



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Poznaniu

LPO.410.024.03.2018
P/18/060

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Poznaniu
ul. Dożynkowa 9H, 61-662 Poznań
T +48 61 655 62 00, F +48 61 655 62 01
lpo@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 Poznaniu
Kontroler	Aleksandra Koszarek, inspektor kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LPO/138/2018 z dnia 6 września 2018 r. (dowód: akta kontroli str. 1 - 2)
Jednostka kontrolowana	Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu, Al. Niepodległości 34, 61 – 714 Poznań (dalej: Urząd albo UMWW)
Kierownik jednostki kontrolowanej	Marek Woźniak, Marszałek Województwa Wielkopolskiego ¹ (dalej: Marszałek) (dowód: akta kontroli str. 3)

II. Ocena kontrolowanej działalności²

Ocena ogólna

W latach 2016 – 2018 (I półrocze)³ w Urzędzie nie podejmowano aktywnych działań mających na celu pozyskanie do pracy osób niepełnosprawnych, poza standardowymi czynnościami wymaganymi przez ustawodawcę w przepisach ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych⁴. Nawiązano współpracę z innymi podmiotami m.in. w zakresie oferowanych stażów i praktyk, a także publikacji ogłoszeń o naborach. Działania te dotyczyły jednak ogółu zainteresowanych i nie były skierowane wprost do osób niepełnosprawnych. Jakkolwiek do potrzeb tych osób dostosowano stronę internetową UMWW oraz Biuletyn Informacji Publicznej Urzędu (dalej: BIP) to nie skorzystano z możliwości zainicjowania współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, a informacje o wolnych stanowiskach pracy nie były zamieszczane na stronach internetowych dedykowanych takim osobom⁵. Nie sprzyjało to wzrostowi liczby osób niepełnosprawnych zatrudnionych w UMWW, a wskaźnik ich zatrudnienia w kontrolowanym okresie oscylował zaledwie od 2,27% do 2,48%.

W Urzędzie przestrzegano praw pracowników niepełnosprawnych w zakresie czasu pracy, dodatkowego urlopu wypoczynkowego oraz płatnego zwolnienia od pracy. Ich stanowiska pracy były odpowiednio przystosowane. Budynki zajmowane przez UMWW, przy al. Niepodległości 34 oraz ul. Kościuszki 93 i 95 w Poznaniu były co do zasady dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych, z tym że w obiekcie przy ul. Kościuszki 93 szerokość drzwi do pomieszczeń biurowych, mniejsza od

¹ Od 2005 r.

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 Dalej: okres objęty kontrolą albo kontrolowany okres.

⁴ Dz. U. z 2018 r. poz. 1260, ze zm.

⁵ Na przykład <http://www.niepełnosprawni.pl/>

standardowo wymaganej, co najmniej utrudniała dostęp do tych pomieszczeń osobom z niepełnosprawnością ruchową.

W Urzędzie prawidłowo i terminowo dokonywano wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (dalej: PFRON), nie skorzystano natomiast z możliwości obniżenia wpłat na zasadach określonych w art. 22 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁶.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

1. Działania na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Opis stanu faktycznego

1.1. Stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Urzędzie, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy na koniec 2016 i 2017 roku wynosił odpowiednio: 23,7 i 24,9. W 2018 r. stan ten wynosił na koniec miesiący styczeń i luty 25,9, marzec i kwiecień - 24,9, maj i czerwiec - 26,9. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, o którym mowa w art. 2 pkt 6 ustawy o rehabilitacji, na koniec 2016 i 2017 roku oraz miesięcy od stycznia do czerwca 2018 r. wynosił odpowiednio: 2,27%, 2,31%, 2,39%, 2,38%, 2,28%, 2,29%, 2,48%, 2,48%.

W okresie objętym kontrolą z ośmioma osobami niepełnosprawnymi został rozwiązany stosunek pracy, w tym w trzech przypadkach wygasł on na skutek śmierci pracownika, w dwóch na skutek przejścia na emeryturę, dwie osoby rozwiązały stosunek pracy za porozumieniem stron, jednej nie została przedłużona umowa o pracę zawarta na czas określony. W tym okresie w Urzędzie zatrudniono siedem osób niepełnosprawnych w trybie otwartego konkursu na stanowiska podinspektora, inspektora oraz głównego specjalisty. Zawarto z nimi umowy o pracę na czas określony.

(Dowód: akta kontroli str. 12, 26-29, 1417 - 1419)

1.2 W kontrolowanym okresie Urząd nie podejmował dodatkowych działań, poza wymaganymi m.in. art. 13 i 13a ustawy o pracownikach samorządowych⁷, mających na celu zatrudnianie osób niepełnosprawnych, w tym w szczególności:

- nie współpracował z organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie działań informacyjnych upowszechniających wiedzę o możliwości ubiegania się o pracę przez osoby niepełnosprawne,
- współpraca z powiatowymi urzędami pracy nie obejmowała działań w celu zatrudnienia osób niepełnosprawnych lub odbywania stażów,
- studentom niepełnosprawnym nie oferowano możliwości odbycia praktyk oraz stażów,
- nie zamieszczał informacji o naborach na stronach internetowych dedykowanych osobom niepełnosprawnym.

