



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI  
Delegatura w Rzeszowie

LRZ.410.014.05.2018  
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

*Numer i tytuł kontroli* P/18/060 – Zatrudnianie osób niepełnosprawnych przed administrację publiczną i państwowe osoby prawne.

*Jednostka przeprowadzająca kontrolę* Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Rzeszowie.

*Kontroler* Paweł Adamski, doradca prawny, upoważnienie do kontroli nr LRZ/116/2018 z dnia 3.09.2018 r.

(dowód: akta kontroli str. 1-2)

*Jednostka kontrolowana* Magurski Park Narodowy, Krempna 59, 38-232 Krempna<sup>1</sup>.

*Kierownik jednostki kontrolowanej* Marian Stój, Dyrektor Magurskiego Parku Narodowego od dnia 1 stycznia 2017 r. Poprzednio Dyrektorem Parku w okresie od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 30 czerwca 2016 r. był Andrzej Czaderna. W okresie od dnia 1 lipca 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. pełniącym obowiązki Dyrektora Parku był Lesław Leśniak.

(dowód: akta kontroli str. 3-5)

## II. Ocena kontrolowanej działalności

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

W Parku nie podejmowano w latach 2016-2018 (I półrocze) działań mających na celu pozyskanie do pracy osób niepełnosprawnych<sup>3</sup>. 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 Parku 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 4,19% na koniec 2016 r. do 5,10% na koniec I półrocza 2018 r. nie wynikał z działań podejmowanych przez pracodawcę, lecz z faktu uzyskania przez pracownika Parku zatrudnionego przed 1.01.2016 r. orzeczenia o stopniu niepełnosprawności oraz zmian warunków pracy pracowników niepełnosprawnych dotyczących wymiaru czasu pracy.

Dokonywane na rzecz PFRON wpłaty, wynikające z nieosiągnięcia wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie co najmniej 6%, były dokonywane terminowo, jednak w wyniku błędów we wprowadzeniu danych

<sup>1</sup> zwany w dalszej treści „Parkiem”

<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.

<sup>3</sup> kontrolą objęto lata 2016-2018 (I półrocze 2018 r.)

do deklaracji DEK-I-0, zaniżono wysokość należnych wpłat za miesiąc czerwiec 2018 r. o 939 zł.

Wymogi dostępności do potrzeb osób niepełnosprawnych spełniały tylko pomieszczenia jednego z dwóch objętych kontrolą obiektów Parku. Całkowicie niedostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poruszających się przy pomocy wózków inwalidzkich, był budynek Centrum i Zarządzania Magurskiego Parku Narodowego.

W Parku respektowano prawa pracowników niepełnosprawnych dotyczące wymiaru urlopów wypoczynkowych oraz przerw w pracy. Ujawniono natomiast przypadek nieprzestrzegania uprawnień pracowniczych w zakresie zakazu zatrudniania pracownika niepełnosprawnego w godzinach nadliczbowych. Stwierdzono również brak właściwego przystosowania dwóch stanowisk pracy do potrzeb pracowników niepełnosprawnych oraz brak uchwytów dla osób niepełnosprawnych w toalecie, z której korzysta pracownik niepełnosprawny ruchowo.

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

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

Opis stanu  
faktycznego

1.  
Stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Parku w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wynosił:  
- 3,25 na koniec 2016 r.,  
- 4 na koniec 2017 r.,  
- 4 na koniec stycznia, lutego i marca 2018 r.,  
- 5 na koniec kwietnia i maja 2018 r.,  
- 4,5 na koniec czerwca 2018 r.

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Parku na koniec 2016 i 2017 roku wynosił 4,19% i 4,50%. Na koniec poszczególnych miesięcy I półrocza 2018 r. wskaźnik ten wynosił odpowiednio: 4,50%, 4,60%, 4,70%, 5,78%, 4,75%, 5,10%.

Liczba zatrudnionych ogółem w Parku w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wynosiła na koniec 2016 i 2017 roku odpowiednio 77,50 oraz 88,83 osób. Na koniec czerwca 2018 r. liczba ta wyniosła 88,21 osób.

(dowód: akta kontroli str. 6)

W okresie objętym kontrolą w Parku, z dniem 30.06.2017 r. został rozwiązany stosunek pracy z pracownikiem niepełnosprawnym, za wypowiedzeniem pracy przez pracownika (art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy). Pracownik ten zatrudniony był od dnia 1.02.2015 r. na stanowisku radcy prawnego w wymiarze 0,25 etatu. W Parku w ww. okresie nie byli zatrudniani nowi pracownicy z orzeczonym stopniem niepełnosprawności.

Na koniec czerwca 2018 r. liczba pracowników niepełnosprawnych wynosiła 5 osób. Wzrost udziału pracowników niepełnosprawnych w strukturze zatrudnienia w Parku wynikał z faktu uzyskania przez pracownika Parku zatrudnionego przed 1.01.2016 r. orzeczenia o stopniu niepełnosprawności oraz zmian warunków pracy pracowników niepełnosprawnych dotyczących wymiaru czasu pracy.

(dowód: akta kontroli str. 7, 8-13)

Osoby niepełnosprawne, będące na dzień 30.06.2018 r. pracownikami Parku, zatrudnione były na następujących stanowiskach:

- kierownik sekcji transportu (1 osoba), starszy księgowy (2 osoby), konserwator instalacji sanitarnych i wodociagowych – robotnik gospodarczy (1 osoba) - wszystkie te osoby zatrudnione były na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony,
- referent - jedna osoba na podstawie umowy o pracę na czas określony.

