



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI  
Delegatura w Rzeszowie

LRZ.410.014.04.2018  
P/18/060

# WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI  
Delegatura w Rzeszowie  
ul. Kraszewskiego 8, 35-016 Rzeszów  
T +48 17 780 23 00, F +48 17 780 23 06  
[lrz@nik.gov.pl](mailto:lrz@nik.gov.pl)

## I. Dane identyfikacyjne kontroli

<i>Numer i tytuł kontroli</i>	P/18/060 - Zatrudnianie osób niepełnosprawnych przez administrację publiczną i państwowe osoby prawne.
<i>Jednostka przeprowadzająca kontrolę</i>	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Rzeszowie.
<i>Kontroler</i>	Magdalena Grabowska, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LRZ/113/2018 z dnia 3 września 2018 r.  (dowód: akta kontroli str. 1-2)
<i>Jednostka kontrolowana</i>	Podkarpacka Instytucja Gospodarki Budżetowej Carpatia w Rzeszowie, ul. hr. Wandy Tarnowskiej 4, 35-322 Rzeszów <sup>1</sup> .
<i>Kierownik jednostki kontrolowanej</i>	Maciej Szewczyk, Dyrektor Podkarpackiej Instytucji Gospodarki Budżetowej Carpatia od dnia 12 maja 2017 r. Poprzednio funkcję tę pełnili: Jerzy Uziębło w okresie od dnia 29 czerwca 2016 r. do dnia 10 maja 2017 r. oraz Wiesław Białorucki w okresie od dnia 29 listopada 2010. do dnia 28 czerwca 2016 r.  (dowód: akta kontroli str. 3-6)

## II. Ocena kontrolowanej działalności

### Ocena ogólna z uzasadnieniem<sup>2</sup>

W latach 2016 – 2018 (I półrocze) Instytucja nie podejmowała aktywnych działań mających na celu pozyskanie do pracy osób niepełnosprawnych, poza umieszczaniem informacji o prowadzonych naborach na ogólnodostępnych portalach internetowych. W PIGBC nie zainicjowano współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, nie nawiązano współpracy z uczelniami w celu upowszechnienia wiedzy o możliwości zatrudnienia w Instytucji, odbycia praktyk bądź stażu przez studentów niepełnosprawnych. Informacje o wolnych stanowiskach pracy nie były zamieszczane na stronach internetowych dedykowanych niepełnosprawnym. W rezultacie, w okresie objętym kontrolą, wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zmniejszył się z 3,35% w grudniu 2016 r. do 3,31 % na koniec czerwca 2018 r.

Nie prowadzono także jakichkolwiek działań w zakresie dostosowania budynków Instytucji do potrzeb osób niepełnosprawnych, pomimo że występuje w nich wiele barier architektonicznych, które uniemożliwiają lub utrudniają dostęp i funkcjonowanie osobom z niepełnosprawnością, szczególnie ruchową.

Pomieszczenia w siedzibie Instytucji nie spełniają wymogu zapewniającego pracownikom wykonującym prace administracyjno-biurowe (w tym osoby

<sup>1</sup> Zwana dalej „Instytucją” lub „PIGBC”

<sup>2</sup> 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. W niniejszej kontroli zastosowano ocenę opisową.

z niepełnosprawnością) wysokości zgodnej z obowiązującymi w tym zakresie przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rzetelnie i terminowo dokonywane były wpłaty na rzecz PFRON, z tytułu nieosiągnięcia wymaganego poziomu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

W Instytucji respektowano prawa pracowników niepełnosprawnych odnoszące się do czasu pracy, dodatkowego urlopu wypoczynkowego oraz dodatkowej 15 minutowej przerwy w pracy. Ujawniono jednak przypadki nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz dopuszczania osób niepełnosprawnych do świadczenia pracy bez aktualnych orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do ich zatrudniania na zajmowanych stanowiskach. Ustalono również, że ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy jest zbyt ogólnikowa i nie uwzględnia wszystkich czynników niebezpiecznych, a niektóre stanowiska pracy osób z niepełnosprawnością wymagają podjęcia działań przystosowujących w zakresie oznakowania barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych.

### **III. Opis ustalonego stanu faktycznego**

#### **Działania na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych**

Opis stanu  
faktycznego

1.

Podkarpacka Instytucja Gospodarki Budżetowej Carpatia jest instytucją gospodarki budżetowej. Podstawowym celem Instytucji jest prowadzenie oddziaływań penitencjarnych oraz resocjalizacyjnych wobec osób skazanych na karę pozbawienia wolności przez organizowanie pracy sprzyjającej zdobywaniu kwalifikacji zawodowych.

W okresie objętym kontrolą zatrudnienie w Instytucji w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy regularnie rosło, w grudniu 2016 r. zatrudnionych było 143,09 osób, w grudniu 2017 r. 146 osób, natomiast w czerwcu 2018 r. liczba zatrudnionych wzrosła do 181,45 osób.

Stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Instytucji na koniec 2016 i 2017 roku oraz na koniec poszczególnych miesięcy od stycznia do czerwca 2018 r., w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wynosił odpowiednio:

- 4,8 na koniec 2016 r.
- 3 na koniec 2017 r.,
- 4 na koniec stycznia 2018 r.,
- 5 na koniec lutego, marca i kwietnia 2018 r.,
- 6 na koniec maja i czerwca 2018 r.,

Pomimo wzrostu liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych, wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych uległ zmniejszeniu, co spowodowane było wzrostem zatrudnienia pracowników w Instytucji ogółem.

Na koniec roku 2016 wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosił 3,35 %, zaś na koniec roku 2017 r. uległ zmniejszeniu do 2,05 %.

W styczniu 2018 r. nieznacznie wzrósł do 2,57 %, po czym od lutego do marca wzrósł z 3,14 % do 3,16 %. W kwietniu 2018 r. wartość wskaźnika spadła do 3,02 %. W maju i czerwcu 2018 r. wskaźnik ten wynosił odpowiednio 3,38 % oraz 3,31 %.

Na koniec czerwca 2018 r. w PIGBC zatrudnione były dwie osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności oraz cztery o lekkim stopniu niepełnosprawności.

W latach 2016 - 2018 (I półrocze) z trzema osobami niepełnosprawnymi rozwiązano umowę o pracę. Osoby te zajmowały następujące stanowiska: stolarz, kierownik budowy oraz główny księgowy. Umowę o pracę z głównym księgowym rozwiązano na mocy porozumienia stron. Umowa o pracę na stanowisku kierownika budowy została zawarta na czas określony do dnia 31 grudnia 2016 r. Natomiast umowa o pracę z pracownikiem zatrudnionym na stanowisku stolarza została rozwiązana z tytułu restrukturyzacji oraz likwidacji stolarni.

W latach 2016-2018 (I półrocze) zatrudniono trzy osoby niepełnosprawne na następujących stanowiskach: sprzedawca w kantine, księgowy, recepcjonistka (osoby te zostały zatrudnione na podstawie ogłoszeń umieszczonych na portalach internetowych). Wszystkie osoby niepełnosprawne zatrudnione w Instytucji świadczyły pracę na podstawie umowy o pracę. Na dzień 19 września 2018 r. z trzema osobami zawarte były umowy o pracę na czas nieokreślony, z pozostałymi trzema na czas określony. Zatrudnione osoby niepełnosprawne zajmowały następujące stanowiska: zastępca kierownika Filii PIGBC w Tarnowie, księgowy (2 osoby), magazynier, recepcjonistka, sprzedawca w kantine żywności.

(dowód: akta kontroli str. 208, 221-256)

2.

W okresie objętym kontrolą w PIGBC nie stwierdzono:

- współpracy z organizacjami działającymi na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- prowadzenia działań informacyjnych upowszechniających wiedzę na temat możliwości ubiegania się o pracę przez osoby niepełnosprawne,
- podejmowania działań w celu zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych za pośrednictwem urzędu pracy,
- współpracy z uczelniami w celu upowszechnienia wiedzy wśród studentów o możliwości zatrudnienia w Instytucji, nie oferowano także studentom niepełnosprawnym możliwości odbycia praktyk lub stażu.

Dyrektor PIGBC Maciej Szewczyk wyjaśnił, iż Instytucja posiadała wiedzę na temat organizacji zajmujących się problematyką osób niepełnosprawnych, wskazał jednak, iż ich przedstawiciele nie zgłaszali się z propozycją współpracy.

Dyrektor PIGBC wyjaśnił ponadto, iż Instytucja nie prowadziła żadnych *działań informacyjnych dotyczących możliwości ubiegania się o pracę osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności*. Instytucja w okresie objętym kontrolą współpracowała z urzędem pracy w zakresie organizacji staży oraz zatrudniania pracowników w ramach prac interwencyjnych.

Dyrektor PIGBC Maciej Szewczyk wyjaśnił, że osoby skierowane przez urząd pracy (PUP), nie przedstawiły orzeczeń o stopniu niepełnosprawności. W ramach współpracy z PUP nie podejmowano działań dedykowanych zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością.

Dyrektor PIGBC w sprawie poziomu wskaźnika zatrudniania osób niepełnosprawnych wyjaśnił, iż *na niski wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością miał i ma wpływ charakter działalności Instytucji, powołanej w celu zatrudniania osób pozbawionych wolności*.

(dowód: akta kontroli str. 259-261, 264-265)

3.

W okresie objętym kontrolą żaden z pracowników odpowiedzialnych za rekrutację i sprawy kadrowe nie uczestniczył w szkoleniach dotyczących problematyki zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Dyrektor PIGBC Maciej Szewczyk wyjaśnił, iż *pracownicy zajmujący się procesem rekrutacji nie potrzebują szkoleń w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz wdrożenia ich do pracy.*

(akta kontroli str. 259-261)

4.

