NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Lublinie

LLU.410.017.05.2018
P/18/060

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Lublinie
ul. Okopowa 7, 20-022 Lublin
T +48 81 461 31 20, F +48 81 461 31 11
llu@nik.gov.pl
Adres korespondencyjny: Skr. poczt. P-112, 20-001 Lublin 1

I. Dane identyfikacyjne kontroli

Numer i tytuł kontroli

P/18/060 — Zatrudnianie osób niepełnosprawnych przez administrację publiczną i państwowe osoby prawne.

Okres objęty kontrolą

Lata 2016 – 2018 (do dnia 30 czerwca 2018 r.)

Jednostka przeprowadzająca kontrolę

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Lublinie

Kontroler

Janusz Gosik, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LLU/125/2018 z dnia 4 września 2018 r.

(dowód: akta kontroli, str. 1-2)

Jednostka kontrolowana

Roztoczański Park Narodowy w Zwierzyńcu, ul. Plażowa 2, 22-470 Zwierzyniec, (zwany dalej: *Parkiem* lub *RPN*).

Kierownik jednostki kontrolowanej

Andrzej Tittenbrun — Dyrektor Roztoczańskiego Parku Narodowego[1] od 28 kwietnia 2016 r., poprzednio Dyrektorem RPN od 26 lipca 2011 r. był Zdzisław Strupieniuk.

(dowód: akta kontroli, str. 3-4)

II. Ocena kontrolowanej działalności[2]

Ocena ogólna

W RPN nie podejmowano w latach 2016-2018 (I półrocze) działań mających na celu pozyskanie do pracy osób niepełnosprawnych. Park nie inicjował współpracy z podmiotami trzecimi, takimi jak organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych, uczelnie wyższe, czy powiatowe urzędy pracy, w celu upowszechniania wiedzy o możliwości zatrudnienia, bądź odbycia stażu lub praktyki przez osoby niepełnosprawne. Nabory nowych pracowników w RPN odbywały się w trybie pozakonkursowym i bez ich upubliczniania, co nie gwarantowało równych szans osobom niepełnosprawnym. Wzrost udziału pracowników niepełnosprawnych w strukturze zatrudnienia w Parku, z 1,34% w grudniu 2017 r. do 2,61% w styczniu 2018 r., nie wynikał z działań podejmowanych przez pracodawcę, lecz z faktu przedłożenia orzeczenia o niepełnosprawności przez jednego z dotychczasowych pracowników.

Dokonywane na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (dalej: *PFRON)* wpłaty, wynikające z nieosiągania wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie co najmniej 6%, były dokonywane w terminach określonych w art. 49 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych[3]. Jednak w wyniku błędów we wprowadzeniu danych do deklaracji, Park zawyżył wysokość należnych wpłat o 5,9 tys. zł.

Wymogi dostępności do potrzeb osób niepełnosprawnych spełniały tylko pomieszczenia jednego z trzech objętych kontrolą obiektów RPN, tj. budynku informacji turystycznej, który został wybudowany w 2017 r. Całkowicie niedostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poruszających się przy pomocy wózków inwalidzkich, był budynek biurowy RPN.

---

1 Dalej: Dyrektor RPN lub Dyrektor Parku.

2 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.

3 Dz. U. z 2018 r. poz. 511, ze zm., dalej: *ustawa o rehabilitacji*.

Nie podejmowano przy tym, we współpracy z Wojewódzkim Konserwatorem Zabytków, prób odpowiedniego przystosowania tego obiektu i poprawienia jego dostępności. Ze względu na zbyt małe wymiary toalety i drzwi do niej, częściowo niedostosowany był również budynek ośrodka edukacyjno-muzealnego powstały w 1995 r.

RPN respektował prawa zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych dotyczące wymiaru urlopów wypoczynkowych, przerw w pracy i płatnego zwolnienia od pracy, wynikające z ustawy o rehabilitacji oraz ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy[4]. Stanowiska, na których pracowały osoby niepełnosprawne, nie wymagały szczególnego przystosowania do potrzeb wynikających ze stopnia ich niepełnosprawności. Jednakże w zakresie praw pracowniczych RPN nie poinformował pracowników niepełnosprawnych na piśmie o warunkach zatrudnienia oraz dopuścił do pracy pracownika z niepełnosprawnością w dniach wolnych od pracy.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

1. Działania na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Opis stanu faktycznego

1. Roztoczański Park Narodowy z siedzibą w Zwierzyńcu działał na podstawie statutu RPN nadanego rozporządzeniem Ministra Środowiska z dnia 18 lutego 2013 r.

(dowód: akta kontroli, str. 6-11)

Zgodnie z danymi wykazanymi w deklaracjach DEK-I-0, na koniec 2016 r. w RPN pracowała jedna osoba o lekkim stopniu niepełnosprawności na jednym pełnym etacie. Według stanu na koniec 2017 r. i w okresie od stycznia do czerwca 2018 r. w RPN zatrudniona była ww. osoba oraz druga osoba, o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, również na jednym pełnym etacie. Obie osoby nabyły niepełnosprawności w trakcie pracy w RPN.

W Parku zatrudniano na koniec grudnia 2016 r. 78 osób (na 76,68 etatu), na koniec grudnia 2017 r. 77 osób (na 74,75 etatu), na koniec stycznia 2018 r. 79 osób (na 76,65 etatu), a na koniec czerwca 2018 r. 78 osób (na 75,75 etatu).

Zgodnie z danymi wykazanymi w deklaracjach DEK-I-0, wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w stosunku do wszystkich zatrudnionych w RPN osób w grudniu 2016 r. wynosił 1,3%, w grudniu 2017 r. – 1,34% (przy czym, według wyliczeń NIK, prawidłowy wskaźnik wynosił 1,94%), a w okresie od stycznia do czerwca 2018 r. wzrósł z 2,61% do 2,64%[5].

W okresie objętym kontrolą w RPN nie zatrudniono nowych pracowników z niepełnosprawnościami, osoby takie nie były również zwalniane. Osoby wykazane jako posiadające orzeczone niepełnosprawności nabyły je w trakcie zatrudnienia w Parku.

(dowód: akta kontroli, str. 12, 14, 16, 157, 383)

Jak wyjaśnił Dyrektor Parku niski wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w RPN wynikał z wymagań zawodowych stawianych kandydatom do pracy w Parku.