(dowód: akta kontroli str. 7)

2.

W okresie objętym kontrolą Park nie współpracował z organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, m.in. w celu upowszechnienia wiedzy dotyczącej możliwości ubiegania się o pracę w Parku.

Dyrektor Parku Marian Stój wyjaśnił, iż w latach 2016-2018 (I półrocze 2018 r.) żadna z organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych nie nawiązywała kontaktu z kierownictwem Parku w celu podjęcia jakiegokolwiek współpracy, także w zakresie ewentualnych działań upowszechniających wiedzę dotyczącą możliwości pracy w Parku.

(dowód: akta kontroli str. 14-15)

W okresie objętym kontrolą, Park nie prowadził działań informacyjnych upowszechniających wiedzę na temat możliwości ubiegania się o pracę przez osoby niepełnosprawne.

Dyrektor Parku Marian Stój wyjaśnił, iż w Parku nigdy nie był ograniczany dostęp do pracy osób niepełnosprawnych. Każdy kandydat w procesie naboru do pracy miał pełną możliwość zaprezentowania się i był traktowany tak samo jak inni kandydaci. Większość pracowników Parku wywodzi się z lokalnej społeczności, co wynika pośrednio z Porozumienia zawartego pomiędzy Gminą Krempna a Ministerstwem Środowiska z 1994 roku dotyczącego zatrudnienia, wiedza o możliwości zatrudnienia w Parku osób niepełnosprawnych jest powszechna wśród lokalnej społeczności.

(dowód: akta kontroli str. 14-15)

W okresie objętym kontrolą, Park nie podejmował działań w celu zatrudnienia osób niepełnosprawnych za pośrednictwem urzędu pracy.

Dyrektor Parku Marian Stój wyjaśnił, iż nawiązując kontakty z urzędem pracy po prostu poszukiwał pracowników. Nie dokonywano rozróżnienia na osoby pełnosprawne i niepełnosprawne. Nigdy nie ograniczono ofert pracy, czy stażu tylko do osób pełnosprawnych. Kluczowym dla zatrudnienia pracownika jest jego wiedza i kompetencje, a nie sprawność fizyczna czy umysłowa. Pewne ograniczenia mogą jednak wynikać z przepisów dotyczących parków narodowych.

(dowód: akta kontroli str. 14-15)

W okresie objętym kontrolą Park nie współpracował z uczelniami w zakresie upowszechniania wiedzy wśród studentów o możliwości zatrudnienia w Parku. Nie kierowano pod adresem niepełnosprawnych studentów ofert związanych z odbyciem przez nich praktyk oraz stażu w Parku.

Dyrektor Parku Marian Stój wyjaśnił, iż Park współpracuje z uczelniami wyższymi na różnych polach działalności. Prowadzone są różne badania naukowe, kierowane lub nadzorowane przez władze uczelni. Większość organizowanych przez Park warsztatów w ramach realizowanych projektów wykonywana jest przez studentów lub pracowników dydaktycznych uczelni.

(dowód: akta kontroli str. 14-15)

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Parku w okresie objętym kontrolą utrzymywał się na poziomie poniżej 6%. Przyczyną tego stanu był brak wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Parku, ponadto wśród zatrudnionych był pracownik, który nie ujawnił faktu posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności (opis stanu faktycznego w pkt 4 niniejszego obszaru). Jedna osoba na swoją prośbę odeszła z pracy w Parku.

(dowód: akta kontroli str. 6, 7, 8-13)

W okresie objętym kontrolą w Parku nie były organizowane staże dla osób niepełnosprawnych.

Dyrektor Parku Marian Stój wyjaśnił, iż organizując staże kierował je do wszystkich chętnych, nie ograniczając czy też nie dokonując podziału na osoby pełnosprawne i niepełnosprawne. Profil działalności Parku nie ogranicza możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych. Poszukując kandydatów do pracy w Parku nie były wprowadzane żadne ograniczenia dotyczące osób niepełnosprawnych. Część stanowisk mających w swoich zakresach czynności prace w terenie (np. leśniczy, podleśniczy, strażnik, drwal-motorniczy) może jednak stanowić przeszkodę dla osób z niepełnosprawnościami ruchowymi. Pewne obostrzenia w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych na stanowiskach strażników Straży Parku jak wyjaśnił Dyrektor Parku mogą wynikać bezpośrednio z przepisów obowiązującego prawa (testy psychologiczne, psychiatryczne, sprawnościowe).

(dowód: akta kontroli str. 14-15)

3.

W okresie objętym kontrolą pracownicy Parku odpowiedzialni za rekrutację i sprawy kadrowe nie uczestniczyli w szkoleniach dotyczących problematyki zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Dyrektor Parku Marian Stój wyjaśnił, iż szkolenia były realizowane tylko w tych obszarach, w których pracownicy zwracali uwagę na ewentualne zapotrzebowanie związane czy to ze zmianą przepisów, czy też organizacją pracy. W latach objętych kontrolą nie było odpowiednich ofert szkoleń, a skala zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez Park nie powodowała problemów i w związku z tym konieczności szkolenia.

(dowód: akta kontroli str. 14-15)

4.

Pracownicy Parku byli informowani, iż w przypadku stwierdzenia u nich niepełnosprawności, są zobowiązani do dostarczenia stosownego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

W kontroli stwierdzono zwłokę w dostarczeniu orzeczenia o niepełnosprawności przez jednego pracownika Parku.