Do potrzeb osób niepełnosprawnych została natomiast dostosowana strona internetowa Urzędu i BIP, na których publikowane są informacje o rekrutacji na wolne stanowiska urzędnicze. BIP został dostosowany do potrzeb osób z dysfunkcją wzroku i niedowidzących poprzez możliwość zmiany wielkości czcionki oraz wersję kontrastową serwisów, pracownicy Urzędu odpowiedzialni za publikowanie treści w internecie odbyli szkolenia w zakresie prawidłowych sposobów tworzenia i osadzania informacji; została stworzona możliwość przetwarzania plików PDF (posiadają one tzw. warstwę tekstową umożliwiającą przetwarzanie treści przez

⁶ Dz.U. z 2018 r. poz. 511 ze zm., dalej: ustawa o rehabilitacji.

⁷ Publikowanie ogłoszeń o naborach w BIP oraz na tablicy informacyjnej, a także informowanie o preferencjach dla osób niepełnosprawnych w przypadku wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych niższego niż 6%.

syntetyzator mowy); materiały graficzne posiadają tekst alternatywny; wprowadzono minimalny udział elementów mrugających niebezpiecznych dla osób ze schorzeniami neurologicznymi; podejmowane są aktualizacje systemu pod kątem zgodności ze standardem WCAG 2.0⁸.

W Regulaminie pracy⁹ Urzędu oraz Procedurze Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej¹⁰ Urzędu zawarte zostały postanowienia antydyskryminacyjne ze względu na niepełnosprawności. W regulacjach tych postanowiono, że pracodawca zobowiązany jest równo traktować pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Działania UMWW w zakresie zatrudniania pracowników, oferowanych praktyk i staży skierowane były do ogółu zainteresowanych, w tym: współpracowano z Powiatowymi Urzędami Pracy (dalej: PUP) w Poznaniu oraz Wrześni, z Centrum Szkoleń i Innowacji sp. z o.o. w zakresie odbywania stażów oraz z Uniwersytetem im. Adama Mickiewicza w Poznaniu i Uniwersytetem Przyrodniczym w Poznaniu w zakresie odbywania przez studentów praktyk i stażów. W ramach współpracy z PUP, w 2017 r. jedna osoba z niepełnosprawnością odbyła staż w Urzędzie. W ramach indywidualnych uzgodnień staże w UMWW odbywali studenci z innych uczelni, jednak w Urzędzie nie gromadzono danych co do posiadanego stopnia niepełnosprawności tych osób.

Sekretarz Województwa Wielkopolskiego (dalej: Sekretarz) podał, że profil działalności Urzędu jest odpowiedni dla osób z niepełnosprawnościami. Nabór na wolne stanowiska jest otwarty i konkurencyjny i każdy zainteresowany, po spełnieniu przesłanek formalnych, może ubiegać się o zatrudnienie. Ułatwia to dodatkowo regulacja art. 13a ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych¹¹. Wybudowanie nowej siedziby Urzędu w znacznej mierze wyeliminowało bariery architektoniczne. Jednak większość miejsc pracy w UMWW to stanowiska administracyjno – biurowe, wiążące się z siedzącym trybem pracy przy ekranie komputerowym powyżej czterech godzin, przy oświetleniu mieszanym. Czynniki te mogą wpływać na zainteresowanie osób z niepełnosprawnościami podjęciem pracy.

Według wyjaśnień Sekretarza wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Urzędzie poniżej 6%, o których mowa w art. 21 ust. 2 ustawy o rehabilitacji, wynika z braku zgłaszania się na ogłoszenia o wolnych stanowiskach osób z orzeczoną niepełnosprawnością. Decyzja o poinformowaniu pracodawcy o posiadanym stopniu niepełnosprawności jest indywidualną decyzją pracownika, a jej nieprzekazanie nie niesie za sobą żadnych konsekwencji. Sekretarz podał, że istniejące narzędzia formalno - prawne są wystarczające dla zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Dodał, że niespełnienie wskaźnika zatrudnienia osób

⁸ Z ang. "Web Content Accessibility Guidelines", czyli "Wytyczne dotyczące dostępności treści internetowych", to zbiór rekomendacji, których należy przestrzegać, aby zapewnić dostęp do treści internetowych możliwie szerokiej grupie użytkowników, włączając w to osoby niepełnosprawne. Por. załącznik nr 4 do rozporządzenia Rady Ministrów z 12 kwietnia 2012 r. w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności, minimalnych wymagań dla rejestrów publicznych i wymiany informacji w postaci elektronicznej oraz minimalnych wymagań dla systemów teleinformatycznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 2247), dalej: rozporządzenia Rady Ministrów z 12 kwietnia 2012 r.

⁹ Załącznik do zarządzenia Marszałka nr 45/2013 z 16 grudnia 2013 r. ze zmianami.

¹⁰ Załącznik do zarządzenia Marszałka nr 38/2017 z 26 lipca 2017 r.

¹¹ Jeżeli w jednostce wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze, jest niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu na stanowiskach urzędniczych, z wyłączeniem kierowniczych stanowisk urzędniczych, przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się w gronie wyłonionych pięciu najlepszych kandydatów.

z niepełnosprawnościami skutkuje przekazywaniem środków na PFRON, które kierowane są bezpośrednio na wsparcie tych osób. Wprowadzenie innych rozwiązań np. asystentów osób niepełnosprawnych wymagałoby, z uwagi na politykę bezpieczeństwa oraz zasady przetwarzania danych obowiązujących w Urzędzie, wprowadzenia podstaw prawnych dla ich umiejscowienia związanych z charakterem wykonywanych działań.