(dowód: akta kontroli, str. 14, 16)

Pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni byli w Parku na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

(dowód: akta kontroli, str. 18-25, 36-39)

---

[4] Dz. U. z 2018 r. poz. 917, ze zm., dalej: *Kodeks pracy* lub *k.p.*

[5] Wzrost wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w styczniu 2018 r. w stosunku do grudnia 2017 r. wynikał z uwzględnienia w deklaracji za styczeń 2018 r. jednej osoby o umiarkowanej niepełnosprawności, która przedłożyła pracodawcy orzeczenie w dniu 18.12.2017 r.

2. W okresie objętym kontrolą kierownictwo RPN nie podejmowało działań w celu zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz stworzenia im równego dostępu do możliwości uzyskania pracy w RPN. Nie nawiązano współpracy z organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, nie prowadzono także innych działań o charakterze informacyjnym, mających na celu upowszechnianie wiedzy na temat możliwości ubiegania się o pracę przez osoby niepełnosprawne.

Zdaniem Dyrektora Parku, *przyczyny takiego stanu wynikały z faktu, że od pracowników RPN wymaga się mobilności i spełnienia warunków dobrego stanu zdrowia, a żadne organizacje nie były w stanie zaoferować brzegowych warunków, jakimi są powyższe podstawowe wymagania*. *Przyczyny niepodejmowania innych działań informacyjnych wynikały z faktu, że w jednostce możliwe jest zatrudnienie niepełnosprawnych wyłącznie z niewielkimi dysfunkcjami i to wyłącznie na stanowiskach pomocniczych. Poważne dysfunkcje, dotyczące zwłaszcza organów słuchu i wzroku niestety nie pozwalają na pracę na takich stanowiskach, stąd też ogłoszenia o zatrudnieniu w postaci tłumaczenia na język migowy, odsłuchania bądź w alfabecie Braille'a nie mogą mieć zastosowania.*

(dowód: akta kontroli, str. 14, 16, 157)

Kierownictwo Parku nie podejmowało też działań w celu zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych za pośrednictwem urzędu pracy. Na podstawie umów zawartych z Powiatowym Urzędem Pracy w Biłgoraju RPN przyjął na staż: trzy osoby bezrobotne w 2016 r. i trzy w 2017 r., jednak nie znalazły się wśród nich osoby niepełnosprawne.

Jak wyjaśnił Dyrektor Parku, w RPN *nie organizowano stażów dla osób niepełnosprawnych z uwagi na znikomy ruch kadrowy i niewielkie zatrudnienie oraz z uwagi na brak możliwości odbycia stażu osób z dysfunkcjami. Dostępność stanowisk pracy dla osób z niepełnosprawnościami jest w Roztoczańskim Parku Narodowym bardzo ograniczona, a nabór nie jest prowadzony. W przypadku możliwości obsadzenia stanowiska pracy dla osób z dysfunkcjami, równy dostęp do możliwych do obsadzenia stanowisk ze względów społecznych byłby priorytetem.*

(dowód: akta kontroli, str. 13-14, 16, 80-96, 157)

Park nie występował również z inicjatywą odbywania praktyk lub stażu przez studentów niepełnosprawnych, chociaż kierownictwo Parku zawierało porozumienia w zakresie umożliwienia odbywania praktyk studenckich i uczniowskich w RPN. W 2016 r. podpisano je z czterema uczelniami wyższymi, w 2017 r. z trzema uczelniami wyższymi, jedną szkołą policealną i jedną ponadgimnazjalną, a w 2018 r. z jedną szkołą wyższą i jedną ponadgimnazjalną. Na podstawie tych umów umożliwiono odbycie w RPN praktyk studenckich i uczniowskich w 2016 r. 12 osobom, w 2017 r. sześciu osobom i w I półroczu 2018 r. jednej osobie. Żadna z tych osób nie była niepełnosprawna.

(dowód: akta kontroli, str. 46-79, 157)

Jak wyjaśnił Dyrektor Parku: *Roztoczański Park Narodowy współpracuje z wieloma uczelniami umożliwiając ich studentom odbywanie praktyk. Są to uczelnie, bądź wydziały kierunkowe, dla absolwentów których możliwe jest zatrudnienie w Parku, a tok praktyk jest zbieżny z zadaniami wykonywanymi w jednostce. Z natury rzeczy kierowani na praktyki studenci powinni wykazywać się dobrym zdrowiem.*

(dowód: akta kontroli, str. 14, 16)

3. Osoby odpowiedzialne za rekrutację pracowników i sprawy kadrowe, tj. Dyrektor Parku oraz starszy asystent ds. pracowniczych i sekretariatu, nie uczestniczyły w okresie objętym kontrolą w szkoleniach dotyczących problematyki zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Osoby te uczestniczyły natomiast w czterech szkoleniach z zakresu spraw kadrowych. W 2016 r. Dyrektor RPN uczestniczył w szkoleniu okresowym „BHP dla

pracodawców i innych osób kierujących pracownikami" zorganizowanym przez firmę Usługowo-Szkoleniową „BEHPOŻ". Asystent ds. pracowniczych i sekretariatu uczestniczyła w 2016 r. w szkoleniu „Prawo pracy na co dzień – warsztaty praktyczne", w 2017 r. w szkoleniu „Aktualizacja wiedzy zawodowej z zakresu prawa pracy", zorganizowanych przez firmę RZ FSNT Naczelna Organizacja Techniczna w Zamościu i w 2018 r. w szkoleniu „Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy i zmiany w prawie pracy w 2018 r.", zorganizowanym przez firmę Centrum Szkoleń Specjalistycznych z Rzeszowa.

(dowód: akta kontroli, str. 97)

4. Pracownicy jednostki nie byli informowani, że w przypadku stwierdzenia u nich niepełnosprawności powinni dostarczyć pracodawcy stosowne orzeczenie, aby przysługiwały im szczególne uprawnienia określone w prawie pracy dla pracowników niepełnosprawnych.