Pracownik ten zatrudniony był w Parku od dnia 1.08.2017 r. (ostatnia umowa o pracę na czas określony do dnia 31.01.2019 r.). W dniu 6.09.2018 r. przedłożył orzeczenie o stopniu niepełnosprawności w stopniu lekkim wydane na stałe w dniu 18.05.2015 r.

Pracownik Parku nie wyjaśnił przyczyn nieprzedłożenia pracodawcy orzeczenia o stopniu niepełnosprawności bezpośrednio po jego wydaniu.

Łączna kwota wpłaconych przez Park wpłat na PFRON w okresie od sierpnia 2017 r. do sierpnia 2018 r. (trzynaście miesięcy) wyniosła 28.558 zł. W przypadku złożenia w Parku przez pracownika przedmiotowego orzeczenia o niepełnosprawności w chwili podjęcia pracy, tj. w dniu 1.08.2017 r. i po jej uwzględnieniu w rozliczeniach z PFRON jako osoby niepełnosprawnej, kwota należnych wpłat, jaka powinna być dokonana przez Park wyniosłaby 9.568 zł.

Skutkiem niezłożenia w Parku przez pracownika orzeczenia o stopniu niepełnosprawności było naliczenie i odprowadzenie w okresie od sierpnia 2017 r. do sierpnia 2018 r. przez Park kwoty wpłat na PFRON wyższej o 18.990 zł.

(dowód: akta kontroli str. 16-29, 30-31, 32-33)

5., 6.

Wysokość wpłat na PFRON dokonywanych przez Park w latach 2016 i 2017 wynosiła odpowiednio 30.042 zł i 37.543 zł. W poszczególnych miesiącach I półrocza 2018 r., wpłaty Parku na PFRON wynosiły: w styczniu 0 zł (wpłaty za grudzień 2017 r. w kwocie 2.300 zł zostały dokonane w grudniu 2017 r.); w lutym – 2.300 zł; w marcu – 2.093 zł; w kwietniu – 2.028 zł; w maju – 337 zł i w czerwcu – 385 zł.

Wpłaty na PFRON w ostatnim kwartale 2016 i 2017 roku (za wrzesień, październik, listopad) oraz w I połowie 2018 r. (za grudzień 2017 r., styczeń, luty, marzec, kwiecień i maj 2018 r.) dokonane były w terminie określonym w art. 49 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych<sup>4</sup>, tj. do dnia 20 następnego miesiąca po miesiącu, w którym zaistniały okoliczności powodujące powstanie obowiązku wpłat.

Kontrola NIK wykazała, że wpłata na PFRON za miesiąc czerwiec 2018 r. naliczona była niezgodnie z art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji (dotyczyło to również wpłat za miesiąc lipiec i sierpień 2018 r.).

W sporządzonych przez Park *Deklaracjach miesięcznych wpłat na PFRON* za czerwiec, lipiec i sierpień 2018 r., w części *Dane o zatrudnieniu* wykazano 5 osób niepełnosprawnych zatrudnionych na 5 pełnych etatach. Naliczone na podstawie powyższych danych wpłaty za poszczególne miesiące wyniosły odpowiednio: 550 zł, 535 zł i 424 zł, tj. łącznie 1.509 zł.

Ustalono, iż w ww. okresie jedna osoba niepełnosprawna (z orzeczoną lekkim stopniem niepełnosprawności) zatrudniona była na 0,5 etatu. Liczba etatów osób niepełnosprawnych, jaka powinna być wykazana w wyżej wymienionych deklaracjach powinna wynosić 4,5 etatu. Naliczone na podstawie rzeczywistych danych wpłaty za okres czerwiec-sierpień 2018 r. powinny wynieść odpowiednio: 1.489 zł, 1.475 zł i 1.363 zł, tj. łącznie 4.327 zł.

W dniu 1.10.2018 r. zostały sporządzone i przesłane do Zarządu PFRON korygujące *Deklaracje miesięcznych wpłat na PFRON* za wyżej wymienione miesiące. Kwota 2.818 zł należnych, a nie wpłaconych przez Park wpłat na PFRON oraz odsetki w kwocie 26 zł zostały przekazane na konto PFRON w dniu 1.10.2018 r.

(dowód: akta kontroli str. 7, 34, 35-46, 47-58, 59-71, 184-196)

Dyrektor Parku Marian Stój wyjaśnił, że w miesiącach czerwiec, lipiec i sierpień 2018 r. naliczono wpłaty na PFRON od 5 pełnych etatów, ponieważ z pracownikiem posiadającym lekki stopień niepełnosprawności dotychczas zatrudnionym na pełnym etacie zawarto kolejną umowę na czas określony od 1.06.2018 r. na pół etatu, lecz zapomniano dokonać aktualizacji. Po ujawnieniu przeoczenia skorygowano dokumenty i dokonano stosownej korekty w dniu 1.10.2018 r.

(dowód: akta kontroli str. 183)

7.

W okresie objętym kontrolą w Parku nie korzystano z możliwości obniżenia wpłat na PFRON na zasadach określonych w art. 22 ustawy o rehabilitacji.

(dowód: akta kontroli str. 72-73)

<sup>4</sup> Dz. U. z 2018 r., poz. 511 ze zm., zwanej dalej ustawą „o rehabilitacji”

Dyrektor Parku Marian Stój wyjaśnił, że nie korzystano z możliwości obniżenia wpłat na PFRON, ponieważ Park nie otrzymał od kontrahentów dokumentów, stanowiących podstawę do ich obniżenia.