Sekretarz podał, że współpracę z organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych z ramienia Samorządu Województwa Wielkopolskiego podejmował Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu i Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu. W Urzędzie, w okresie od 2016 r. do połowy 2017 r., prowadzony był bufet przez Spółdzielnię socjalną „Stara Łubianka”, która zatrudniała osoby z niepełnosprawnościami. Założycielami Spółdzielni był m.in. Samorząd Województwa Wielkopolskiego.

(Dowód: akta kontroli str. 15 – 17, 41, 45 – 47, 227- 321)

1.3 W okresie objętym kontrolą pracownicy Urzędu odpowiedzialni za rekrutację i sprawy kadrowe nie uczestniczyli w szkoleniach dotyczących problematyki zatrudniania osób niepełnosprawnych. W tym okresie dwie pracownice Wydziału Kadr i Płac Departamentu Organizacyjnego Urzędu, w ramach studiów podyplomowych „Rozliczenia kadrowo-płacowe” organizowanych przez Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, odbyły zajęcia z przedmiotu *PFRON* i *ZFSS*¹² oraz *Zatrudnianie i wynagradzanie osób niepełnosprawnych*.

Sekretarz podał, że pracownicy odpowiedzialni za proces rekrutacji podnoszą swoje kwalifikacje regularnie, a dodatkowe szkolenie w zakresie problematyki zatrudniania osób z niepełnosprawnościami może być przydatne.

(Dowód: akta kontroli str. 15 – 17, 41 - 42, 45 - 47)

1.4 Na stronie intranetowej Urzędu w dniu 6 lutego 2014 r. oraz 25 września 2017 r. został zamieszczony komunikat z prośbą o zgłaszanie faktu otrzymania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Orzeczenia o stopniu niepełnosprawności były dostarczane przez pracowników bez zbędnej zwłoki.

Dyrektor Departamentu Organizacyjnego i Kadr UMWW podał, że każdy nowo zatrudniony pracownik jest informowany o uprawnieniach związanych ze zgłoszeniem orzeczenia o niepełnosprawności.

(Dowód: akta kontroli str. 15 – 17, 19 – 20, 26-29, 82-85)

1.5 Wysokość wpłat na PFRON w 2016 i 2017 roku oraz w poszczególnych miesiącach 2018 roku (styczeń – czerwiec¹³) wynosiła odpowiednio: 715 449,00 zł, 818 335,00 zł, 70 877,00 zł, 71 379,00 zł, 71 652,00 zł, 76 366,00 zł, 75 398,00 zł, 72 627,00 zł,

(Dowód: akta kontroli str. 9, 130, 131)

1.6 Analiza dokonanych wpłat na PFRON za październik i listopad 2016 i 2017 roku, grudzień 2017 roku oraz miesiące styczeń – maj 2018 roku wykazała, że wysokości tych wpłat naliczono zgodnie z przepisami art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji i przekazano na PFRON w wymaganym terminie, określonym w art. 49 ust. 2 powołanej ustawy, tj. do dnia 20 następnego miesiąca po miesiącu, w którym zaistniały okoliczności powodujące obowiązek wpłaty.

(Dowód: akta kontroli str.87 – 88)

¹² Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych.

¹³ Wpłaty za grudzień 2017 r. i za miesiące styczeń – maj 2018 r.

1.7 Urząd nie skorzystał z możliwości obniżenia składki PFRON na zasadach określonych w art. 22 ustawy o rehabilitacji.

Sekretarz podał, że dostawcy towarów i usług wyłonieni w ramach postępowań prowadzonych w oparciu o Prawo zamówień publicznych¹⁴ nie przedkładali stosownych dokumentów potwierdzających zatrudnienie osób z niepełnosprawnością, co pozwoliłoby na skorzystanie z obniżenia wpłat.

(Dowód: akta kontroli str. 89 – 122, 1406 - 1408)

1.8 Zasady i tryb naboru do pracy w Urzędzie zostały określone w Regulaminie przeprowadzania naboru pracowników na stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze stanowiska urzędnicze¹⁵. Postanowienia Regulaminu naboru były zgodne z przepisami art. 11 – 15 ustawy o pracownikach samorządowych. W regulaminie tym uregulowano m.in. tryb inicjowania naboru, publikowania ogłoszeń, list kandydatów i wyników naborów; procedurę realizacji poszczególnych etapów naboru.

Ogłoszenia o naborze do pracy nie były publikowane na żadnej ze stron adresowanych do osób z niepełnosprawnościami. Były natomiast wywieszane na tablicy informacyjnej Urzędu oraz umieszczane w BIP¹⁶. W kontrolowanym okresie 10 ogłoszeń o naborze zostało opublikowanych również na portalach pracuj.pl i praca.pl.

Poddane analizie ogłoszenia o naborze do pracy spełniały przesłanki określone w art. 13 ustawy o pracownikach samorządowych. Zawierały informacje istotne dla osób niepełnosprawnych, w tym m.in. o dostosowaniu budynku do ich potrzeb, przytoczone zostało brzmienie przepisu art. 13a ust. 2 ww. ustawy. Informacje dotyczące warunków pracy były, poza jednym przypadkiem, rzetelne. W okresie objętym kontrolą w 13¹⁷ na 299 ogłoszonych naborów zgłosiło się 11 kandydatów¹⁸ będących osobami niepełnosprawnymi. Osoby te spełniały wymagania formalne określone w ogłoszeniu o naborze. Trzy osoby niepełnosprawne nie znalazły się wśród kandydatów wyłonionych przez komisję ds. naborów. Jedna, która zgłosiła się do trzech naborów zrezygnowała z udziału w rekrutacji. Z przeprowadzonych naborów, w których brały udział osoby niepełnosprawne został sporządzony protokół, o którym mowa w art. 14 ustawy o pracownikach samorządowych. Informacja o wynikach naboru została podana do publicznej wiadomości poprzez umieszczenie jej w BIP oraz na tablicy informacyjnej Urzędu. Z siedmioma osobami niepełnosprawnymi wyłonionymi przez komisję ds. naborów został nawiązany stosunek pracy, na podstawie umów o pracę na czas określony.