Dyrektor PIGBC Maciej Szewczyk wyjaśnił, iż wszyscy pracownicy byli informowani e-mailowo, przez kierowników którym podlegają, że w przypadku stwierdzenia u nich niepełnosprawności, powinni dostarczyć stosowne orzeczenie do działu kadr. Dyrektor wyjaśnił ponadto, iż w ww. wiadomości przedstawiono pracownikom niepełnosprawnym przysługujące uprawnienia takie jak: dłuższe przerwy wliczane do czasu pracy, dodatkowy urlop, norma czasu pracy (7 godzin), możliwość wyjścia do lekarza w czasie pracy, itp. Każdy nowozatrudniony pracownik otrzymywał ponadto druk informujący o dokumentach, jakie winien złożyć w zakładzie pracy. Wśród wymienionych pozycji znajduje się orzeczenie o niepełnosprawności. W okresie objętym kontrolą, pracownicy dostarczali orzeczenia o niepełnosprawności w trakcie procesu podejmowania pracy.

(dowód: akta kontroli str. 207, 259-261)

5., 6.

Instytucja ze względu na brak osiągania wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie 6 % dokonywała regularnych i terminowych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Analizą w zakresie prawidłowości naliczania i terminowości opłat objęto wpłaty dokonane za miesiąc wrzesień, październik, listopad i grudzień 2016 r., za miesiąc wrzesień, październik, listopad i grudzień 2017 roku oraz wpłaty za poszczególne miesiące I półrocza 2018 r.

W 2016 roku suma dokonanych wpłat wynosiła 21.640 zł, natomiast w 2017 r. 27.404 zł. Wysokość dokonywanych wpłat w poszczególnych miesiącach 2018 r. kształtowała się następująco: styczeń – 2.307 zł, luty – 1.965 zł, marzec – 2.059 zł, kwiecień – 2.266 zł, maj – 2.136 zł, czerwiec – 2.296 zł.

Wszystkie poddane badaniu wpłaty na PFRON dokonywane były w terminie określonym w art. 49 ust. 2 ustawy o *rehabilitacji*<sup>3</sup>, tj. do dnia 20 następnego miesiąca po miesiącu, w którym zaistniały okoliczności powodujące powstanie obowiązku wpłat. Instytucja w sposób właściwy, tj. zgodnie z art. 21 ust. 1 ustawy o *rehabilitacji* dokonywała naliczenia wysokości wpłat na PFRON.

(dowód: akta kontroli str. 224-256)

7.

Instytucja nie korzystała z możliwości obniżenia wpłat na PFRON na zasadach określonych w art. 22 ustawy o *rehabilitacji*.

(dowód: akta kontroli str. 224-256)

8.

Instytucja nie ma określonych zasad przeprowadzania rekrutacji. W przypadku potrzeby zatrudnienia pracownika, kierownicy właściwych komórek organizacyjnych zgłaszają zapotrzebowanie przedstawiając wymagane kompetencje oraz opis stanowiska pracy.

---

<sup>3</sup> ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o *rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* zwana dalej ustawą o *rehabilitacji* (Dz. U. z 2018 r. poz. 511 ze zm.), zwana dalej ustawą „o *rehabilitacji*”

Publikowane ogłoszenia, których przykłady zostały przedstawione przez Instytucję, zawierały w szczególności informacje dotyczące stanowiska pracy oraz wymagań, jakie powinien spełnić kandydat, posiadania niezbędnej wiedzy i doświadczenia na podobnym stanowisku pracy oraz oświadczenia o niekaralności.

W PIGBC brak było dokumentów z przeprowadzonych rekrutacji, co uniemożliwiało wskazanie liczby przeprowadzonych naborów na wolne stanowiska pracy w latach 2016 -2018 (I połowa 2018).

Pani Agata Prucnal specjalista ds. kadr i płac wyjaśniła, iż, w przypadku wakatu na danym stanowisku o rekrutacji kierownicy informują Dyrektora i za jego zgodą umieszczane jest ogłoszenie na portalu internetowym. Wyjaśniła ponadto, iż w przypadku wakatów na stanowiska robotnicze, pracownicy propagują takie informacje w swoim środowisku. Ogłoszenia o naborze do pracy (dot. stanowisk nierobotniczych) były publikowane na portalu [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl), [www.olx.pl](http://www.olx.pl), [www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl). Nie były natomiast umieszczane na serwisach dedykowanych osobom niepełnosprawnym (np. <http://www.niepelnosprawni.pl/>).

Dyrektor PIGBC Maciej Szewczyk wyjaśnił, iż w związku z rotacją pracowników w dziale kadr i administracji, nie jest w stanie *precyzyjnie określić ilości przeprowadzonych naborów*. Wskazał ponadto, że na etapie rekrutacji kandydaci nie podawali informacji dotyczących niepełnosprawności. We wszystkich przypadkach informacja o orzecznym stopniu niepełnosprawności była przekazywana na etapie przyjmowania do pracy wybranego kandydata.

