczych oraz przysługującego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni w ciągu 2017 r.

¹⁷ Zarządzenie nr 15/2007 z dnia 27 grudnia 2007 r. Dyrektora MODR, zapis ujęty w § 18 pkt 2.

¹⁸ Kontroli poddano 100% akt osobowych prowadzonych w MODR dla osób posiadających orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym.

Akta osobowe innej osoby zawierały prośbę skierowaną do Dyrektora MODR o udzielenie dnia wolnego w związku z planowanymi badaniami okulistycznymi we wrześniu 2016 r., który został udzielony bez odpracowania.

(dowód akta kontroli str. 106)

2.4.

Akta osobowe, jak również sposób prowadzenia ewidencji czasu pracy nie obejmowały informacji:

- korzystaniu lub niekorzystaniu przez pracowników uprawnionych z przysługującej im 15-minutowej przerwy w pracy, wliczanej do wymiaru dobowego (powyżej 6 godzin),
- informowaniu pracowników, że w przypadku stwierdzenia u nich niepełnosprawności są zobowiązani do dostarczenia stosownego orzeczenia.

(dowód akta kontroli str. 106, 123)

W wyjaśnieniach Dyrektor MODR podał, że:

- podczas comiesięcznych narad, prosi pracowników o dostarczanie uzyskanych orzeczeń o stopniu niepełnosprawności,
- *pracodawca nie ma możliwości zobowiązania pracownika do dostarczenia mu orzeczenia o niepełnosprawności, gdyż dane te są danymi wrażliwymi (dane o stanie zdrowia) i decyzję o przekazaniu przedmiotowego orzeczenia do pracodawcy dobrowolnie podejmuje pracownik.*

(dowód akta kontroli str. 106, 123,127)

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

W Ośrodku respektowano prawa pracowników niepełnosprawnych określone w Kodeksie pracy oraz ustawie o rehabilitacji, w tym odnoszące się do czasu pracy, urlopów, przerw w pracy i płatnego zwolnienia od pracy. Pracownicy niepełnosprawni wykonywali pracę na stanowiskach biurowych niewymagających specjalnego dostosowania do ich potrzeb w związku z posiadanymi schorzeniami.

3. Działania w zakresie dostosowania budynku – miejsca wykonywania pracy – do potrzeb osób niepełnosprawnych

3.1.

Ogłędziny siedziby (jeden budynek)¹⁹ Ośrodka w Karniowicach wykazały, że budynek spełniał wymogi art. 5 ust. 1 pkt 4 Prawa budowlanego²⁰ i rozporządzenia w sprawie warunków technicznych²¹. Przed czteropiętrowym budynkiem wydzielono miejsce postojowe dla pojazdów osób niepełnosprawnych. Budynek²² był pozbawiony barier architektonicznych, wyposażony w zewnętrzny podnośnik dla osób poruszających się na wózkach inwalidzkich oraz windę osobową z kabiną uwzględniającą potrzeby osób niepełnosprawnych. Pomieszczenia pracy pracowników spełniały wymagania pod względem wysokości i kubatury w zależności od wykonywanego w nich rodzaju prac i liczby osób przebywających. Na każdej kondygnacji zapewniono pomieszczenia: higieniczno-sanitarne dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz możliwość korzystania przez nie z aneksów kuchennych.

(dowód: akta kontroli str. 124, 128-132)

3.2.

Przeprowadzona w kwietniu 2018 r. kontrola okresowa sprawności technicznej użytkowanego budynku wykazała, że stan techniczny budynku nie stwarza zagrożenia dla użytkowników i zapewnia dalsze bezpieczeństwo jego użytkowania, w tym również w zakresie sprawności: przewodów kominowych: dymowych, spalinowych i wentylacyjnych²³, ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej budynku²⁴, instalacji

¹⁹ Wg stanu własności: budynek – siedziba MODR stanowi odrębną własność Ośrodka. W województwie małopolskim, na terenie 17 powiatów, działalność MODR prowadzona jest w pomieszczeniach/budynkach wynajmowanych.

²⁰ Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (Dz. U. z 2018 r. poz. 1202 ze zm.).

²¹ Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1422 ze zm.).

²² Budynek posiadał pięć kondygnacji.

²³ Protokół z 26 maja 2018 r.

²⁴ Protokół pomiaru skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej budynku z 8 grudnia 2017 r. z terminem następnego badania wyznaczonym na kwiecień 2022 r.

Stwierdzone
nieprawidłowości

Ocena cząstkowa

Opis stanu
faktycznego

odgromowej²⁵, szczelności instalacji gazowej i dopuszczonych do eksploatacji urządzeń gazowych²⁶ oraz pod względem bezpieczeństwa użytkowania dźwigu osobowego²⁷ zamontowanego w budynku administracyjnym Ośrodka.

(dowód: akta kontroli str. 60-61, 93, 96-97, 108-121)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Ocena cząstkowa

Siedziba MODR w Karniowicach była dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych, w tym poruszających się na wózkach inwalidzkich. Osoby niepełnosprawne, w tym poruszające się na wózkach inwalidzkich posiadały pełen dostęp do budynku Ośrodka. Osobom z orzeczeniem niepełnosprawności zapewniono również możliwość korzystania z pomieszczeń służących do pracy i z innych pomieszczeń związanych z jej wykonywaniem zlokalizowanych na trzech kondygnacjach w budynku. Prawidłowo zadbane o utrzymanie sprawności technicznej i bezpieczeństwa użytkowania budynku oraz dźwigów osobowych.

IV. Pozostałe informacje i pouczenia

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Zgodnie z art. 54 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli²⁸ kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do dyrektora Delegatury NIK w Krakowie.

Najwyższa Izba Kontroli nie formułuje uwag i wniosków pokontrolnych i nie oczekuje na informację, o której mowa w art. 62 ustawy o NIK.

Kraków, dnia 30 listopada 2018 r.

p.o. Dyrektor
Delegatury Najwyższej Izby Kontroli
w Krakowie

z up.

Jan Kosiniak
p.o. Wicedyrektor

Kontroler

Katarzyna Bielańska
Specjalista kontroli państwowej

²⁵ Protokół z 10 maja 2017 r. z terminem następnego badania wyznaczonym na kwiecień 2022 r.

²⁶ Protokół z 14 grudnia 2017 r.

²⁷ Decyzja UDT na eksploatację dźwigu osobowego z terminem następnego badania marzec 2019 r. Umowa z firmą Schindler Polska sp. z o.o. na konserwację przeprowadzaną co miesiąc wraz z raportami wykonania usługi wystawianymi sukcesywnie co miesiąc przykładowo.

²⁸ Dz. U. z 2017 r. poz. 524 ze zm., dalej „ustawa o NIK”.