(Dowód: akta kontroli str. 26 – 38, 77, 82-85, 163 – 169, 195 – 226)

Sekretarz podał, że inne niż ww. formy publikacji ogłoszeń, z uwagi na związane z nimi koszty, są stosowane sporadycznie oraz że osoby, które nie znalazły się wśród wyłonionych kandydatów nie spełniały oczekiwanego poziomu wiedzy i doświadczenia zawodowego.

(Dowód: akta kontroli str. 45 - 47, 1406 - 1408)

1.9 W okresie objętym kontrolą Urząd nie korzystał ze środków Programu PFRON *Stabilne zatrudnienie – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej*.

¹⁴ Ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 1986, ze zm.)

¹⁵ Załącznik do Zarządzenia Marszałka nr 5/2014 z dnia 28 lutego 2014 r. ze zmianami, uchylone i zastąpione jego zarządzeniem nr 32/2018 z dnia 8 czerwca 2018 r. (dalej: Regulamin naboru).

¹⁶ Analizie poddano dokumentację z 16 postępowań o nabór pracowników o numerach: 26/2016, 63/2016, 10/2017, 11/2017, 82/2017, 94/2017, 110/2017, 18/2018, 22/2018, 48/2018, 52/2018, 58/2018, 65/2018, 66/2018, 67/2018, 71/2018.

¹⁷ Liczba ustalona na podstawie danych z naborów, w wyniku których w Urzędzie zostały zatrudnione osoby niepełnosprawne oraz danych z naborów, do których zgłosiły się osoby niepełnosprawne a aplikacje kandydatów, zgodnie z Regulaminem naboru nie zostały zniszczone w terminie trzech miesięcy od zakończenia naboru.

¹⁸ Jedna osoba złożyła aplikację do trzech naborów.

(Dowód: akta kontroli str. 989 - 990)

1.10 W kontrolowanym okresie UMWW nie poniósł wydatków związanych z adaptacją pomieszczeń dla potrzeb osób niepełnosprawnych oraz wyposażeniem stanowisk pracy. Urząd nie skorzystał również z instrumentów określonych w art. 26 i 26a ustawy o rehabilitacji.

(Dowód: akta kontroli str. 989 - 990)

Sekretarz podał, że nabór do UMWW zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych jest otwarty i konkurencyjny, nie pozwala zatrudnić osoby jedynie w oparciu o przesłankę posiadanej niepełnosprawności z pominięciem innych wymogów (wykształcenie, doświadczenie zawodowe) przewidzianej dla kandydata na dane stanowisko. Ponadto brak było wśród osób zatrudnionych w okresie objętym kontrolą, pracowników z niepełnosprawnością, których charakter uzasadniałby skorzystanie z dofinansowania przewidzianego w Programie PFRON Stabilne zatrudnienie – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej oraz z instrumentów wskazanych w art. 26 i 26e ustawy o rehabilitacji.

(Dowód: akta kontroli str. 1406 - 1408)

1.11 Według wyjaśnień Sekretarza działania Urzędu związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych były zgodne i mieściły się w wymogach przewidzianych przepisami Kodeksu pracy¹⁹, ustawy o pracownikach samorządowych oraz ustawy o rehabilitacji.

(Dowód: akta kontroli str. 45 - 47)

Ustalone
nieprawidłowości

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

1. W treści jednego z ogłoszeń o wolnym stanowisku urzędniczym Urząd zamieścił niezgodną ze stanem faktycznym informację o wyposażeniu budynku przy ul. Kościuszki 95 w windę²⁰, podczas gdy w budynku tym zainstalowana była platforma przyschodowa.

(Dowód: akta kontroli str. 170 – 172)

Sekretarz wyjaśnił, że w ogłoszeniu użyto potocznego określenia winda w stosunku do zainstalowanej w budynku „platformy dźwigowej”, ze względu na funkcje jaką pełni to urządzenie, a nie na jego techniczne parametry.

(Dowód: akta kontroli str. 1406 - 1408)

NIK wskazuje, że m.in. w świetle treści § 1 pkt 7 i 10 oraz załącznika nr 1 (Lp. 21 i 24) i nr 2 (Lp. 18 i 21) do rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 października 2003 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego w zakresie eksploatacji niektórych urządzeń transportu bliskiego²¹, urządzenia dla osób niepełnosprawnych oraz dźwigi, w tym osobowe są odrębnymi kategoriami urządzeń i nie należy zamiennie stosować tych pojęć. Ponadto, użycie w ogłoszeniu określenia „winda”, potocznie stosowanego dla opisanego „dźwigu osobowego” mogło wprowadzić w błąd potencjalnych kandydatów do pracy, co jest o tyle istotne, że budynek o którym mowa w ogłoszeniu jest wielokondygnacyjny, a platforma przyschodowa nie zapewnia osobom poruszającym się na wózkach dostępu na kondygnacje od I do III.

(Dowód: akta kontroli str. 1379-1382)

¹⁹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. z 2018 r. po z. 917, ze zm.).