Pani Agata Prucnal specjalista ds. kadr i płac wyjaśniła, że w okresie od 1 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2018 r. zatrudniono 61 osób na podstawie umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony. Wśród kandydatów ubiegających się o pracę w Instytucji, znajdowały się osoby z niepełnosprawnością. W okresie objętym kontrolą w Instytucji zatrudniono trzy takie osoby.

Dyrektor PIGBC wyjaśnił, iż poszukując kandydata do pracy dopuszcza możliwość zatrudnienia osób niepełnosprawnych, niemniej jednak ze względu *na specyfikę prowadzonej działalności – praca z osadzonymi - nie każdy rodzaj niepełnosprawności pozwala na pracę* w Instytucji.

(dowód: akta kontroli str. 180-181, 204-207, 259-261, 264-265, 319)

9.

Instytucja nie korzystała z dofinansowania ze środków PEFRON *Stabilne zatrudnienie – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej* oraz innych możliwości dofinansowania w tym zakresie.

(dowód: akta kontroli str. 262-265)

10.

Instytucja w okresie objętym kontrolą nie ponosiła wydatków na adaptację pomieszczeń dla potrzeb osób niepełnosprawnych oraz na wyposażenie stanowisk pracy tych osób. Plany finansowe Instytucji, jak również sprawozdania z ich realizacji za lata 2016-2018 (I półrocze) nie uwzględniają pozycji związanych z ww. wydatkami.

Dyrektor PIGBC Maciej Szewczyk wyjaśnił, iż w latach 2016-2018 nie było planowanych inwestycji. Wykonywane były prace remontowe wynikające z bieżących potrzeb. Wskazał ponadto, iż działy, w których zatrudnione były osoby niepełnosprawne (administracja, kantyna, recepcja, magazyn) nie wymagają

szczególnego dostosowania, zgodnie z orzeczeniami o stopniu niepełnosprawności. Instytucja nie korzystała z instrumentów określonych w art. 26 i 26e ustawy o *rehabilitacji*.

(dowód: akta kontroli str. 115-175)

11.

W latach 2016–2018 r. (I półrocze) w Instytucji podjęto decyzję o zatrudnieniu trzech osób niepełnosprawnych.

Zgodnie z wyjaśnieniami Dyrektora PIGBC Macieja Szewczyka od kandydatów do pracy oczekiwał doświadczenia w pracy na danym stanowisku, uczciwości, sumienności oraz niekaralności, bez względu na fakt posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

(dowód: akta kontroli str. 115-139, 259-261, 264-265, 291-312)

Stwierdzone  
nieprawidłowości

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

Uwagi dotyczące  
badanej działalności

Najwyższa Izba Kontroli zwraca uwagę, że działania Instytucji polegające na umieszczaniu informacji o prowadzonych naborach na portalach internetowych, okazały się niewystarczające i nieskuteczne do zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W okresie objętym kontrolą Instytucja nie prowadziła z własnej inicjatywy żadnych działań ukierunkowanych na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. W szczególności w Instytucji nie inicjowano działań informacyjnych o możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych, odbywania praktyk czy też organizacji staży. Ogłoszenia o naborach nie były umieszczane na serwisach dedykowanych osobom niepełnosprawnym. Instytucja nie współpracowała również w tym zakresie z organizacjami społecznymi czy też uczelniami. Brak aktywności w tych obszarach mógł być jedną z przyczyn niskiego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Instytucji, tj. 3,31 %.

Najwyższa Izba Kontroli<sup>4</sup> zwraca uwagę, że Instytucja jako jednostka publiczna, powinna dołożyć staranności w zapewnieniu osobom niepełnosprawnym, na zasadzie równości z innymi osobami, prawa do pracy oraz zdobywania doświadczenia zawodowego. Określa to, ratyfikowana przez Polskę 6 września 2012 r. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych<sup>5</sup>, w której uznano prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadach równości z innymi osobami oraz zobowiązano się do zagwarantowania i popierania realizacji ich prawa do pracy między innymi poprzez popieranie zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym oraz zdobywania przez nich doświadczenia zawodowego (art. 27). Podobnie Sejm RP wezwał w § 1 pkt 6 Karty praw osób niepełnosprawnych<sup>6</sup> 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 cząstkowa

W latach 2016-2018 (I półrocze) działania Instytucji ograniczające się jedynie do umieszczania informacji o prowadzonych naborach na portalach internetowych nie

<sup>4</sup> zwana dalej „NIK”

<sup>5</sup> Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 r., poz. 1169).

<sup>6</sup> Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M. P. Nr 50, poz. 475)

doprowadziły do zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Instytucja nie podjęła inicjatyw na rzecz współpracy z organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych oraz uczelniami, w tym upowszechniających informacje o możliwości ubiegania się o pracę, staż lub praktykę w PIGBC, również przez studentów niepełnosprawnych.