Dyrektor Parku wyjaśnił, że: *nie żądano od pracowników informacji o uzyskaniu stopnia niepełnosprawności. Podstawy uprawnienia pracodawcy do domagania się od pracownika informacji o posiadanym stopniu niepełnosprawności należy upatrywać w art. 22^1 § 2 pkt 1 k.p., który zobowiązuje pracownika do podania danych niezbędnych do korzystania przez niego ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy. Jednakże przedmiotowy obowiązek ma charakter względny. Brak woli pracownika skorzystania z określonych uprawnień zwalnia go z obowiązku ujawnienia informacji niezbędnych do skorzystania z nich. Żaden przepis ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie nakłada na pracownika obowiązku poinformowania pracodawcy o posiadaniu stopnia niepełnosprawności.*

Park zatrudniał w okresie objętym kontrolą dwóch niepełnosprawnych pracowników. Pierwszy pracownik posiadał orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym z dnia 10.01.2017 r., wydane do 10.01.2018 r., oraz orzeczenie z dnia 17.01.2018 r., wydane na okres do 24.06.2021 r. Pierwsze orzeczenie przedłożone zostało pracodawcy w dniu 18.12.2017 r., zaś drugie 18.01.2018 r. Pierwsze orzeczenie zostało przedłożone po upływie 11 miesięcy od jego wydania w związku z tym, że na podstawie decyzji ZUS z dnia 28.12.2016 r. osoba ta nie wykonywała pracy i korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego, przyznanego na okres od 22.12.2016 r. do 16.12.2017 r.

Z dokumentów przedłożonych przez drugiego pracownika wynikało, że orzeczony lekki stopień niepełnosprawności datował się od 17.04.2012 r.

(dowód: akta kontroli, str. 14, 17, 27-31, 41-42, 157)

5. Wysokość wpłat na PFRON dokonanych przez RPN za 2016 r. wynosiła łącznie 75.250 zł, za 2017 r. 77.578 zł oraz za I półrocze 2018 r. 27.742 zł.

Objęte szczegółowym badaniem wpłaty na PFRON zostały dokonane 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, i tak: za miesiące wrzesień, październik i listopad 2016 r. – 19.10., 18.11. i 14.12.2016 r., za miesiące wrzesień, październik i listopad 2017 r. – 6.10., 8.11. i 18.12.2017 r. oraz za miesiące od grudnia 2017 r. do maja 2018 r. – 5.01., 12.02., 15.03., 16.04., 11.05. i 12.06.2018 r.

(dowód: akta kontroli, str. 98-99)

6. Jednostka w deklaracjach miesięcznych wpłat na PFRON nieprawidłowo naliczyła wysokość wpłat dokonanych za 2016 i 2017 r. Natomiast za okres od stycznia do maja 2018 r. naliczenia opłat dokonano zgodnie z wymogami zawartymi w art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji, tj. w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób

niepełnosprawnych w wysokości 6%, a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

(dowód: akta kontroli, str. 100-136)

7. Park nie korzystał z możliwości obniżenia wysokości wpłat na rzecz PFRON, przewidzianej art. 22 ustawy o rehabilitacji, w związku z koniecznością dokonywania odpowiednich wpłat spowodowanych niskim wskaźnikiem zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Przepisy ustawy o rehabilitacji przewidywały, że pracodawca nieosiągający ustawowych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych dokonuje wpłat na rzecz PFRON, na zasadach określonych w art. 49 ustawy o rehabilitacji (art. 21 ust. 2g). Wysokość tych wpłat mogła jednak zostać obniżona, jeżeli pracodawca ten dokonał udokumentowanego zakupu produkcji lub usługi (z wyłączeniem handlu) odpowiednio wytworzonej lub świadczonej przez innego pracodawcę, zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który osiąga wysoki wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych[6]. Możliwość obniżenia wpłat na PFRON z tego tytułu oraz warunki takiego obniżenia zostały określone w przepisach art. 22 przytoczonej wyżej ustawy.

Dyrektor RPN wyjaśnił, że: *w uzasadnianych wybranych przypadkach dokonywano stosownej analizy możliwości zakupu towarów i usług w firmie, która posiada wysoki wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jednak ze względu np. na wyższe ceny czy niezgodność jakościową odstąpiono od nabywania produktów i usług.*

Do wyjaśnienia nie przedłożono jednak żadnych dokumentów potwierdzających dokonanie takich analiz i wskazujących, jakie były ich wyniki.

(dowód: akta kontroli, str. 14, 17, 157, 367-368, 371-372)

8. Zarządzeniem Dyrektora RPN nr 34/2011 z dnia 1.09.2011 r. wprowadzono Regulamin pracy Roztoczańskiego Parku Narodowego w Zwierzyńcu, zmieniony zarządzeniem nr 2/2012 z dnia 5.01.2012 r. W regulaminie tym – jak również w żadnym innym wewnętrznym dokumencie, obowiązującym w Parku – nie zostały określone zasady naboru do pracy.

Dyrektor RPN wyjaśnił, że*: brak naboru i stabilność kadry pracowniczej nie zmuszał nas do opracowania zasad i trybu naboru. Zmiany w zatrudnieniu związane z odejściami na emeryturę i inne nieprzewidziane okoliczności taką konieczność wymuszą.*

(dowód: akta kontroli, str. 137-154)

Jak wynika z dokumentów przedłożonych przez starszego asystenta ds. pracowniczych i sekretariatu, w okresie objętym kontrolą w RPN zatrudniono dwóch nowych pełnosprawnych pracowników: we wrześniu 2017 r. i w styczniu 2018 r. Pracowników zatrudniono bez stosowania procedury konkursowej oraz bez zamieszczania ogłoszeń o naborze, w tym na stronach internetowych dedykowanych niepełnosprawnym.

(dowód: akta kontroli, str. 13, 377-380)

Dyrektor Parku wyjaśnił, że nie zamieszczano ogłoszeń o naborze do pracy z uwagi na brak potrzeb. Dyrektor zauważył jednocześnie, że: *zgodnie z przepisem art. 8c ust. 2 i ust. 6 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody (Dz. U. z 2018 r. poz. 1614 ze zm.) nabór w drodze konkursu przeprowadzany jest jedynie na stanowisko dyrektora parku narodowego. Z żadnych innych przepisów, w oparciu o które działa Roztoczański Park Narodowy nie wynika, by zatrudnienie na innych*

[6] Wskaźnik zatrudnienia osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności, lub zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych, wynosi u niego co najmniej 30%.

stanowiskach (m.in. na wymienionych powyżej […]*) wymagało zastosowania trybu konkursowego.*

(dowód: akta kontroli, str. 14, 17, 157, 381-382)

9. W okresie objętym kontrolą jednostka nie korzystała ze środków programu PFRON *Stabilne zatrudnienie – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej.*

(dowód: akta kontroli, str. 14, 17, 157)

10. W latach 2016-2018 (I półrocze) w RPN nie poniesiono wydatków w związku z realizacją prac w zakresie adaptacji pomieszczeń dla potrzeb osób niepełnosprawnych oraz wyposażenia stanowisk pracy.

