



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI  
Delegatura w Szczecinie

LSZ.410.020.03.2018  
P/18/060

# WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI  
Delegatura w Szczecinie  
ul. Jacka Odrowąża 1, 71-420 Szczecin  
T +48 91 831 39 00, F +48 91 831 39 66  
[lsz@nik.gov.pl](mailto:lsz@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 Szczecinie
Kontrolerzy	Wiesław Kaszak, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LSZ/146/2018 z dnia 5 września 2018 r. (dowód: akta kontroli str. 1-2)
Jednostka kontrolowana	Zachodniopomorski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Barzkowicach <sup>1</sup> , Barzkowice 2, 73-134 Barzkowice.
Kierownik jednostki kontrolowanej	Dyrektorem ZODR był Adam Kalinowski <sup>2</sup> od dnia 20 września 2016 r. W okresie od 16 marca 2015 r. do 19 września 2016 r. Dyrektorem ZODR był Jaromir Palusiński. (dowód: akta kontroli str. 3-5)

### Ocena ogólna

## II. Ocena kontrolowanej działalności<sup>3</sup>

Ośrodek podejmował działania zmierzające do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W 2018 r. działania okazały się skuteczne i wskaźnik zatrudnienia zwiększył się z 2,72% na koniec 2016 roku do 3,39% na koniec I półrocza 2018 roku. Ośrodek nie inicjował jednak współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz niepełnosprawnych, a informacji o wolnych stanowiskach pracy nie zamieszczał na stronach internetowych dedykowanych niepełnosprawnym.

Ośrodek rzetelnie i prawidłowo wyliczał wysokość wymaganych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych<sup>4</sup> i przekazał je w terminach określonych w art. 49 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych<sup>5</sup> w łącznej kwocie 331 898 zł.

Budynki i pomieszczenia ZODR zapewniały w wystarczającym stopniu dostęp osobom niepełnosprawnym oraz właściwe warunki pracy na dolnych kondygnacjach. Natomiast w budynku administracyjno-biurowym toalety nie były dostosowane do potrzeb niepełnosprawnych.

Ośrodek respektował obowiązujące normy czasu pracy oraz uprawnienia przysługujące pracownikom z orzeczoną niepełnosprawnością określone w art. 14 ust. 1, art. 15 ust. 2, art. 17 i art. 19 ust. 1 ustawy o rehabilitacji, mimo że w regulaminie pracy ZODR brak było postanowień w tym zakresie.

ZODR nieprawidłowo naliczył w badanym okresie wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy pracownika niepełnosprawnego.

<sup>1</sup> Dalej: ZODR lub Ośrodek.

<sup>2</sup> Dalej: dyrektor.

<sup>3</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.

<sup>4</sup> Dalej: PFRON.

<sup>5</sup> Dz. U. z 2018 r. poz. 511, ze zm. Ustawa zwana dalej: ustawą o rehabilitacji.

### III. Wyniki kontroli

Opis stanu faktycznego

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

1.1. W okresie objętym kontrolą w Ośrodku zatrudnieni byli na pełnych etatach pracownicy z orzeczeniem o niepełnosprawności na koniec:

- grudnia 2016 r. pięć osób, co stanowiło 2,72% ogółu zatrudnionych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (184 osoby);
- grudnia 2017 r. trzy osoby – 1,68% ogółu zatrudnionych (179);
- czerwca 2018 r. sześć osób – 3,39% ogółu zatrudnionych (177)<sup>6</sup>.

Na koniec 2016 r., 2017 r. i I półrocza 2018 r. ZODR zatrudniał odpowiednio dwie, dwie i trzy osoby z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym oraz trzy, jedną i trzy osoby z niepełnosprawnością w stopniu lekkim. Osoby te były zatrudnione na stanowiskach dozorczy-portiera, pracownika biurowego, informatyka oraz doradców rolnych (trzy osoby).

(dowód: akta kontroli str. 34-42)

Z informacji Powiatowego Urzędu Pracy w Stargardzie wynikało, że liczba zarejestrowanych niepełnosprawnych poszukujących pracy z terenu powiatu stargardzkiego<sup>7</sup> wynosiła według stanu na 31 grudnia 2015 r. – 357, 2016 r. – 284, 2017 r. - 218 i na 30 czerwca 2018 r. – 211. (dowód: akta kontroli str. 341-343)

W okresie objętym kontrolą zmiany w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych spowodowane były rozwiązaniem stosunku pracy z dwoma pracownikami<sup>8</sup> w 2017 r. oraz zatrudnieniem trzech osób w 2018 r. Wszyscy niepełnosprawni zatrudnieni przed 2016 r. w okresie objętym kontrolą zatrudnieni byli na umowę na czas nieokreślony, natomiast trzy osoby zatrudnione zostały w 2018 r. na umowę o pracę na czas nieokreślony po trzymiesięcznym okresie próbnym, z tego jedna w porozumieniu z PUP w ramach prac interwencyjnych, a dwie wyłoniono w drodze konkursów na stanowisko doradców w powiatowych zespołach doradztwa rolniczego<sup>9</sup>.

W badanym okresie w ZODR nie zatrudniano osób niepełnosprawnych na umowy cywilno-prawne oraz w formie mianowania lub powołania.

(dowód: akta kontroli str. 240)

1.2. ZODR zgłaszał zapotrzebowanie na zatrudnianie osób niepełnosprawnych na drukach (Krajowa Oferta Pracy) w systemie informatycznym dostępnym na stronach internetowych powiatowych urzędów pracy. ZODR w badanym okresie, poza współpracą z powiatowymi urzędami pracy, nie nawiązywał współpracy z innymi organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych.