(dowód: akta kontroli str. 183)

8.

Obowiązujący w okresie objętym kontrolą Regulamin Pracy Magurskiego Parku Narodowego z dnia 18.12.2015 r. nie określał zasad i trybu naboru osób do pracy. Nie zostały również opracowane i nie obowiązują inne regulacje dotyczące przeprowadzania naborów do pracy.

Na stanowiska<sup>5</sup> niezwiązane z realizowanymi przez Park projektami nie były opracowywane ogłoszenia o naborze. Zatrudniane były osoby, które w okresie poprzedzającym zatrudnienie złożyły podanie o pracę, przy uwzględnieniu kwalifikacji i doświadczenia. Brane były również pod uwagę osoby odbywające staż w Parku na podstawie umów z urzędem pracy lub osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas określony, którym kończył się okres zatrudnienia. Na wyżej wymienionych warunkach, w okresie objętym kontrolą w Parku zostało zatrudnionych 27 osób, w większości na podstawie umów o pracę na czas określony.

(dowód: akta kontroli str. 8-13, 74-97, 98-100)

Ogłoszenia o naborze do pracy osób do realizacji projektów zewnętrznych<sup>6</sup> były ogłaszane na stronie internetowej Parku oraz na tablicy ogłoszeń w siedzibie Parku. Nie były one publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP). Nie były także dostępne dla osób z różnymi dysfunkcjami, zwłaszcza dla osób głuchych i niewidomych (nie udostępniano ogłoszeń w tłumaczeniu na język migowy, nie istniała możliwość odsłuchania tekstu ogłoszenia).

Ogłoszenia te zawierały następujące dane/informacje dla osób składających podania:

- opis stanowiska, wymiar czasu pracy, rodzaj umowy o pracę,
- zakres zadań wykonywanych przez osobę prowadzącą projekt,
- wymagane kwalifikacje i doświadczenie,
- wymagane dokumenty i oświadczenia,
- termin i miejsce składania dokumentów.

Do realizacji projektów zewnętrznych w latach 2016-2018 (I półrocze), na podstawie umów o pracę na czas realizacji tych projektów, w Parku zostało zatrudnionych 5 osób, spośród których 4 w okresach wcześniejszych były pracownikami Parku. Informacje o wolnych stanowiskach pracy nie były zamieszczane na stronach internetowych dedykowanych niepełnosprawnym (np. <http://www.niepelnosprawni.pl/>). Z przeprowadzanych naborów były sporządzane protokoły (nie były one upubliczniane).

Dyrektor Parku Marian Stój wyjaśnił, iż oferty zatrudnienia w Parku nie zawierały żadnych ograniczeń co do zatrudnianych osób, m.in. w zakresie ich sprawności fizycznej czy intelektualnej. Priorytetem działań Parku było zatrudnienie osób, które posiadały stosowną wiedzę i doświadczenie do pracy na danym stanowisku.

---

<sup>5</sup> np. referent, księgowy, leśniczy, specjalista ds. ochrony przyrody, strażnik parku, robotnik gospodarczy.

<sup>6</sup> Projekty: „Ochrona zasobów przyrodniczych Magurskiego Parku Narodowego”; „Program edukacyjny dla społeczności lokalnej Magurskiego Parku Narodowego *Przybliżyc Naturę*”; „Rozwój Ośrodka Edukacyjnego im. Jana Szafrńskiego Magurskiego Parku Narodowego”.

Odnosnie przyczyny braku umieszczania ogłoszeń w BIP Dyrektor Parku wyjaśnił, iż mogło to wynikać z nieświadomości, że umieszczenie ogłoszenia o naborze na stronie internetowej Parku nie jest równoznaczne z umieszczeniem w BIP.

W okresie objętym kontrolą w prowadzonych przez Park naborach na stanowiska związane z realizowanymi projektami zewnętrznymi nie zgłaszały się osoby niepełnosprawne.

(dowód: akta kontroli str. 8-13, 14-15, 101-123)

9.

Park nie korzystał ze środków programu PFRON *Stabilne zatrudnienie – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej*.

Dyrektor Parku Marian Stój wyjaśnił, iż ponoszone przez Park koszty związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych są niewielkie, realizowane są we własnym zakresie i w pełni zaspokajają potrzeby, w związku z tym Park nie występował o dofinansowanie lub inne wykorzystanie środków programu.

(dowód: akta kontroli str. 124-125)

10.

W okresie objętym kontrolą w budynku zaplecza warsztatowo-garażowego Parku w toalecie dla osób niepełnosprawnych zamontowano poręcze. Koszt poręczy wyniósł 88 zł.

Park poniósł również wydatki na remont podjazdu dla osób niepełnosprawnych w obrębie ogrodu dydaktycznego znajdującego się wokół Ośrodka Edukacyjno-Muzealnego im. Jana Szafrńskiego (w kwocie 3.172,43 zł) oraz odnowienie poręczy przy podjeździe dla osób niepełnosprawnych przy ww. Ośrodku (w kwocie 291,30 zł). Innych wydatków Park nie ponosił (np. na adaptację pomieszczeń dla potrzeb osób niepełnosprawnych lub wyposażenie stanowisk pracy).

(dowód: akta kontroli str. 98-100, 126-127)

11.