²⁰ W ogłoszeniu nr 110/2017 o naborze na wolne stanowisko urzędnicze w Biurze Geodety Wielkopolskiego w części odnoszącej się do warunków i miejsca pracy wskazano, że budynek przy ul. Kościuszki 95 w Poznaniu posiada windę.

²¹ Dz. U. Nr 193, poz. 1890.

2. W czterech z 16 poddanych badaniom kontrolnym protokołach nie wskazano miejsca zamieszkania rekomendowanych kandydatów, co było niezgodne z art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

(Dowód: akta kontroli str. 173 – 194)

Sekretarz wyjaśnił, że w przypadku protokołów, w których nie ujęto miejsca zamieszkania kandydatów zostało ono podane w informacji o rozstrzygnięciu naboru opublikowanym w BIP.

(Dowód: akta kontroli str. 1406 - 1408)

NIK wskazuje, że wymogi dotyczące zawartości informacji o wyniku naboru odrębnie określa art. 15 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, a żaden przepis ww. ustawy nie zwalnia przeprowadzającego nabór od ujęcia w protokole wszystkich elementów, o których mowa w jej art. 14 ust. 2.

Uwagi dotyczące
badanej działalności

Najwyższa Izba Kontroli zwraca uwagę na nieskuteczność działań Urzędu w przedmiocie istotnego zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W okresie objętym kontrolą Urząd nie prowadził z własnej inicjatywy żadnych działań wykraczających poza standardowe procedury określone przepisami o pracownikach samorządowych²², w tym w szczególności nie korzystano z możliwości współpracy z organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, nie organizowano też stażów i praktyk skierowanych wprost do takich osób. Informacje o wolnych stanowiskach pracy nie były zamieszczane na stronach internetowych dedykowanych niepełnosprawnym. Brak aktywności w tych obszarach mógł być jedną z przyczyn utrzymującego się niskiego poziomu zatrudnienia w Urzędzie osób niepełnosprawnych – w okresie objętym kontrolą ogłoszono 299 naborów, a zatrudniono jedynie siedem osób niepełnosprawnych. NIK zwraca również uwagę, że w Urzędzie, jako aparacie pomocniczym Zarządu Województwa, powinno się dołożyć szczególnej staranności w zapewnieniu osobom niepełnosprawnym, na zasadzie równości z innymi osobami, prawa do pracy oraz zdobywania doświadczenia zawodowego. Wzywa do tego, ratyfikowana przez Polskę 6 września 2012 r. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych²³, w której art. 27 uznano prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadach równości z innymi osobami oraz zobowiązano się do ochrony i popierania realizacji ich prawa do pracy między innymi poprzez popieranie zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym oraz zdobywania przez nich doświadczenia zawodowego. Podobnie Sejm RP wezwał w § 2 w zw. z § 1 pkt 6 Karty praw osób niepełnosprawnych²⁴ Rząd RP do podjęcia działań ukierunkowanych na urzeczywistnienie praw osób niepełnosprawnych, m.in. pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami.

Ocena częściowa

Działania Urzędu nie doprowadziły do znaczącego zwiększenia stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, który na koniec czerwca 2018 r. wynosił zaledwie 2,48%. UMWW nie korzystał w tym zakresie z możliwości podjęcia współpracy z organizacjami działającymi na rzecz takich osób, a współpraca m.in. z urzędami pracy i uczelniami w przedmiocie ubiegania się o pracę, staż lub praktykę w Urzędzie nie dotyczyła stricte osób niepełnosprawnych. W sposób prawidłowy i terminowo uiszczano należne wpłaty na PFRON.

²² M.in. ogłoszenia o naborach zawierały informację, czy w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosił co najmniej 6% oraz pierwszeństwo w zatrudnieniu kandydata z niepełnosprawnością, w przypadku gdy znalazł się wśród pięciu najlepszych z wyłonionych kandydatów.

²³ Dz.U. z 2012 r., poz. 1169.

²⁴ M.P. z 1997 r. Nr 50, poz. 475.

2. Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych

Opis stanu
faktycznego

2.1 Z równoległe przeprowadzonej – w porozumieniu z NIK – kontroli Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu (dalej: PIP), w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących uprawnień osób niepełnosprawnych (czas pracy, prowadzenie ewidencji czasu pracy, uprawnień do przerw, prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego, wynagradzania za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, płatnych zwolnień od pracy osób niepełnosprawnych) wynika, że w Urzędzie przestrzegano dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy²⁵, naliczano wynagrodzenia za czas dodatkowego urlopu wypoczynkowego oraz za czas przebywania na turnusie rehabilitacyjnym²⁶. Stanowiska pracy były przystosowane do potrzeb niepełnosprawnych pracowników.

(Dowód: akta kontroli str. 322 - 361)

2.2 W okresie objętym kontrolą zagadnienia będące przedmiotem niniejszej kontroli NIK nie zostały wyszczególnione w planach kontroli wewnętrznej ani w planach audytu wewnętrznego Urzędu.

W 2016 r. Audytor Wewnętrzny przeprowadził audyt na temat *Wykonania zadań związanych z zasobami ludzkimi oraz zadań Wydziału organizacyjnego DO UMWW*, jednak w trakcie badań audytowych nie sformułowano zaleceń w zakresie zatrudniania w UMWW osób niepełnosprawnych.

(Dowód: akta kontroli str. 362 – 617, 619 - 982)

Dyrektor Departamentu Kontroli podał, że opracowując projekt rocznego planu kontroli Urzędu, za okres objęty kontrolą, nie dostrzegano potrzeby przeprowadzania kontroli wewnętrznych obejmujących swym zakresem zatrudnianie w Urzędzie osób z niepełnosprawnością. Dodał, że przepisy prawa nie nakładają obowiązku przeprowadzania takich kontroli.