Dyrektor RPN wyjaśnił, że: *w okresie objętym kontrolą nie poniesiono wydatków na adaptację pomieszczeń dla potrzeb osób niepełnosprawnych oraz wyposażenia stanowisk pracy, ponieważ wyposażenie istniejących stanowisk pracy odpowiada zakresom obowiązków, jakie muszą być wykonywane.*

Ponadto dodał, że: *stanowisko pracy osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, zatrudnionej w Roztoczańskim Parku Narodowym nie wymagało dodatkowych przystosowań.*

(dowód: akta kontroli, str. 14, 17, 157)

11. W okresie objętym kontrolą sprawy dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostce i jednostkach podległych Dyrektorowi RPN nie były przedmiotem zainteresowania kierownictwa jednostki.

(dowód: akta kontroli, str. 14, 17, 157)

Ustalone nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. W miesięcznych deklaracjach DEK-I-0, składanych do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych za poszczególne miesiące lat 2016-2017, podano nieprawidłowe dane. W rubryce nr 16 deklaracji ujmowano liczbę pracowników zwymiarowaną w osobach, podczas gdy zgodnie ze wzorem tej deklaracji i objaśnieniami do formularza[7] należało podać wielkości w przeliczeniu na etaty. Z kolei w rubryce nr 18 podawano wielkości w etatach, zamiast wymaganej liczby pracowników w osobach. W konsekwencji, w formularzu nieprawidłowo przeliczono wielkość ujętą w rubryce 32, która stanowiła podstawę wyliczenia należnych wpłat na PFRON. Skutkowało to zawyżeniem należnych wpłat na PFRON za lata 2016-2017 w łącznej kwocie 5.111 zł.

(dowód: akta kontroli, str. 100-136, 244-298, 369-370)

Dyrektor Parku wyjaśnił, że: *w deklaracjach DEK-I-0 składanych do Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych omyłkowo podano w rubryce 16 liczbę pracowników zweryfikowaną w osobach zamiast zgodnie z deklaracją podać liczbę osób w przeliczeniu na etaty. Pomyłka ta spowodowana jest tym, że w wydruku z programu Comarch – struktura zatrudnienia dla pracodawców zobowiązanych*

[7] Wzór i objaśnienia zostały określone w:
1) załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie ustalenia wzorów deklaracji składanych Zarządowi Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców zobowiązanych do wpłat na ten Fundusz (Dz. U. z 2013 r. poz. 32, ze zm.), obowiązującego do 1.07.2016 r. Według przypisu nr 7, zawartego w objaśnieniach do wzoru, w danych wskazywanych w bloku C należało podać przeciętne miesięczne stany zatrudnienia w etatach (w wierszach oznaczonych symbolem E) oraz w osobach (w wierszach oznaczonych symbolem O);
2) załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 czerwca 2016 r. w sprawie ustalenia wzorów deklaracji składanych Zarządowi Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców zobowiązanych do wpłat na ten Fundusz (Dz. U. poz. 956, ze zm.), obowiązującego od 1.07.2016 r. Objaśnienie, zamieszczone w przypisie nr 9 do wzoru, wskazywało analogiczne zasady wykazywania przeciętnych stanów zatrudnienia (w etatach – w wierszach oznaczonych symbolem E oraz w osobach – w wierszach oznaczonych symbolem O).

do wpłat na PFRON w pierwszej kolejności podane jest zatrudnienie w osobach, a na drugim miejscu wymienione jest przeciętne zatrudnienie w etatach.

W tej kolejności cyfry zostały wpisane do deklaracji DEK-I-0, co spowodowało oczywistą pomyłkę. Błąd nie został wychwycony w krótkim czasie, dlatego był powtarzany w kolejnych deklaracjach.

Za wprowadzenie danych do formularza odpowiedzialna jest […] *osoba zatrudniona na stanowisku zastępcy głównego księgowego. Pomimo stosowania zasady „wielu par oczu" nie wychwycono błędu.*

W momencie wychwycenia błędu deklaracje od miesiąca stycznia 2018 r. były sporządzone prawidłowo. Zgodnie z art. 84 § 1 Ordynacji podatkowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 800 ze zm.) Roztoczański Park Narodowy dokona korekty deklaracji za okres od stycznia 2016 r. do grudnia 2017 r., w celu odzyskania nadpłaty środków.

(dowód: akta kontroli, str. 367-368, 371-372

2. Osoba z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym nie została uwzględniona w deklaracji DEK I-0 złożonej za grudzień 2017 r. jako pracownik niepełnosprawny, pomimo, że w dniu 18.12.2017 r. przedłożyła pracodawcy orzeczenie o niepełnosprawności. Skutkowało to zawyżeniem wysokości wpłat na PFRON o kwotę 757 zł.

W deklaracjach DEK-I-0, składanych do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych za poszczególne miesiące 2017 r. ww. osoba była traktowana jako osoba pełnosprawna, nieświadcząca pracy z powodu korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego od 22.12.2016 r. do 16.12.2017 r.[8] – przy czym w deklaracji za grudzień 2017 r. uwzględniono ją jako osobę pełnosprawną, wliczając od 17.12.2018 r. do ogólnego stanu zatrudnienia.

Zgodnie z przepisami art. 2a ust. 1 ustawy o rehabilitacji osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.

Dyrektor Parku wyjaśnił, że: *wprowadzając do programu firmy Comarch na podstawie orzeczenia o niepełnosprawności* […] *wpisano omyłkowo datę rozpoczęcia niepełnosprawności od następnego pełnego miesiąca. W związku z tym w strukturze zatrudnienia dla pracodawców zobowiązanych do wpłat za grudzień 2017 pracownik został ujęty jako osoba pełnosprawna.*

Zgodnie z art. 84 § 1 Ordynacji podatkowej, Roztoczański Park Narodowy dokona korekty deklaracji za miesiąc grudzień 2017 r. w celu odzyskania nadpłaty środków.

(dowód: akta kontroli, str. str. 29, 119-121, 373-376)

3. Park nie podejmował działań mających na celu pozyskanie do pracy osób niepełnosprawnych. W szczególności nie zainicjowano współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, nie nawiązano współpracy z uczelniami w celu upowszechnienia wiedzy o możliwości zatrudnienia w Parku, odbycia praktyk bądź stażu przez studentów niepełnosprawnych. Informacje o wolnych stanowiskach pracy nie były rozpowszechniane. W efekcie, w omawianym okresie, nie zatrudniono żadnej osoby niepełnosprawnej, a utrzymujący się na poziomie 2,64% wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie wynikał z aktywności Parku w pozyskaniu zatrudnienia tych osób, ale w głównej mierze był wynikiem dostarczenia przez pracowników orzeczeń o niepełnosprawności.