W sposób prawidłowy i terminowy uiszczano należne wpłaty na PFRON.

## Przestrzeżenie praw pracowników niepełnosprawnych

Opis stanu faktycznego

1.

Czas pracy w Instytucji został określony w § 15 Regulaminu pracy. Nie może on przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy. Przepis § 15 ust. 2 Regulaminu pracy dodatkowo precyzuje, iż pracowników o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności obowiązuje 7 godzin pracy na dobę i 35 godzin pracy w tygodniu.

Z analizy rocznej ewidencji czasu pracy za okres od 1 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2018 r. wynika, iż w przypadku jednego z pracowników z orzecznym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności ewidencjonowano w latach 2016-2017 ośmiogodzinny dzień pracy. W aktach osobowych ww. pracownika brak było również informacji odnośnie przysługujących mu praw w zakresie normy czasu pracy od momentu przedłożenia orzeczenia o niepełnosprawności.

Dyrektor Instytucji Maciej Szewczyk wyjaśnił, iż pracownik ten *od momentu przedłożenia w zakładzie pracy orzeczenia o niepełnosprawności zna i korzysta z przysługujących mu uprawnień, natomiast brak stosownego dokumentu w aktach osobowych jest prawdopodobnie wynikiem niedopilnowania przez pracownika pracującego wówczas w dziale kadr.* Dyrektor wyjaśnił ponadto, iż pracownik ten w latach 2016 – 2017 *pracował 7 godzin na dobę i 35 godz. tygodniowo, korzystał również z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni, nierzetelność w ewidencji czasu pracy za ww. okres wynika z błędnych ustawień programu płacowego.*

Z równoległe przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie (dalej „PIP”) – w porozumieniu z NIK – kontroli przestrzegania przepisów w zakresie uprawnień osób niepełnosprawnych oraz spełniania warunków dotyczących przystosowania stanowisk pracy do potrzeb tych osób wynika, że pracownik ten złożył oświadczenie, iż w latach 2016-2018 pracował po 7 godzin dziennie.

Przepis § 19 ust. 2 Regulaminu pracy Instytucji, zawiera zapis, iż *pracownicy niepełnosprawni w stopniu znacznym i umiarkowanym mają prawo do 15-minutowej przerwy przeznaczonej na gimnastykę lub wypoczynek.* Zapis ten jest niezgodny z przepisem art. 17 ustawy o *rehabilitacji.* Zgodnie z ww. przepisem wszyscy pracownicy z orzeczoną niepełnosprawnością mają prawo do dodatkowej 15 minutowej przerwy na gimnastykę lub wypoczynek.

Z kontroli PIP wynika, iż pracownicy niepełnosprawni korzystają z przysługujących 15 minutowych przerw w pracy.

W Instytucji zatrudnionych było dwóch pracowników zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. PIP stwierdziła, że jeden z nich korzysta z przysługującego dodatkowego 10 dniowego urlopu wypoczynkowego, o którym mowa w art. 19 ustawy o *rehabilitacji.* Drugi z pracowników, zatrudniony na podstawie umowy o pracę z dnia 23 stycznia 2018 nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. W jego aktach osobowych znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 1 lutego 2018 r. zawierająca zapisy o przysługującym dodatkowym urlopie wypoczynkowym w ilości 10 dni.



W kontroli PIP ustalono na podstawie oświadczeń pracodawcy, iż w latach 2016-2018 żaden z pracowników o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności nie korzystał z prawa do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym bądź w celu uzyskania zapatrzania ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli te czynności nie mogą być wykonywane poza godzinami pracy. Uprawnienie takie przysługuje pracownikom o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności na podstawie przepisu art. 20 ust. 1 ustawy o rehabilitacji.

(dowód: akta kontroli str. 50-63, 213, 264-265, 209-220, 291-312, 323-324)

2, 3.

PIP objęła kontrolą wszystkie stanowiska pracy PIGBC znajdujące się w granicach administracyjnych województwa podkarpackiego. Pracownicy o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności zatrudnieni byli w Oddziale Zamiejscowym PIGBC w Moszczańcu oraz w Oddziale Zamiejscowym w Wadowicach. Stanowisko pracy usytuowane w Wadowicach nie zostało poddane kontroli ze względu na właściwość miejscową PIP.

Z ustaleń kontroli PIP dotyczących stanowiska pracy obsługującego kantinę wynika, że zarówno na zewnątrz jak i wewnątrz budynku znajdują się bariery architektoniczne (np. schody, krawężniki, elementy okratowania z ogrodzenia o wysokości nieprzekraczającej 5 cm), które nie zostały oznakowane barwami bezpieczeństwa zgodnie z Polską Normą. Z ustaleń PIP wynika ponadto, iż towary w kantine składowane były do wysokości 3 m, do układania których pracownik wykorzystuje drabinę rozstawną o wysokości 1,8 m.