(Dowód: akta kontroli str. 984)

Audytor wewnętrzny podał, że zadania audytowe są planowane na podstawie analiza ryzyka, przepisów ww. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 kwietnia 2012 r., umowy zawartej przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z Samorządem Województwa Wielkopolskiego, przeprowadzanych audytów sprawdzających. Audyty o niższej wadze ryzyka nie zostały wzięte pod uwagę przy rocznym planowaniu zadań audytowych.

(Dowód: akta kontroli str. 986)

2.3 PIP w latach 2016-2018 (I półrocze) nie przeprowadziła w Urzędzie kontroli w zakresie przestrzegania praw oraz warunków pracy pracowników niepełnosprawnych.

(Dowód: akta kontroli str. 618)

Ustalone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie PIP stwierdziła następujące nieprawidłowości:

a) nie poinformowano niezwłocznie jednego pracownika²⁷ posiadającego orzeczenie o stopniu niepełnosprawności o zmianie jego warunków zatrudnienia

²⁵ Ustalenia dokonano w oparciu o ewidencję czasu pracy pięciu pracowników o znacznym, umiarkowanym i lekkim stopniu niepełnosprawności, za okres od stycznia 2016 r. do czerwca 2018 r.

²⁶ Ustalenia dokonano na podstawie imiennych kart wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą czterech pracowników, za okres od stycznia 2016 r. do czerwca 2018 r.

²⁷ Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności zostało wydane w 2015 r.

w zakresie obowiązującej go dobowej i tygodniowej normy czasu pracy (art. 29 § 3² Kodeksu pracy w zw. z art. 15 ust. 1 i 2 ustawy o rehabilitacji),

- b) nie ustalono pisemnie rozkładu czasu pracy pracownikowi z orzeczoną stopniem niepełnosprawności²⁸ (art. 129 § 3 i 4 Kodeksu pracy w zw. z art. 15 ust. 1 i 2 ustawy o rehabilitacji),
- c) nie przeprowadzono pierwszego szkolenia okresowego z zakresu bhp dla pracownika zatrudnionego na stanowisku administracyjno – biurowym w okresie do 12 miesięcy od daty rozpoczęcia pracy²⁹ na tych stanowiskach oraz nie przeprowadzono szkolenia okresowego w zakresie bhp dla pracownika administracyjno – biurowego nie rzadziej niż raz na sześć lat (art. 237³ § 2 Kodeksu pracy w zw. z § 14 ust. 2 pkt 5 i § 15 ust. 2 i 4 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy³⁰),
- d) dopuszczono do pracy pracownika nieposiadającego aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku³¹ (art. 229 § 1-1², 2, 4 i 4a Kodeksu pracy w zw. z § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy³²),
- e) dwóch pracowników³³ niepełnosprawnych nie miało faktycznej możliwości skorzystania z prawa do dodatkowej 15 minutowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek wliczaną do czasu pracy (art. 17 ustawy o rehabilitacji),
- f) nie udzielono jednemu pracownikowi urlopu wypoczynkowego za rok poprzedni w terminie do 30 września następnego roku kalendarzowego (art. 168 Kodeksu pracy),
- g) w budynku Urzędu w Poznaniu przy al. Niepodległości 34 przezroczyste ściany działowe znajdujące się w pomieszczeniach biurowych, w pobliżu tych pomieszczeń lub wzdłuż przejść, a także drzwi szklane nie zostały oznakowane w widoczny sposób (§ 22 ust. 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy³⁴),
- h) w jednym pomieszczeniu pracy znajdowały się niezabezpieczone leżące na podłodze przewody zasilające, regały do składowania papieru do drukowania nie posiadały informacji o ich maksymalnym obciążeniu; w trakcie kontroli wydano ustne decyzje o usunięciu nieprawidłowości i zostały one zrealizowane.

(Dowód: akta kontroli str. 322 - 361)

Sekretarz podał, że informacja o zmianie warunków zatrudnienia jest na bieżąco przekazywana pracownikom. W przedmiotowym przypadku orzeczenie o stopniu niepełnosprawności zostało przekazane do Urzędu w czasie długiej i usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Informacja o zmianie warunków zatrudnienia została przekazana po jego powrocie do pracy. Odnośnie do rozkładu

²⁸ Praca faktycznie była świadczona w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu.

²⁹ Pracownik zatrudniony w maju 2005 r. pierwsze szkolenie odbył w miesiącach wrzesień – grudzień 2006 r.

³⁰ Dz. U. Nr 180 poz. 1860, ze zm.

³¹ Dotyczy to 2005 r.

³² Dz. U. z 2016 r. poz. 2067.

³³ Badaniem objęto czterech pracowników.

³⁴ Dz. U. z 2003 r. nr 169 poz. 1650, ze zm.

czasu pracy to był on przestrzegany i miał charakter ustnych uzgodnień, został udokumentowany po kontroli zgodnie z wystąpieniem PIP. Niewykorzystany urlop został udzielony na przełomie września i października 2018 r., wcześniej nie było to możliwe z powodu długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Dopuszczenie pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego oraz brak przeszkolenia pracownika w zakresie bhp w okresie 12 miesięcy od daty zatrudnienia miały miejsce odpowiednio w 2005 i 2006 r. i były incydentalne. Nieprzeszkolenie pracownika w zakresie bhp w terminie do sześciu lat wynikało z polityki organizacji szkoleń – zaplanowano jedno zbiorcze szkolenie dla większej liczby pracowników. Niewykorzystanie dodatkowych przerw przez dwóch pracowników wynikało z okresowego zwiększenia ich obowiązków i rotacją pracowników w komórce organizacyjnej. Bezpośredni przełożeni tych pracowników zostali zobowiązani do bezwzględnego stosowania uprawnień. Podjęto również działania mające na celu odpowiednie oznaczenie przeszklonych ścian i drzwi.