Dyrektor RPN wyjaśnił, że *podstawową kadrę jednostki stanowili pracownicy wykonujący zadania określone ustawą z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie*

[8] W okresie tym nie była wliczana do stanu zatrudnienia, w związku z przepisami art. 21 ust. 1 pkt 5 ustawy o rehabilitacji.

przyrody[9]*, związane z prowadzeniem działań ochronnych w ekosystemach parku narodowego, udostępnianiem obszaru parku narodowego na zasadach określonych w planie ochrony, a także prowadzeniem działań związanych z edukacją przyrodniczą. Wszystkie te zadania wymagały spełniania warunku dobrego stanu zdrowia, natomiast profil działalności zdecydowanie nie sprzyjał zatrudnianiu niepełnosprawnych.*

NIK zauważa, że w kontrolowanym okresie jednostka zatrudniła, w trybie pozakonkursowym, dwie osoby – jedną na stanowisku biurowym i jedną na stanowisku obsługi (miejscem pracy była odpowiednio: siedziba firmy oraz budynki administracyjne RPN). Charakter pracy na tych stanowiskach nie wykluczał możliwości wykonywania pracy przez osoby niepełnosprawne. Ponadto, nie wszystkie stanowiska w strukturze RPN wymagały dobrego stanu zdrowia, o czym świadczy m.in. fakt zatrudniania dwóch osób niepełnosprawnych – jednej na stanowisku obsługi oraz jednej – na stanowisku biurowym.

(dowód: akta kontroli, str. 13,137-154, 377-380)

Uwagi dotyczące badanej działalności

Pracowników nie informowano skutecznie o możliwości skorzystania ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy dla pracowników niepełnosprawnych. Skorzystanie z tych uprawnień wiązało się jednak z warunkiem dostarczenia pracodawcy uzyskanego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

W związku z tym pracownik, który posiadał orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym, wydane w dniu 10.01.2017 r., przedłożył je pracodawcy dopiero w dniu 18.12.2017 r. tj. po upływie 11 miesięcy od jego wydania. W tym czasie nie ujmowano go w deklaracjach DEK-I-0 jako osobę niepełnosprawną, skutkiem czego wniesiono na PFRON wpłaty podwyższone o 18.234 zł.

Dyrektor RPN wyjaśnił, że od pracowników nie żądano informacji o uzyskaniu stopnia niepełnosprawności, zaznaczył też, że*: pracownicy Roztoczańskiego Parku Narodowego są informowani o ulgach przysługujących pracodawcy z tytułu posiadania stopnia niepełnosprawności do obliczania wysokości wpłat na PFRON podczas spotkań z załogą. Zgodnie z art. 22[1] k.p. pracodawca może żądać od pracownika takich danych ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy.* […] *przepisy ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie nakładają na pracownika takiego obowiązku. Wymieniony pracownik dostarczył orzeczenie o niepełnosprawności dopiero po zakończeniu świadczenia rehabilitacyjnego, tj. 18 grudnia 2017 r.*

(dowód: akta kontroli, str. 14, 17, 29, 157, 119-121, 373-376)

Ocena cząstkowa

Jednostka[10] nie prowadziła działań na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zaś odnotowany wzrost udziału takich pracowników w załodze Parku wynikał z przedłożenia w grudniu 2017 r. orzeczenia o niepełnosprawności przez jednego z dotychczasowych pracowników. Brak działań mających na celu pozyskanie do pracy osób niepełnosprawnych oraz zatrudnianie pracowników bez ogłaszania naboru do wiadomości publicznej ograniczało osobom niepełnosprawnym możliwość ubiegania się o pracę w RPN. Dokonywane na rzecz PFRON wpłaty, wynikające z nieosiągania wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie co najmniej 6%, były dokonywane terminowo, jednak w wyniku błędów we wprowadzeniu danych do deklaracji DEK-I-0, zawyżono wysokość należnych wpłat.

---

9 Dz.U. z 2018 r. poz. 1614.

10 Najwyższa Izba Kontroli stosuje 3-stopniową skalę ocen cząstkowych dotyczących działalności w badanym obszarze: pozytywna, pozytywna mimo stwierdzonych nieprawidłowości, negatywna. Jeżeli sformułowanie oceny cząstkowej według proponowanej skali byłoby niemożliwe lub nadmiernie utrudnione, albo taka ocena nie dawałaby prawdziwego obrazu funkcjonowania kontrolowanej jednostki w zakresie objętym kontrolą, stosuje się ocenę opisową.

2. Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych

Opis stanu faktycznego

1. Państwowa Inspekcja Pracy – w porozumieniu z NIK – we wrześniu 2018 r. równolegle przeprowadziła kontrolę przestrzegania przez pracodawców przepisów w zakresie uprawnień osób niepełnosprawnych oraz spełniania warunków dotyczących przystosowania stanowisk pracy do potrzeb tych osób. Z ustaleń tej kontroli wynika, że:

1.1. W RPN przestrzegano praw zatrudnionych dwóch osób niepełnosprawnych w zakresie dobowego czasu ich pracy, bowiem pracownik z lekkim stopniem niepełnosprawności świadczył pracę w wymiarze ośmiu godzin na dobę, a pracownik z umiarkowanych stopniem niepełnosprawności – siedmiu godzin na dobę, stosownie do przepisów art. 15 ust. 1 i 2 ustawy o rehabilitacji.

1.2. Pracownicy ci korzystali z przyznanej im dodatkowej 15-minutowej przerwy, wliczanej do czasu pracy, zgodnie z art. 17 ustawy o rehabilitacji.

1.3. Pracodawca prawidłowo określił wymiar urlopów wypoczynkowych osobom niepełnosprawnym, i tak osobie z lekkim stopniem niepełnosprawności przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni, a osobie z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni oraz dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni.

1.4. Pracownikowi z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności przysługiwało prawo do płatnego zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze wynikającym z art. 20 ustawy o rehabilitacji (21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym).

(dowód: akta kontroli, str. 18-45)

2. W przypadku zatrudnionej w RPN osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nie dokonywano przystosowania stanowiska pracy do jej potrzeb, gdyż osoba ta nie wymagała takich działań ze strony pracodawcy. Zostało to również potwierdzone w wyniku ww. kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, przeprowadzonej w Parku w 2018 r.