W sprawie zatrudniania w Parku osób niepełnosprawnych oraz zainteresowania tymi sprawami ze strony kierownictwa Parku Dyrektor Marian Stój wyjaśnił, iż sprawy związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych były przedmiotem zainteresowania kierownictwa Parku w każdym przypadku, jeśli pojawiała się taka potrzeba.

(dowód: akta kontroli str. 98-100)

Ustalone  
nieprawidłowości

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

- brak podejmowania działań mających na celu zatrudnienie osób niepełnosprawnych. W Parku nie zainicjowano współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych. Nie nawiązywano współpracy z uczelniami wyższymi w celu upowszechniania wiedzy o możliwości zatrudnienia w Parku, odbycia stażu czy praktyk przez studentów niepełnosprawnych. W efekcie, w okresie objętym kontrolą, w Parku nie została zatrudniona ani jedna osoba niepełnosprawna. Tym samym wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Parku utrzymywał się poniżej progu 6%, uprawniającego do zwolnienia z opłat na rzecz PFRON;

- wpłaty na PFRON z tytułu nieosiągnięcia 6% poziomu wskaźnika zatrudnienia za miesiąc czerwiec 2018 r. naliczane były niezgodnie z art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji. W sporządzonych przez Park *Deklaracjach miesięcznych wpłat na PFRON* za czerwiec wykazano 5 osób niepełnosprawnych zatrudnionych na 5 pełnych etatach, podczas gdy faktyczna liczba etatów osób niepełnosprawnych, jaka



powinna być wykazana w tych deklaracjach powinna wynosić 4,5 etatu. Skutkiem powyższego do Zarządu PFRON przekazano deklaracje korygujące oraz dokonano wpłaty należnych środków wraz z odsetkami.

#### Ocena cząstkowa

Park nie prowadził działań na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zaś odnotowany wzrost udziału takich pracowników w załodze Parku wynikał z faktu uzyskania przez pracownika Parku zatrudnionego przed 1.01.2016 r. orzeczenia o stopniu niepełnosprawności oraz zmian warunków pracy pracowników niepełnosprawnych dotyczących wymiaru czasu pracy.

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 Parku. Dokonywane na rzecz PFRON wpłaty, wynikające z nieosiągnięcia 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, zaniżono wysokość należnych wpłat za czerwiec 2018 r. o kwotę 939 zł.

## 2. Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych

Opis stanu faktycznego

1. Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie (dalej „PIP”) – przeprowadziła w porozumieniu z NIK kontrolę w zakresie przestrzegania praw pracowników niepełnosprawnych oraz przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

W zakresie czasu pracy pracowników niepełnosprawnych kontrola PIP wykazała, iż pracownik niepełnosprawny w stopniu umiarkowanym zatrudniony był w godzinach nadliczbowych<sup>7</sup> w dniach: 16, 18, 19, 23, 24, 26, 27, 30 października 2017 r. oraz w dniach: 2, 3, 6, 7, 8, 14, 15 i 16 listopada 2017 r., tj. przez 8 godzin na dobę. Natomiast w dniu 11 października 2017 r. był zatrudniony przez 12 godzin na dobę, a w dniach: 17 października 2017 r. i 9 listopada 2017 r. po 12,5 godziny na dobę.

PIP w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 28 września 2018 r. wносиła o zaktualizowanie udzielonej pracownikom niepełnosprawnym pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia (art. 29 § 3 Kodeksu Pracy) w zakresie obowiązujących ich norm pracy określonych w art. 15 ustawy o *rehabilitacji*; uzupełnienie obowiązującego w Parku regulaminu pracy w zakresie norm czasu pracy obowiązujących pracowników niepełnosprawnych wynikających z art. 15 ustawy o *rehabilitacji*; przestrzeganie przepisów prawa w zakresie zakazu zatrudniania pracowników niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych.

(dowód: akta kontroli str. 16-29, 128, 129-130, 131-132)

PIP ustaliła, że uprawnieni pracownicy niepełnosprawni Parku korzystali z należnych im urlopów, w tym z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych (art. 19 ustawy o *rehabilitacji*). Pracownikom niepełnosprawnym zapewniono 15 minutową przerwę wliczoną do czasu pracy (art. 17 ustawy o *rehabilitacji*). Żaden z pracowników niepełnosprawnych nie korzystał ze zwolnień od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestnictwa w turnusie

<sup>7</sup> zgodnie z art. 15 ust. 2 i 3 ustawy o *rehabilitacji*, czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, pracownik niepełnosprawny nie może być zatrudniony w godzinach nadliczbowych.

rehabilitacyjnym oraz w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy (art. 20 ust. 1 ustawy o *rehabilitacji*). Nie stwierdzono przypadku zatrudniania pracowników w porze nocnej.

(dowód: akta kontroli str. 16-29, 128-132)

2., 3.

Kontrola PIP wykazała, że pomieszczenia Parku gdzie wykonują pracę pracownicy niepełnosprawni są we właściwym stanie technicznym.

Podczas kontroli stanowisk pracy pracowników niepełnosprawnych stwierdzono, że na dwóch stanowiskach pracy osób niepełnosprawnych, tj. jednej osoby zatrudnionej na stanowisku starszego księgowego oraz drugiej zatrudnionej na stanowisku specjalisty ds. zamówień publicznych, monitory ekranowe nie posiadały wystarczającej regulacji wysokości (monitory ustawione były na książkach). PIP nakazała<sup>8</sup> dostosowanie wysokości przedmiotowych monitorów dla tych osób z wykorzystaniem bezpiecznych podstawek pod monitor. Termin wykonania nakazu określono na 30.10.2018 r.