Na żadnym kontrolowanym stanowisku nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących dostosowania stanowisk pracy obsługujących monitory w zakresie zgodności z obowiązującymi przepisami prawa oraz zasadami ergonomii.

(dowód: akta kontroli str. 323-318)

4.

W PIGBC brak było dokumentacji z przeprowadzanych kontroli wewnętrznych. Dyrektor Instytucji wyjaśnił, iż kontrole przeprowadzane są na bieżąco przez Dział Kadr i Płac oraz kierowników oddziałów, filii i ośrodków bez sporządzania notatek służbowych. W latach 2016-2017 kontrolę przeprowadziła Dyrekcja Generalna Służby Więziennej. Kontrole te miały miejsce w czerwcu, listopadzie 2016 r oraz na przełomie maja i lipca 2017 r. Zagadnienia będące przedmiotem kontroli nie obejmowały przestrzegania praw oraz warunków pracy osób niepełnosprawnych. Instytucja nie jest również zobowiązana do przeprowadzania audytu wewnętrznego.

(dowód: akta kontroli str. 151, 264-265)

5.

Państwowa Inspekcja Pracy w latach 2016-2018 (I półrocze) przeprowadziła 4 kontrole w roku 2016, jedną kontrolę w 2017 roku oraz jedną kontrolę w roku 2018.

W wyniku kontroli PIP przeprowadzonej w lipcu 2016 stwierdzono nieprawidłowości w zakresie: prowadzenia ewidencji czasu pracy, rozliczania godzin nadliczbowych, udzielania czasu wolnego za czas przepracowany ponad normę, udzielania pracownikowi nieprecyzyjnej informacji dotyczącej warunków pracy (niezgodna z przepisem art. 29 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy<sup>7</sup>), naliczania i wypłacania ekwiwalentu w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych oraz korzystania z urlopu wypoczynkowego. PIGBC zrealizowała wszystkie wnioski pokontrolne oraz wypłaciła pracownikowi niepełnosprawnemu wynagrodzenie za

<sup>7</sup> Dz. U. z 2018 r. poz. 917 ze zm. zwana dalej „Kodeksem pracy”

pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 sierpnia 2013 r. do 31 marca 2016 r.

(dowód: akta kontroli str. 140-175)

Ustalone  
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w wyniku przeprowadzonej równoległej kontroli PIP w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- nieuwzględnianie w skierowaniach na badania lekarskie pracowników wszystkich czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy (praca na wysokości), zgodnie z przepisem § 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 pracy*<sup>8</sup>,
- nieudostępnianie wszystkim pracownikom treści przepisów dotyczących równego traktowania, co było niezgodne z przepisem art. 94<sup>1</sup> Kodeksu pracy,
- nieprzestrzeganie obowiązku niedopuszczania do pracy pracowników, którzy nie przedłożą aktualnych orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do ich zatrudniania na zajmowanych stanowiskach, co było niezgodne z przepisem art. 229 § 4 Kodeksu pracy,
- nieprecyzyjna, nieuwzględniająca wszystkich czynników dokumentacja oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy dotycząca w szczególności stosowanych maszyn, urządzeń i materiałów, wykonywanych zadań, występujących na stanowisku czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych, stosowania środków ochrony zbiorowej i indywidualnej osób pracujących na tych stanowiskach, w tym osób z niepełnosprawnością - co było niezgodne z przepisem § 39a ust. 3 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. *w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy*<sup>9</sup>,
- brak konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami działań związanych z oceną ryzyka zawodowego, co było niezgodne z przepisem art. 237<sup>11a</sup> § 1 pkt 2 Kodeksu pracy,
- nieuwzględnianie w ocenie ryzyka zawodowego na stanowisku pracy: recepcjonista, pracownik administracyjno-biurowy, sprzedawca w kantynie – kryteriów dla osób niepełnosprawnych, związanych z niepełnosprawnością pracowników zatrudnionych na tym stanowisku, co było niezgodne z § 39a ust. 3 pkt 1 lit. e rozporządzenia *w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy*;
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników, co było niezgodne z przepisem art. 149 § 1 Kodeksu pracy oraz przepisem § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. *w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika*<sup>10</sup>,
- niedostosowanie zapisów regulaminu pracy do obowiązujących przepisów prawa w zakresie dodatkowej 15 minutowej przerwy na gimnastykę lub wypoczynek dla pracowników niepełnosprawnych, co było niezgodne

<sup>8</sup> Dz. U. z 2016 r. poz. 2067

<sup>9</sup> Dz. U. z 2003 r. Nr 169 poz. 1650 ze zm.