Zatrudnieni w RPN pracownicy niepełnosprawni nie byli kierowani w latach 2016-2018 (I półrocze) na szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Do Dyrektora RPN nie wpłynęły w okresie objętym kontrolą skargi lub wnioski kierowane przez pracowników niepełnosprawnych, dotyczące naruszenia ich praw.

(dowód: akta kontroli, str. 18-45, 172-178, 242-243)

3. RPN zapewnił stanowiska pracy oraz pomieszczenia sanitarno-higieniczne przystosowane do potrzeb zatrudnionych osób niepełnosprawnych, stosownie do stopnia ich niepełnosprawności.

(dowód: akta kontroli, str. 172-178, 299-301, 316)

4. W strukturze organizacyjnej Parku nie wydzielono komórki do spraw audytu lub kontroli wewnętrznej. Za całość spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, wynikających z Kodeksu Pracy, *Ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników Parków Narodowych* oraz innych przepisów prawa obowiązujących w tym zakresie, odpowiedzialny był pracownik zajmujący stanowisko pracy ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownik ten sporządził *Ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy* wraz z *Wykazem czynników biologicznych, na jakie mogą być narażeni pracownicy w RPN*. Sporządził również *Rejestr prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 zagrożeń* oraz *Rejestr pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 zagrożenia*. W rejestrze pracowników wymieniono

stanowiska osób niepełnosprawnych zatrudnionych w Parku, jako zagrożone działaniem szkodliwych czynników biologicznych[11].

Dla pracowników niepełnosprawnych sporządzone zostały również *Karty oceny ryzyka na stanowisku pracy,* w których określono działania profilaktyczne w celu ograniczenia zagrożeń na zajmowanych stanowiskach.

(dowód: akta kontroli, str. 158-171, 243)

5. W okresie objętym kontrolą NIK Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła dwie kontrole respektowania przez Park warunków BHP przy pracach dotyczących gospodarki leśnej[12], a także – w dniach 14-19 września 2018 r., w porozumieniu z NIK – kontrolę w zakresie przestrzegania przez pracodawcę przepisów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Ostatnia z ww. kontroli objęła 12 zagadnień, w tym: szkolenia BHP, badania lekarskie i wybrane zagadnienia prawnej ochrony stosunku pracy, czas pracy, wynagrodzenie, urlopy pracownicze, ocenę ryzyka zawodowego, czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe, budynki i pomieszczenia pracy oraz bariery architektoniczne, zaplecze higieniczno-sanitarne, wentylację, ogrzewanie, oświetlenie, stanowiska i procesy pracy, urządzenia i instalacje energetyczne. Jej ustalenia (przytoczone niżej w sekcji „Ustalone nieprawidłowości" wystąpienia pokontrolnego) wskazały na nieprawidłowości w działaniach pracodawcy.

(dowód: akta kontroli, str. 19, 39, 172-178, 385-387, 396-401)

Ustalone nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

Równolegle przeprowadzona kontrola Inspektora Pracy wykazała nieprawidłowości w zakresie respektowania praw pracowniczych osób niepełnosprawnych. Obejmowały one:

– niepoinformowanie pracowników niepełnosprawnych na piśmie o warunkach ich zatrudnienia, czym naruszono przepisy art. 29 § 3 Kodeksu pracy,
– zatrudnienie pracownika z niepełnosprawnością w stopniu lekkim w dniach wolnych od pracy, wynikających z pięciodniowego tygodnia pracy[13], czym naruszono przepisy art. 15 ustawy o rehabilitacji,
– nieudzielenie jednemu z pracowników niepełnosprawnych urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, wskutek czego pracownik w 2018 r. posiadał prawo do zaległego urlopu za 2017 r. w wymiarze dwóch dni (było to niezgodne z przepisami art. 161 Kodeksu pracy).

W odpowiedzi na wystąpienie pokontrolne PIP, udzielonej dnia 3.10.2018 r., Dyrektor RPN potwierdził realizację przez Park wniosków pokontrolnych PIP. Pracownikom niepełnosprawnym przekazano pisemne informacje o warunkach zatrudnienia, a pracownik posiadający zaległy urlop wypoczynkowy wykorzystał go przed dniem 30.09.2018 r. Dyrektor zobowiązał się też do przestrzegania obowiązujących norm pracy pracowników niepełnosprawnych.

(dowód: akta kontroli, str. 385-387)

Ocena cząstkowa

Niepoinformowanie pracowników niepełnosprawnych na piśmie o warunkach ich zatrudnienia nie niosło istotnych konsekwencji, gdyż RPN respektował, co do zasady, prawa zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych w zakresie

[11] Do szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 zagrożenia należą: kleszczowe zapalenie mózgu i wścieklizna.

[12] W dniach 21 kwietnia, 2 i 12 maja 2017 r. oraz 17-19 października 2017 r.

[13] W analizowanych przez PIP czterech miesiącach od maja do sierpnia 2018 r. sytuacja taka wystąpiła trzykrotnie, w dniach: 20.05.2018 r., 30.06.2018 r. i 11.08.2018 r. W każdym z tych przypadków pracownikowi udzielano w zamian dnia wolnego w kolejnym tygodniu.

wymiaru urlopów wypoczynkowych, przerw w pracy i płatnego zwolnienia od pracy. Wyjątkiem od tej zasady było dopuszczenie do świadczenia pracy, przez jednego z pracowników niepełnosprawnych, w dniach wolnych od pracy. Stanowiska pracy osób niepełnosprawnych nie wymagały przystosowania do potrzeb tych osób.

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

Opis stanu faktycznego

1. W toku kontroli NIK przeprowadziła oględziny trzech budynków Parku, pod kątem zgodności przyjętych w nich rozwiązań architektonicznych z wymogami zawartymi w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie[14], i tak:

- budynku biurowego dyrekcji usytuowanego na działce przy ul. Plażowej 2 (drewniano-murowana trzykondygnacyjna zabytkowa konstrukcja z 1890 r., zbudowana w stylu uzdrowiskowym, wpisana do rejestru Lubelskiego Wojewódzkiego Konserwatora Zabytków pod numerem rejestru A/1292);
- budynku informacji turystycznej RPN z 2017 r. usytuowanego na działce RPN w Zwierzyńcu pod adresem ul. Plażowa 3a (budynek murowany parterowy);
- budynku ośrodka edukacyjno-muzealnego z 1995 r. usytuowanego na działce RPN w Zwierzyńcu pod adresem ul. Plażowa 3 (budynek murowany parterowy z użytkowym poddaszem).