(Dowód: akta kontroli str. 1417- 1499)

Ocena cząstkowa

W Urzędzie dopuszczono do pojedynczych przypadków naruszeń praw pracowników niepełnosprawnych nie zapewniając im realnej możliwości skorzystania z prawa do dodatkowej przerwy w pracy. Były natomiast przestrzegane ich prawa w zakresie czasu pracy, dodatkowego urlopu wypoczynkowego oraz płatnego zwolnienia od pracy. Stanowiska pracy osób niepełnosprawnych były przystosowane do ich potrzeb. Ujawniono natomiast przypadki niedochowania terminów przeprowadzania szkoleń z zakresu bhp, a w budynku przy al. Niepodległości 34 nie oznaczono we właściwy sposób przeszklonych powierzchni ścian i drzwi.

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

Opis stanu faktycznego

3.1 Działalność Urzędu prowadzona była w trzech budynkach położonych w Poznaniu: przy Al. Niepodległości 34, ul. Kościuszki 93 i ul. Kościuszki 95. Budynek przy ul. Kościuszki 93 używany był na mocy Porozumienia ramowego z 4 grudnia 2007 r., zawartego pomiędzy Wielkopolskim Urzędem Wojewódzkim w Poznaniu (dalej: WUW) a Województwem Wielkopolskim oraz porozumień w sprawie administrowania nieruchomością wspólną z 28 grudnia 2010 r. i 30 stycznia 2018 r., w których postanowiono, że WUW zobowiązuje się do administrowania nieruchomością w zakresie czynności administracyjnych i technicznych, w tym dbania z należytą starannością o stan nieruchomości, zgodnie z przepisami Prawa budowlanego³⁵. Przeprowadzone w trakcie kontroli oględziny tych budynków wykazały, że zostały one dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie:

- wyodrębnienia miejsc parkingowych dla osób niepełnosprawnych, poza jednym przypadkiem, w którym miejsce nie zostało oznaczone w sposób graficzny i kolorystyczny jako przeznaczone dla osób niepełnosprawnych,
- do budynków prowadziły utwardzone dojścia,
- położenie drzwi wejściowych do budynków, ich szerokość oraz kształt umożliwiały dogodnie warunki ruchu osób niepełnosprawnych,

³⁵ Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r., Dz. U. z 2018 r. poz. 1202.

- w budynkach zainstalowane były dźwigi osobowe lub platformy przyschodowe. W dźwigach osobowych działała informacja akustyczna, przyciski na tablicy przyzywowej posiadały oznaczenia dogodne dla osób niewidomych,

- w budynkach znajdowały się toalety przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych.

- drzwi wejściowe do pomieszczeń wewnętrznych (biurowych) w budynku zlokalizowanym przy al. Niepodległości 34 oraz ul. Kościuszki 95 posiadały wymaganą szerokość i wysokość³⁶,

W toku oględzin stwierdzono również, że w budynku przy ul. Kościuszki 93 szerokość drzwi wejściowych do pomieszczeń wewnętrznych (biurowych) świetle ościeżnicy wynosiła 0,74 m zamiast co najmniej 0,9 m (§ 62 ust. 1 w sprawie warunków technicznych).

(Dowód: akta kontroli str. 1375 - 1386)

Zastępca Dyrektora Departamentu Administracyjnego Urzędu podał, że oznakowanie miejsca postojowego dla osób niepełnosprawnych w postaci tabliczki uległo zniszczeniu i zdemontowaniu, oraz że zlecono wykonanie trwałego oznaczenia poziomego tego miejsca. Wyjaśnił też, że WUW jako administrator budynku na przełomie 2015 i 2016 roku w budynku przy ul. Kościuszki 93 przeprowadził remont korytarzy. W zakres remontu wchodziła m.in. wymiana okładzin ściennych i skrzydeł drzwiowych w istniejących ościeżnicach. Dodał, że całością obiektów przy al. Niepodległości 16/18 (budynki „A”, „B” i „C”), zgodnie z Porozumieniem z 28 grudnia 2010 r. administruje Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu, na którym spoczywa obowiązek dopełnienia warunków, którym powinny odpowiadać budynki lub posiadania stosownych odstępstw od wymienionych warunków bądź przepisów.

(Dowód: akta kontroli str. 1389- 1390)

Dyrektor Biura Obsługi i Informatyki WUW Poznaniu wyjaśnił, że budynek WUW wzniesiony został w latach 60-tych ubiegłego wieku. Zastosowanie wtedy miały inne przepisy niż określone w rozporządzeniu w sprawie warunków technicznych. Działania WUW w zakresie dostosowania drzwi wewnętrznych do obecnych norm wiążą się z przebudową i znacznymi kosztami finansowymi, które przekraczają możliwości budżetowe tej jednostki. Ponadto podał, że w ramach wieloletniej inwestycji polegającej na dostosowaniu budynków „A” i „B” WUW do aktualnych przepisów przeciwpożarowych, WUW uzyskał pozwolenie na budowę, a tym samym odstępstwo od istniejących wymagań w zakresie posiadanej stolarki drzwiowej.