<sup>10</sup> Dz. U. z 2017 r. poz. 894

z przepisem art. 104<sup>1</sup> § 1 pkt 2 kodeksu pracy oraz przepisem art. 17 ustawy o rehabilitacji,

- brak szkolenia okresowego z zakresu bhp pracownika z niepełnosprawnością zatrudnionego na stanowisku robotniczym, zgodnie z przepisem art. 237<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy oraz § 14 i 15 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>11</sup>,
- niepoinformowanie dwóch pracowników niepełnosprawnych o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną przez nich pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, co było niezgodne z przepisem art. 226 pkt 2 Kodeksu pracy,
- brak zapewnienia właściwej wymiany powietrza w budynku biurowym w Średniej Wsi (na I piętrze) wynikającą z potrzeb użytkowych, zgodnie z przepisem art. 214 § 2 Kodeksu pracy,
- brak zamontowanego klosza ochronnego na punkcie oświetlenia sufitowego w pomieszczeniu zajmowanym przez osobę niepełnosprawną, w budynku biurowym w Średniej Wsi, co było niezgodne z przepisem art. 207 § 2 Kodeksu pracy oraz § 10 ust. 2 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak oznakowania barwami bezpieczeństwa zgodnie z Polską Normą miejsc niebezpiecznych w budynku biurowym w Średniej Wsi (krawędzi stopni schodów) oraz na terenie Zakładu Karnego w Moszczańcu (progi i elementy okratowania wystające z podłoża), co było niezgodne z przepisem art. 207 § 2 pkt 1 Kodeksu pracy oraz przepisem § 6 ust. 1 i 4 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

#### Ocena cząstkowa

W Instytucji respektowano prawa pracowników niepełnosprawnych odnoszące się do czasu pracy, dodatkowego urlopu wypoczynkowego oraz dodatkowej 15 minutowej przerwy w pracy. Ujawniono jednak przypadki nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz dopuszczania osób niepełnosprawnych do świadczenia pracy bez aktualnych orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do ich zatrudniania na zajmowanych stanowiskach. Ustalono również, że ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy jest zbyt ogólnikowa i nie uwzględnia wszystkich czynników niebezpiecznych, a niektóre stanowiska pracy osób z niepełnosprawnością wymagają podjęcia działań przystosowujących w zakresie oznakowania barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych zgodnie z Polską Normą.

#### **Działania w zakresie dostosowania budynku – miejsca wykonywania pracy – do potrzeb osób niepełnosprawnych**

Opis stanu faktycznego

Instytucja Gospodarki Budżetowej Carpatia ma swoją siedzibę w Rzeszowie oraz w Oddziałach: w Wadowicach, Uhercach Mineralnych i Tarnowie. Budynek administracyjno-biurowy będący główną siedzibą jednostki został wybudowany w roku 1985, zaś towarzyszący budynek konferencyjny w 1990 roku. Budynki te zlokalizowane były w Rzeszowie przy ul. hr. Wandy Tarnowskiej 4. Pozostałe budynki wykorzystywane przez PIGBC umiejscowione w oddziałach zamiejscowych zostały wybudowane w latach 1965-1986.

<sup>11</sup> Dz. U. z 2004 r. nr 180 poz. 1860 ze zm.

Oględzinom poddano:

- jednokondygnacyjny budynek administracyjno-biurowy,
- jednokondygnacyjny budynek konferencyjny,
- kantinę umiejscowioną na parterze budynku Zakładu Karnego w Rzeszowie.

Przy budynku administracyjno-biurowym i konferencyjnym PIGBC w Rzeszowie znajdował się utwardzony nieoznakowany plac wykorzystywany do celów parkingowych. Na jego terenie nie wyodrębniono miejsc parkingowych dla osób niepełnosprawnych. Przejście z budynku administracyjno-biurowego na parking odbywało się wąskim chodnikiem (86-112 cm), mogącym stanowić barierę architektoniczną dla wózka inwalidzkiego.

Przy frontowej stronie budynku znajdowała się brama, przed którą usytuowane były niewielkie stopnie stanowiące barierę architektoniczną dla osób niepełnosprawnych. Przed wejściem do budynku usytuowane były schody wyposażone w poręcze boczne. Budynek nie był wyposażony w pochylnię, ani inne urządzenia przeznaczone do korzystania przez osoby niepełnosprawne. Szerokość drzwi wejściowych w świetle wynosiła 130 cm. Zarówno drzwi wejściowe do pomieszczenia WC, jak również miejsca pracy zatrudnionej osoby niepełnosprawnej miały szerokość mniejszą niż 0,9 m (80 cm). Toaleta nie była przystosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych. Brak było uchwytów umożliwiających korzystanie z urządzeń higieniczno-sanitarnych. W budynku znajdował się jeden ciąg komunikacyjny o szerokości mniejszej niż 150 cm. Budynek posiadał jedną kondygnację, nie zostały w nim zainstalowane urządzenia wymagające przeprowadzania badań okresowych oraz przeglądów konserwacyjnych (dźwigi osobowe lub inne urządzenia do przemieszczania osób niepełnosprawnych).