PIP stwierdziła również, że:

- na posadzce bezpośrednio przez biurkiem jednego stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej znajdowały się przewody przedłużaczy elektrycznych (w czasie kontroli wydano ustny nakaz o usunięcie przedłużaczy – nakaz wykonano w trakcie kontroli PIP),
- przestrzeń pod blatem biurka jednego stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej zastawiona była opakowaniami (w czasie kontroli wydano w tej sprawie ustny nakaz o usunięcie opakowań – nakaz wykonano w trakcie kontroli PIP),
- w pomieszczeniu ubikacji w budynku sekcji transportu brakowało uchwytów przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych (z ubikacji tej korzysta pracownik niepełnosprawny ruchowo, poruszający się przy użyciu kuli, wydano w tej sprawie nakaz z terminem wykonania do dnia 31.10.2018 r., nakaz został zrealizowany),
- w pomieszczeniu szatni dla pracowników znajdującej się w budynku sekcji transportu w miejscach obniżenia stropu (na wysokości poniżej 2 m) brakowało oznakowania barwami bezpieczeństwa (w czasie kontroli wydano w tej sprawie ustny nakaz o oznakowanie barwami bezpieczeństwa krawędzi obniżenia stropu – nakaz wykonano w trakcie kontroli PIP),
- brak uwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego kryteriów związanych z niepełnosprawnością osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach. PIP wydała nakaz uwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego kryteriów związanych z niepełnosprawnością osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w terminie do 30.11.2018 r.

(dowód: akta kontroli str. 16-29, 128-132, 133-134)

4.

Obowiązujące w okresie objętym kontrolą *Regulaminy Organizacyjne Magurskiego Parku Narodowego*<sup>9</sup> nie wyszczególniały w strukturze organizacyjnej Parku komórek kontroli wewnętrznej, w tym audytora wewnętrznego. Wyżej wymienione Regulaminy wskazywały, iż Zastępcy Dyrektora Parku posiadają uprawnienia do wykonywania kontroli wewnętrznej w całym Parku, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

---

<sup>8</sup> Nakaz PIP z dnia 28.09.2018 r.

<sup>9</sup> Wprowadzone zarządzeniami Dyrektora MPN nr 16/2013 z dnia 16.09.2013 r oraz nr 25/2017 z dnia 21.04.2017 r.

W Parku nie opracowywano planów kontroli wewnętrznej. Kontrolę wewnętrzną realizowali doraźnie, zgodnie z zakresami swoich obowiązków Zastępcy Dyrektora Parku. Działania te miały charakter stały, w powiązaniu z wykonywaną pracą merytoryczną. Z podejmowanych przez nich czynności kontrolnych nie była sporządzana osobna dokumentacja.

Dyrektor Parku wyjaśnił, iż ze względu na niewielką liczbę osób niepełnosprawnych zatrudnionych w Parku, sprawy związane z przestrzeganiem praw pracowniczych oraz warunków pracy osób niepełnosprawnych nie wymagały interwencji kierownictwa Parku lub w sprawach małej wagi były załatwiane doraźnie.

(dowód: akta kontroli str. 135-136, 137-143)

5.

W okresie objętym kontrolą, Państwowa Inspekcja Pracy nie prowadziła w Parku kontroli, których przedmiotem byłyby sprawy związane z przestrzeganiem praw oraz warunków pracy pracowników niepełnosprawnych.

(dowód: akta kontroli str. 144)

Ustalone  
nieprawidłowości

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

- świadczenie przez niepełnosprawnego pracownika Parku pracy w godzinach nadliczbowych. Stanowiło to wykroczenie z art. 281 pkt 5 ustawy Kodeks pracy, w związku z art. 15 ust. 1 pkt 3 ustawy o *rehabilitacji*;
- brak uchwytów w pomieszczeniu toalety, z której korzysta pracownik niepełnosprawny ruchowo;
- monitory ekranowe na dwóch stanowiskach osób niepełnosprawnych nie posiadały regulacji wysokości, zgodnie z wymogami art. 215 pkt 2 i art. 218 Kodeksu pracy oraz § 48 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w *sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy*<sup>10</sup>;
- w pomieszczeniu szatni dla pracowników znajdującej się w budynku sekcji transportu w miejscach obniżenia stropu (na wysokości poniżej 2 m) brakowało oznakowania barwami bezpieczeństwa;
- na posadzce bezpośrednio przez biurkiem jednego stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej znajdowały się przewody przedłużaczy elektrycznych;
- przestrzeń pod blatem biurka jednego stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej zastawiona była opakowaniami;
- brak uwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego kryteriów związanych z niepełnosprawnością osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach.

Ocena częściowa

W Parku respektowano prawa pracowników niepełnosprawnych dotyczące dodatkowego urlopu wypoczynkowego oraz dodatkowej 15 minutowej przerwy w pracy. Ujawniono natomiast przypadek nieprzestrzegania uprawnień pracowniczych w zakresie zakazu zatrudniania pracownika niepełnosprawnego w godzinach nadliczbowych. Stwierdzono również brak właściwego przystosowania dwóch stanowisk pracy do potrzeb pracowników niepełnosprawnych oraz brak uchwytów dla osób niepełnosprawnych w toalecie, z której korzysta pracownik niepełnosprawny ruchowo.