(Dowód: akta kontroli str. 1214)

3.2 W Urzędzie przeprowadzono badania okresowe oraz przeglądy konserwacyjne dźwigów osobowych oraz urządzeń przeznaczonych do korzystania przez osoby niepełnosprawne nie rzadziej niż, odpowiednio co rok i 2 lata oraz co 30 dni, tj. w terminach określonych w załączniku nr 1 (Lp. 21 i 24) i nr 2 (Lp. 18 i 21) do rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 października 2003 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego w zakresie eksploatacji niektórych urządzeń transportu bliskiego³⁷

(Dowód: akta kontroli str. 993 - 1224)

³⁶ Określona w § 62 rozporządzenia 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.), dalej: rozporządzenie w sprawie warunków technicznych.

³⁷ Dz. U. Nr 193 poz. 1890.

3.3. W okresie objętym kontrolą UMWW nie planował wydatków związanych z likwidacją barier architektonicznych w użytkowanych budynkach.

(Dowód: akta kontroli str. 989 - 990)

3.4 Projekt budowlany siedziby Urzędu uwzględniał wymagania higieniczne i zdrowotne, bezpieczeństwa i higieny pracy, ergonomii i wymagań ochrony przeciwpożarowej, w tym w zakresie warunków dostępności obiektu dla osób niepełnosprawnych.

(Dowód: akta kontroli str. 45-76)

Ustalone
nieprawidłowości

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

Uwagi dotyczące
badanej działalności

1. NIK zwraca uwagę, że uskoku w wysokości 10 cm, pomiędzy dwoma miejscami postojowymi dla osób niepełnosprawnych a chodnikiem, położonymi przy ul. Św. Barbary (parking przylegający do budynku na al. Niepodległości 34), nie wyposażono w rampę o szerokości co najmniej 0,90 m i pochyleniu nie większym niż 15%. Sprzyjałoby to osiągnięciu standardów, o których mowa w § 115 ust. 5 rozporządzenia Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej z dnia 2 marca 1999 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać drogi publiczne i ich usytuowanie³⁸ oraz zwiększałoby komfort korzystających z budynku osób niepełnosprawnych.

Dyrektor Departamentu Administracyjnego podała, że budynek Urzędu został wybudowany zgodnie z projektem budowlanym i decyzją o pozwoleniu na budowę oraz że uzyskano pozwolenie na jego użytkowanie. Miejsca postojowe zostały wykonane zgodnie z projektem budowlanym i podczas odbioru przez Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego dla Miasta Poznania nie wniesiono w tym zakresie zastrzeżeń. Niezależnie od powyższego Urząd podjął działania zmierzające do pozyskania wykonawcy, który wykona prace w celu zwiększenia komfortu korzystania z miejsc postojowych, co nastąpi na przełomie listopada i grudnia 2018 r.

(Dowód: akta kontroli str. 1412 - 1413)

2. Szerokość drzwi w budynku biurowym w Poznaniu przy ul. Kościuszki 93, wykorzystywanym przez Urząd w ramach porozumienia z WUW, nie spełnia standardowych wymagań rozporządzenia w sprawie warunków technicznych. Budynek ten nie jest zatem w pełni przystosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności dla osób poruszających się na wózkach, co w praktyce co najmniej utrudnia możliwość podjęcia pracy w tym budynku przez takie osoby. Zgodnie § 3 pkt 6 rozporządzenia w sprawie warunków technicznych, ww. budynek jest budynkiem użyteczności publicznej. W § 2 w zw. z § 1 pkt 8 Karty praw osób niepełnosprawnych Sejm RP wezwał Rząd RP do podjęcia działań w celu urzeczywistnienia praw osób niepełnosprawnych do życia w środowisku wolnym od barier funkcjonalnych, w tym m.in. dostępu do urzędów i obiektów użyteczności publicznej.

Ocena cząstkowa

Budynki przy Al. Niepodległości 34 i ul. Kościuszki 93 i 95 zajmowane przez Urząd były co do zasady dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych: zostały wyposażone w dźwigi osobowe lub platformę przychodową, znajdowały się w nich odpowiednio przystosowane toalety, wyznaczono też miejsca postojowe dla tych osób. Natomiast szerokość drzwi do pomieszczeń biurowych wewnątrz budynku

³⁸ Dz. U. z 2016 r. poz. 124.

przy ul. Kościuszki 93 co najmniej utrudniała korzystanie z tych pomieszczeń w szczególności przez osoby z niepełnosprawnością ruchową.

IV. Uwagi i 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 Kontroli³⁹, wnosi o podjęcie działań w celu zapewnienia:

- 1) sporządzania kompletnych protokołów z naboru pracowników,
- 2) zamieszczania w ogłoszeniach o wolnych stanowiskach urzędniczych informacji zgodnych ze stanem faktycznym,
- 3) realizacji wszystkich zaleceń wydanych przez Państwową Inspekcję Pracy, po kontroli przestrzegania przez Urząd przepisów w zakresie uprawnień osób niepełnosprawnych.

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 Poznaniu.

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 wniosków pokontrolnych oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań.

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

Poznań, dnia 22 listopada 2018 r.

Najwyższa Izba Kontroli

Delegatura w Poznaniu

Kontroler
Aleksandra Koszarek
Inspektor kontroli państwowej

Dyrektor
z up. Grzegorz Malesiński
Wicedyrektor

.....
podpis

.....
podpis

³⁹ Dz. U. z 2017 r., poz. 524 ze zm.