Budynek konferencyjny nie był dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych. Przed wejściem do budynku usytuowane były schody (bez poręczy), brak było podjazdu oraz innych rozwiązań pozwalających na pokonanie schodów przez osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich (platformy przyschodowe lub inne urządzenia przeznaczone do przemieszczania osób niepełnosprawnych). W budynku znajdowała się toaleta i pomieszczenie natryskowe, niedostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Budynek kantyny także nie był dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych. Przed wejściem do budynku były schody (wyposażone w drewniany podjazd bez poręczy).

Zgodnie z ustaleniami PIP żadne z pomieszczeń stałej pracy pracowników zatrudnionych w siedzibie jednostki przy ul. Hr. Wandy Tarnowskiej 4 w Rzeszowie, w tym zatrudnionej osoby niepełnosprawnej nie spełniały wymogu właściwej wysokości, nie przedłożono zgody państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego na obniżenie wysokości pomieszczeń stałej pracy. Wysokość pomieszczeń wynosiła 2,20 m.

Dyrektor PIGBC Maciej Szewczyk wyjaśnił, iż *dostosowanie warunków stałej pracy zostanie wykonane zgodnie z nakazem PIP.*

W okresie objętym kontrolą nie były podejmowane żadne działania w celu likwidacji istniejących barier architektonicznych. Problematyka ta nie była również przedmiotem zainteresowania kierownictwa jednostki. Dyrektor PIGBC Maciej Szewczyk wyjaśnił, iż nie planowano żadnych inwestycji w tym zakresie. Wykonywano jedynie bieżące remonty według zapotrzebowania. Dyrektor wyjaśnił również, iż *działy, w których zatrudnione są osoby niepełnosprawne (administracja, kantyna, recepcja, magazyn) nie wymagają szczególnego dostosowania stanowiska pracy, wg orzeczeń, jakie posiadają pracownicy.*

PIGBC nie podejmowała inicjatywy współpracy z organizacjami i stowarzyszeniami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych. Dyrektor wyjaśnił, iż posiada wiedzę na temat takich organizacji, jednak *nikt z przedstawicieli takich organizacji nie zgłosił się (...) z propozycją współpracy.*

(dowód: akta kontroli str. 327-328)

Ustalone  
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie w wyniku przeprowadzonej równoległej kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy Okręgowy Inspektorat w Rzeszowie stwierdzono nieprawidłowość polegającą na niedostosowaniu parametrów budynku administracyjnego będącego siedzibą Instytucji w zakresie wysokości pomieszczeń pracy stałej pracowników wynoszącej 2,20 m, pomimo iż zgodnie z zapisem § 20 ust. 1 i 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wysokość ta nie może być niższa niż 3 m, lub może zostać obniżona do 2,5 m w przypadku zastosowania klimatyzacji oraz pod warunkiem uzyskania zgody państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego. W wydanym przez PIP nakazie z dnia 8.10.2018 r. zalecono zapewnić pracownikom wykonującym prace administracyjno-biurowe w pomieszczeniach stałej pracy wysokość zgodną z obowiązującymi w tym zakresie przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Uwagi dotyczące  
badanej działalności

Najwyższa Izba Kontroli zwraca uwagę, że wszystkie trzy poddane oględzinom budynki Instytucji nie są przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych, w tym poruszających się na wózkach inwalidzkich. Sytuacja taka stanowi istotną barierę w pozyskaniu do pracy kandydatów z niepełnosprawnościami, zwłaszcza ruchowymi. Zgodnie § 3 pkt 6 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie<sup>12</sup> budynek ten stanowi budynek użyteczności publicznej. W § 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

W Instytucji nie podjęto działań w zakresie dostosowania użytkowanych budynków do potrzeb osób niepełnosprawnych, pomimo iż występuje w nich wiele barier architektonicznych, które uniemożliwiają lub utrudniają dostęp i funkcjonowanie osobom niepełnosprawnym, szczególnie osobom poruszającym się na wózkach inwalidzkich. Ponadto siedziba główna Instytucji, będąca jednocześnie miejscem pracy stałej jednego z pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności nie spełnia wymogów BHP w zakresie wymaganej wysokości pomieszczeń.

<sup>12</sup> 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.), rozporządzenie zwane dalej „rozporządzeniem w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie”.

#### **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 Kontroli<sup>13</sup>, wnosi o:

- realizację zaleceń pokontrolnych wydanych przez Państwową Inspekcję Pracy, po kontroli przestrzegania przez PIGBC przepisów w zakresie uprawnień osób niepełnosprawnych oraz spełniania warunków dotyczących przystosowania stanowisk pracy do potrzeb tych osób.

#### **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 Rzeszowie.

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.

Rzeszów, dnia 29 listopada 2018 r.

Najwyższa Izba Kontroli  
Delegatura w Rzeszowie

Kontroler NIK  
Magdalena Grabowska  
Główny specjalista kontroli państwowej

p.o. Dyrektora  
Wiesław Motyka

/.../

/.../

<sup>13</sup> Dz. U. z 2017 r., poz. 524 ze zm., zwana dalej „ustawą o NIK”