<sup>10</sup> Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.)

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

Opis stanu faktycznego

1.

W dniu 9 października 2018 r. przeprowadzone zostały oględziny budynków Parku pod względem ich przystosowania dla potrzeb osób niepełnosprawnych. Oględzinami objęto dwa budynki Parku (spośród trzech zajmowanych przez Park), tj.:

- budynek Centrum i Zarządzania Magurskiego Parku Narodowego – Krempna 59 (dalej: „Budynek A”), mający cztery kondygnacje (niski parter, I i II piętro oraz III piętro przeznaczone na pokoje gościnne). Budynek nie ma statusu zabytku.

- budynek, w którym znajduje się Ośrodek Edukacyjno-Muzealny im. Jana Szafrąńskiego przy MPN w Krempnej (dalej: „Budynek „B”) mający trzy kondygnacje. Budynek nie ma statusu zabytku.

Oględziny wykazały, iż budynek A nie spełniał warunków określonych w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie<sup>11</sup>. W sąsiedztwie budynku, na placu postojowym nie zostały wyznaczone miejsca do postoju pojazdów osób niepełnosprawnych. Wejście do budynku znajdowało się o ok. 0,15 m wyżej od poziomu placu postojowego. Brak było pochylni ułatwiającej dostęp z placu postojowego do wejścia do budynku. W pomieszczeniach toalet brak było uchwytów ułatwiających korzystanie z urządzeń higieniczno-sanitarnych. Wejście do budynku stanowiły przeszklone drzwi, o wymiarach 0,9x2,0 m. Drzwi wewnętrzne posiadały wymiary 0,8x2,0 m.

Budynek B spełniał warunki określone w art. 5 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane<sup>12</sup> oraz przepisy rozporządzenia w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie. Przy budynku B, na placu postojowym wyznaczono miejsce do parkowania pojazdów osób niepełnosprawnych, w sąsiedztwie którego znajdowała się pochylnia umożliwiająca osobom niepełnosprawnym dostęp do budynku. Pochylnia posiadała powierzchnię ruchu o szerokości 1,2 m. Wyposażona była w podwójne, obustronne poręcze zamontowane na wysokości ok. 0,7 i 0,9 m.

Dojście do budynku od pochylni dla osób niepełnosprawnych wyłożone były kostką betonową, o szerokości co najmniej 2 m. Wejście do budynku stanowiły drzwi dwuskrzydłowe, o wymiarach 0,9x2,0 m. Powierzchnia drzwi wykonana była z materiału przezroczystego. Za drzwiami wejściowymi zewnętrznymi (pierwszymi) było pomieszczenie przejściowe, tzw. wiatrołap. Wymiary pomieszczenia przejściowego umożliwiały swobodne zamknięcie i otwarcie drzwi. Progi w drzwiach miały wysokość ok. 0,02 m.

W budynku znajdowało się urządzenie do transportu osób niepełnosprawnych. Wewnątrz kabiny urządzenia znajdowała się tablica sterowniczo-przyzywowa, bez oznaczeń dla osób niewidomych i informacji głosowej, poręcz na wysokości 0,9 m oraz instrukcja obsługi platformy. Kabina o wymiarach 1,2x1,5 m była oświetlona.

W budynku B znajdują się dwie toalety przystosowane dla osób niepełnosprawnych, do których prowadziły oznaczone drzwi o szerokości 1 m, bez progów. Przestrzeń wolna (manewrowa) wewnątrz toalet miała powierzchnię ok. 2,5 m<sup>2</sup>. W toaletach, przy urządzeniach higieniczno-sanitarnych zainstalowane były uchwyty umożliwiające i ułatwiające korzystanie z nich przez osoby niepełnosprawne. Drzwi

<sup>11</sup> Dz. U. z 2015 r., poz. 1422 ze zm.

<sup>12</sup> Dz. U. z 2017 r., poz. 1332 ze zm.

wewnętrzne posiadały wymiary 1,0x2,0 m. Toalety były oświetlone, wyposażone w instalacje przyzywające (alarmowe).

(dowód: akta kontroli str. 145-163)

2.

W okresie objętym kontrolą, w budynku Ośrodka Edukacyjno-Muzealnego im. Jana Szafrńskiego eksploatowane było urządzenie do przemieszczania osób niepełnosprawnych, wyprodukowane oraz zainstalowane w 2003 r.

Urządzenie to posiadało badania okresowe wykonane przez Urząd Dozoru Technicznego w dniu 18.11.2015 r. Prezes Urzędu Dozoru Technicznego decyzją z dnia 18.11.2015 r. zezwolił na eksploatację tego urządzenia do dnia 30.11.2016 r.

W okresie od dnia 1.12.2016 r. do dnia 2.02.2017 r. urządzenie nie posiadało dopuszczenia do eksploatacji. Urządzenie w tym okresie było wyłączone z eksploatacji z powodu awarii instalacji elektrycznej. Awaria ta została usunięta w styczniu 2017 r., o czym Park poinformował Urząd Dozoru Technicznego Oddział w Tarnowie pismem z dnia 25.01.2017 r., zwracając się jednocześnie o przeprowadzenie badania technicznego przedmiotowego urządzenia.

Kolejne badanie urządzenia przez UDT zostało przeprowadzone w dniu 3.02.2017 r. Na podstawie przeprowadzonych czynności dozoru technicznego, Prezes Urzędu Dozoru Technicznego decyzją z dnia 3.02.2017 r. zezwolił na eksploatację urządzenia do dnia 28.02.2019 r.