W wyniku oględzin stwierdzono, że:

Dojścia i dojazdy do budynków miały zainstalowane oświetlenie elektryczne, zapewniające bezpieczne ich użytkowanie po zapadnięciu zmroku. Do wszystkich budynków doprowadzone były utwardzone dojścia o szerokości przekraczającej 1,5 m – dojścia i dojazdy do budynku dyrekcji zostały wyłożone kamieniem i żwirem w sposób zapewniający możliwość poruszania się wózkiem inwalidzkim, a do pozostałych budynków kostką brukową o równej nawierzchni.

Przy budynkach zapewniono miejsca postojowe dla samochodów osobowych, z miejscami dla pojazdów osób niepełnosprawnych o wymaganych wymiarach i oznaczonych odpowiednimi znakami poziomymi i pionowymi.

Posesje, na których znajdowały się budynki objęte oględzinami, były ogrodzone, przy czym ogrodzenia nie posiadały ostro zakończonych elementów. Bramy i furtki w ogrodzeniu działki przy ul. Plażowej 3 oraz 3a były przesuwne, natomiast brama i furtka prowadzące do budynku biurowego dyrekcji otwierały się na zewnątrz działki, ze względu na kierunek pochylenia podjazdu.

W budynku biurowym dyrekcji do wejścia głównego prowadziły schody bez pochylni umożliwiającej wjazd osobie niepełnosprawnej na wózku. Jednocześnie budynek nie był wyposażony w inne urządzenia, zapewniające takim osobom dostęp do jego pomieszczeń w odmienny sposób (np. przy użyciu schodołazu). Wewnątrz budynku występowały bariery architektoniczne uniemożliwiające swobodne poruszanie się osób niepełnosprawnych, a mianowicie wysokie progi w drzwiach zewnętrznych i wewnętrznych (nawet do 13 cm wysokości). Klatki schodowe wewnątrz budynku również nie posiadały pochylni czy schodołazów. W budynku nie było urządzeń dźwigowych. Brak było także toalet przystosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych.

W pozostałych dwóch budynkach RPN, znajdujących się przy ul. Plażowej 3 i 3a, wejścia główne posiadały odpowiednią szerokość. Pozbawione były progów i innych przeszkód uniemożliwiających swobodny wjazd do budynków. Wewnątrz budynków powierzchnie podłóg były płaskie, a drzwi wewnętrzne pozbawione progów. W obu

[14] Dz. U. z 2015 r. poz. 1422, ze zm., dalej: rozporządzenie w sprawie warunków technicznych budynków.

budynkach znajdowały się m.in. toalety dla osób niepełnosprawnych wyposażone m.in. w drzwi wejściowe o szerokościach 0,9 m i 1 m w świetle ościeżnicy oraz odpowiednie uchwyty przy umywalkach i sedesach.

W budynku edukacyjno-muzealnym toaleta dla osób niepełnosprawnych składająca się z dwóch pomieszczeń mających wymiary 1,3 na 2,6 m oraz 1,4 na 1,6 m posiadała drzwi wewnętrzne przesuwne oddzielające pomieszczenie z umywalką od części wyposażonej w sedes o szerokości 0,8 m w świetle ościeżnicy. Z powodu ogranicznika na szynie prowadzącej oraz uchwytu po wewnętrznej stronie, drzwi pozostawiały po otwarciu przestrzeń o szerokości 0,7 m.

Budynek ośrodka edukacyjno-muzealnego, posiadający użytkowe poddasze, wyposażony został w windę o szerokości kabiny 1,5 m i głębokości 1,9 m, obsługiwaną przez pracowników Parku. Po zatrzymaniu kabiny dźwigu, różnica poziomów: jej podłogi i kondygnacji nie przekraczała 0,02 m.

Rozmiary i wyposażenie pokoju w budynku ośrodka edukacyjno-muzealnego były odpowiednie dla pracującej w nim osoby niepełnosprawnej.

(dowód: akta kontroli, str. 299-317)

2. W RPN w okresie objętym kontrolą corocznie dokonywano protokołowanego okresowego przeglądu budynków i budowli pod względem technicznym, ochrony przeciwpożarowej oraz utrzymania czystości, co było zgodne z art. 62 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane[15].

Urządzenie dźwigowe (winda) zamontowana w budynku edukacyjno-muzealnym RPN zostało poddane dozorowi technicznemu przez służby Urzędu Dozoru Technicznego w dniach: 28.07.2016 r., 25.07.2017 r. i 20.07.2018 r.

Ponadto było ono comiesięcznie konserwowane przez firmę specjalistyczną z Zamościa zajmującą się urządzeniami dźwigowymi i instalatorstwem elektrycznym na podstawie dwóch umów zawartych z RPN w dniu 2.01.2014 r. i 30.12.2016 r.

(dowód: akta kontroli, str. 179-241)

3. W okresie objętym kontrolą RPN nie uwzględniał wydatków na likwidację barier w istniejącym zabytkowym budynku biurowym dyrekcji Parku. Nie podejmowano również działań w kierunku uzyskania środków (np. z PFRON) na dostosowanie budynku do potrzeb osób niepełnosprawnych.

(dowód: akta kontroli, str. 243, 318-319, 331-333, 356-361)

4. W latach 2016-2017 zrealizowano inwestycję pod nazwą *Budowa punktu informacyjnego usługowo-sanitarnego* wraz z zagospodarowaniem terenu otaczającego budynek. Budynek posiadał pomieszczenia higieniczno-sanitarne dostosowane m.in. do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Nakłady poniesione w okresie objętym kontrolą na realizację tego zadania wyniosły według kosztów wytworzenia: w 2016 r. – 32.210,29 zł oraz w 2017 r. – 425.262,98 zł (budynek) oraz 64.383,01 zł (zagospodarowanie terenu przy budynku).

(dowód: akta kontroli, str. 330, 334-355, 384)

5. Kierownictwo RPN w okresie objętym kontrolą nie zajmowało się problemem dostosowania toalety w budynku ośrodka edukacyjno-muzealnego oraz zabytkowego budynku biurowego dyrekcji do potrzeb osób niepełnosprawnych.

(dowód: akta kontroli, str. 243)

Ustalone nieprawidłowości

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

[15] Dz. U. z 2017 r. poz. 1332, ze zm.