Urządzenie do przemieszczania osób niepełnosprawnych poddawane było comiesięcznym przeglądom konserwacyjnym w okresie od stycznia do sierpnia 2016 r. oraz od stycznia 2017 r. do czerwca 2018 r.

W okresie od września 2016 r. do grudnia 2016 r., cztery przeglądy konserwacyjne urządzenia nie były wykonywane z powodu awarii instalacji elektrycznej. Awaria ta wystąpiła we wrześniu 2016 r., a usunięta została w styczniu 2017 r.

(dowód: akta kontroli str. 164-167, 168-169, 170-173, 178-183)

W sprawie przeglądów konserwacyjnych Dyrektor Parku Marian Stój wyjaśnił, iż przyczyną niewykonywania przeglądów konserwacyjnych była awaria jednego z podzespołów urządzenia do przemieszczania osób niepełnosprawnych, czego skutkiem było wyłączenie urządzenia z użytkowania. Po tym okresie zostało przeprowadzone okresowe badanie przez UDT i wydana decyzja Prezesa UDT z dnia 3.02.2017 r. o dopuszczeniu do eksploatacji.

(dowód: akta kontroli str. 98-100)

3.

W okresie objętym kontrolą Park nie planował środków na prace związane z dostosowaniem budynków do potrzeb osób niepełnosprawnych. Nie były podejmowane działania w celu pozyskania środków z PFRON na dostosowanie budynków do potrzeb osób niepełnosprawnych. W ocenie Dyrektora Parku, budynki zostały dostosowane do potrzeb zatrudnionych niepełnosprawnych pracowników.

(dowód: akta kontroli str. 98-100)

4., 5., 6.

Łączne wydatki poniesione przez Park w latach 2016 – 2018 (I półrocze) na dostosowanie budynku oraz pomieszczeń dla potrzeb osób niepełnosprawnych wyniosły 3.551,73 zł i zostały opisane w części wystąpienia pokontrolnego dotyczącego zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Ze względu na charakter i zakres prac wykonanych w latach 2016-2018 (I półrocze) przez Park celem dostosowania budynków lub miejsc pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych nie współpracowano z organizacjami, stowarzyszeniami działającymi na rzecz niepełnosprawnych.

(dowód: akta kontroli str. 98-100)

Uwagi dotyczące badanej działalności

Najwyższa Izba Kontroli zwraca uwagę, że budynek Centrum i Zarządzania Magurskiego Parku Narodowego w Krempnej nie jest dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych. Na placu postojowym przed budynkiem nie zostały wyznaczone miejsca do postoju pojazdów osób niepełnosprawnych, brak było pochylni ułatwiającej dostęp z placu postojowego do wejścia do budynku. W pomieszczeniach toalet brak było uchwytów ułatwiających korzystanie z urządzeń higieniczno-sanitarnych. Zgodnie § 3 pkt 6 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie budynek ten stanowi budynek użyteczności publicznej. Sytuacja taka stanowi istotną barierę w pozyskaniu do pracy kandydatów z niepełnosprawnościami, zwłaszcza ruchowymi. W § 1 pkt 8 Karty praw osób niepełnosprawnych<sup>13</sup>, 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 użyteczności publicznej.

Ustalone nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono nieprawidłowość polegającą na braku wydzielenia i oznakowania miejsca dla pojazdów osób użytkowanych przez osoby niepełnosprawne, co uchybiało przepisom § 18 ust. 1 rozporządzenia w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie.

Ocena częściowa

Osoby niepełnosprawne, w tym poruszające się na wózkach inwalidzkich posiadały dostęp do pomieszczeń budynku ośrodka Edukacyjno-Muzealnego im. Jana Szafrąńskiego. Dostępu tego nie zapewniono w przypadku pomieszczeń biurowych znajdujących się w budynku Centrum i Zarządzania Magurskiego Parku Narodowego oraz nie podejmowano działań w celu zapewnienia takiego dostępu. Prawidłowo zadbano o utrzymanie sprawności technicznej i bezpieczeństwa użytkowania dźwigu osobowego, który funkcjonował w budynku ośrodka Edukacyjno-Muzealnego.

## 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>14</sup>, wnosi o:

- 1) Rzetelne wyliczanie wpłat na PFRON z tytułu nieosiągnięcia 6% poziomu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych - zgodnie z art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji,
- 2) Wydzielenie i oznakowanie miejsc parkingowych dla pojazdów kierowanych przez osoby niepełnosprawne, przed budynkiem Centrum i Zarządzania Magurskiego Parku Narodowego,
- 3) Realizację zaleceń pokontrolnych wydanych przez Państwową Inspekcję Pracy, po kontroli przestrzegania przez Park przepisów w zakresie przestrzegania praw

<sup>13</sup> Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M.P. Nr 50 poz. 475), zwana dalej „Kartą praw osób niepełnosprawnych”

<sup>14</sup> Dz. U. z 2017 r., poz. 524 ze zm.

pracowników niepełnosprawnych oraz przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

4) Podjęcie działań zmierzających do zwiększenia zatrudnienia 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 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 wniosków pokontrolnych 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.

Kontroler  
Paweł Adamski  
Doradca prawny

/.../

Najwyższa Izba Kontroli  
Delegatura w Rzeszowie

p.o. Dyrektora  
Wiesław Motyka

/.../