Uwagi dotyczące badanej działalności

NIK zwraca uwagę, że w Parku nie podejmowano w latach 2016-2018 (I półrocze) działań na rzecz dostosowania dwóch (z trzech) istniejących budynków do potrzeb osób niepełnosprawnych, pomimo, że wymiary pomieszczeń toalety w budynku ośrodka edukacyjno-muzealnego nie spełniały wymogu § 86 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie warunków technicznych budynków[16], a drzwi wewnętrzne w toalecie nie otwierały się z pozostawieniem prześwitu o wymaganej szerokości co najmniej 0,9 m, stosownie do przepisów § 79 ust. 1 w zw. z § 75 ust. 2 tego rozporządzenia, natomiast budynek biurowy, zajęty na potrzeby dyrekcji i administracji Parku, nie był przystosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych i osobom takim nie zapewniono odpowiedniego dostępu do tego budynku.

(dowód: akta kontroli, str. 299-305, 312-317)

Dyrektor RPN wyjaśnił, że: *siedziba dyrekcji Parku to budynek zabytkowy wpisany do rejestru Wojewódzkiego Konserwatora Zabytków w Lublinie pod nr. A/1292. Każde działanie remontowe i adaptacyjne w tym budynku jest bardzo trudne i kosztowne ze względu na konstrukcję obiektu (drewniane stropy, schody zabiegowe, drzwi skrzyniowe dwuskrzydłowe z progami, które pełnią również rolę konstrukcyjną. Duży nakład finansowy, olbrzymi zakres prac adaptacyjnych trudności, wręcz niemożliwość, wykonania prac adaptacyjnych oraz uwarunkowania konserwatorskie powodują, że nie podjęto działań na rzecz dostosowania obiektu dla osób niepełnosprawnych ruchowo. Należy zauważyć, że w bezpośrednim sąsiedztwie siedziby Parku w której załatwiane są sprawy urzędowe znajduje się Ośrodek Edukacyjno-Muzealny RPN.* […] *W sytuacjach tego wymagających obsługa osób z dysfunkcją ruchu odbywa się w Ośrodku Edukacyjno-Muzealnym.* […] *Pomimo tego, że obiekt jest nieprzystosowany technicznie dla osób niepełnosprawnych to nie następuje wykluczenie tych osób dzięki stosownej organizacji pracy.*

Łazienka dla osób niepełnosprawnych w OEM jest najczęściej wykorzystywana przez te osoby. Nie wnoszono uwag o utrudnieniach związanych z korzystaniem z łazienki. W celu dostosowania do obowiązujących przepisów podjęto działania mające na celu dostosowanie systemu otwierania drzwi przesuwanych tak by uzyskać pełny prześwit drzwi. Niezgodność z przepisami zostanie usunięta najpóźniej do końca października.

(dowód: akta kontroli, str. 367-368, 371-372)

NIK pozytywnie ocenia podjęcie przez Park działań zmierzających do dostosowania drzwi wejściowych do toalety w budynku ośrodka edukacyjno-muzealnego. Zauważa jednocześnie, że kontrolowana jednostka nie przeprowadziła, w uzgodnieniu z Wojewódzkim Konserwatorem Zabytków w Lublinie, analizy możliwości wdrożenia rozwiązań, zmierzających do wyeliminowania lub zminimalizowania barier architektonicznych w zabytkowym budynku, wykorzystywanym na potrzeby biurowe. Podkreślenia przy tym wymaga, że nie wszystkie potencjalne rozwiązania, mające na celu poprawę dostępu do budynku, wymagają ingerencji w jego strukturę i prowadzenia prac budowlanych[17].

Występujące obecnie bariery architektoniczne ograniczają dostępność obiektu, jako budynku użyteczności publicznej, dla niepełnosprawnych klientów Parku. Rozwiązaniem tego problemu może być – przytoczone przez Dyrektora RPN – organizowanie spotkań z interesantami z niepełnosprawnościami ruchowymi w innych budynkach Parku, odpowiednio przystosowanymi do potrzeb takich osób. NIK zwraca jednak uwagę, że ograniczenia o charakterze infrastrukturalnym

[16] Ich wymiary wynosiły 1,3 m na 2,6 m oraz 1,4 m na 1,6 m, podczas gdy przywołane przepisy wymagały, aby na kondygnacjach budynku dostępnych dla osób niepełnosprawnych co najmniej jedno z ogólnodostępnych pomieszczeń higienicznosanitarnych zapewniało przestrzeń manewrową o wymiarach co najmniej 1,5 x 1,5 m.

[17] Jednym z nich jest np. wyposażenie obiektu w mobilne schodołazy.

negatywnie rzutują na możliwość podjęcia zatrudnienia w RPN przez kandydatów niepełnosprawnych ruchowo, zainteresowanych pracą w Parku.

Ocena cząstkowa

W okresie objętym kontrolą dwa z trzech budynków RPN nie były w pełni dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. Park nie podejmował przy tym działań w celu likwidacji istniejących barier architektonicznych w zabytkowym budynku dyrekcji. Problematyka niedostosowania tego budynku do potrzeb osób niepełnosprawnych nie była również przedmiotem zainteresowania kierownictwa jednostki w tym okresie. Budynek edukacyjno-muzealny spełniał określone przepisami wymogi techniczne za wyjątkiem znajdującej się w nim toalety dla osób niepełnosprawnych. Natomiast budynek informacji turystycznej był w pełni dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych.

W obowiązujących terminach uprawnione osoby przeprowadziły badania okresowe oraz przeglądy konserwacyjne dźwigu osobowego mieszczącego się w budynku edukacyjno-muzealnym i przeznaczonego m.in. dla osób niepełnosprawnych.

IV. Wnioski

Wnioski pokontrolne

Przedstawiając powyższe oceny i uwagi wynikające z ustaleń kontroli, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli[18], wnosi o: dokonanie korekt deklaracji DEK-I-0 za 2016 i 2017 r. w zakresie kwot nadpłaconych na rzecz PFRON, w związku z wykazaniem błędnych danych w deklaracjach.

V. 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 o NIK 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 Lublinie.

Obowiązek poinformowania NIK o sposobie wykorzystania uwag i wykonania wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK proszę o poinformowanie Najwyższej Izby Kontroli, w terminie 21 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykorzystania uwag i wykonania wniosku pokontrolnego oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań.

W przypadku wniesienia zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, termin przedstawienia informacji liczy się od dnia otrzymania uchwały o oddaleniu zastrzeżeń w całości lub zmienionego wystąpienia pokontrolnego.

Lublin, dnia 29 listopada 2018 r.

Kontroler
Janusz Gosik
specjalista kontroli państwowej

p.o. Dyrektor
Delegatury Najwyższej Izby Kontroli
w Lublinie
Edward Lis

.....

.....

[18] Dz. U. z 2017 r. poz. 524, ze zm., dalej: *ustawa o NIK*.