(dowód: akta kontroli str. 79-100, 102-105)

Agnieszka Kowańska - p.o. kierownika Działu Kadr i Organizacji Pracy<sup>10</sup> oświadczyła: *Upowszechnianie wiedzy na temat możliwości ubiegania się o pracę przez osoby niepełnosprawne, ZODR prowadził poprzez zamieszczanie ofert pracy w powiatowych urzędach pracy dla wszystkich grup niepełnosprawnych, natomiast dostępność ogłoszeń dla osób głuchych była możliwa w powiatowych urzędach pracy, gdzie pomocy udzielają pracownicy po przeszkoleniu w języku migowym i gdzie istniała możliwość odsłuchania tekstu ogłoszenia.*

(dowód: akta kontroli str. 101)

<sup>6</sup> Na koniec: stycznia 2018 r. trzy osoby – 1,68% ogółu zatrudnionych (179); lutego 2018 r. trzy osoby – 1,69% ogółu zatrudnionych (178); marca 2018 r. pięć osób – 2,73% ogółu zatrudnionych (183); kwietnia 2018 r. sześć osób – 3,28% ogółu zatrudnionych (183); maja 2018 r. sześć osób - 3,33% ogółu zatrudnionych (180).

<sup>7</sup> Bez Miasta Stargard mającego status gminy na prawach powiatu.

<sup>8</sup> W obu przypadkach za porozumieniem stron.

<sup>9</sup> Dalej: placówki terenowe.

<sup>10</sup> Dalej: kadrowa Ośrodka.

ZODR w 2016 r. złożył cztery oferty o zatrudnienie osób niepełnosprawnych (w siedzibie w Barzkowicach) na stanowiska m.in. specjalisty ds. produkcji rolnej, doradcy rolniczego, koordynatora projektów i specjalisty ds. rachunkowości posiadających adekwatne wyższe wykształcenie kierunkowe (agronomia, ekonomia, rachunkowość).

W 2017 r. złożył osiem ofert o zatrudnienie osób niepełnosprawnych (trzy w siedzibie w Barzkowicach i pięć w placówkach terenowych) na stanowiska m.in. specjalisty ds. szkoleń, ds. produkcji zwierzęcej, doradcy rolniczego, specjalisty ds. ekonomiki, specjalisty ds. ochrony środowiska posiadających m.in. adekwatne kierunkowo wykształcenie wyższe (pedagogiczne, zootechniczne, rolnicze lub pokrewne).

W I półroczu 2018 r. złożył 14 ofert o zatrudnienie osób niepełnosprawnych (pięć w siedzibie w Barzkowicach i dziewięć w placówkach terenowych) na stanowisko specjalisty ds. ochrony środowiska i na stanowisko doradcy rolniczego posiadających wykształcenie wyższe rolnicze lub pokrewne oraz na stanowisko recepcjonisty i specjalisty ds. wydawnictw posiadających wykształcenie średnie. Od czerwca 2018 r. na stanowisko doradcy rolnego mogli ubiegać się kandydaci z wykształceniem średnim.

(dowód: akta kontroli str. 75-100)

Ośrodek współpracował z Zachodniopomorskim Uniwersytetem Technologicznym w Szczecinie<sup>11</sup> w celu upowszechniania wiedzy wśród studentów o możliwości zatrudnienia. W 2016 r. Ośrodek uczestniczył w Targach Pracy KARIERA 2016. ZODR nawiązał współpracę z ZUT także odnośnie praktyk studentów. W badanych latach w praktykach studenckich uczestniczyło ogółem 8 osób, które nie miały orzeczonej niepełnosprawności.

(dowód: akta kontroli str. 102-105)

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w badanym okresie zmalał z 2,72% w grudniu 2016 r. do 1,68% w grudniu 2017 r. i wzrósł do 3,39% w czerwcu 2018 r., tj. utrzymywał się okresie 2016-2018 (I półrocze) na poziomie poniżej 6%.

Dyrektor wyjaśnił: *Niski wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych z ZODR utrzymuje się z powodu trudności z pozyskaniem kandydatów do pracy. W związku z tym od czerwca br. zmieniono wymogi dotyczące posiadanego wykształcenia przez kandydatów na stanowisko doradcy w PZDR, rozszerzając wymogi o poziom średni. Ograniczenia w naborze kandydatów do pracy na powyższe stanowisko wynikają także ze wskazania określonego kierunku wykształcenia, co uzależnione jest świadczeniem przez ZODR usług w zakresie rolnictwa. Innym czynnikiem mającym wpływ na trudności z pozyskaniem pracowników jest niski poziom wynagradzania.*

(dowód: akta kontroli str. 106)

Ośrodek organizował staże dla bezrobotnych we współpracy z powiatowymi urzędami pracy, jednak w badanym okresie nie korzystały z nich osoby niepełnosprawne.

Rekrutacja osób na wolne stanowiska pracy odbywała się we współpracy z powiatowymi urzędami pracy poprzez otwarte oferty dla wszystkich zainteresowanych ze wskazaniem kryterium poziomu wykształcenia i stażu pracy.

(dowód: akta kontroli str. 101, 221-233)

**1.3.** Pracownicy odpowiedzialni za rekrutację i sprawy kadrowe w Ośrodku nie uczestniczyli w badanym okresie w szkoleniach ukierunkowanych na problematykę zatrudniania osób niepełnosprawnych.

(dowód: akta kontroli str. 240-242)

---

<sup>11</sup> Dalej: ZUT.

1.4. Pracownicy Ośrodka byli informowani przez kierownictwo, że w przypadku uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności mogą korzystać z praw im przysługujących z tego tytułu. Orzeczenia o niepełnosprawności dostarczane były z dniem przyjęcia do pracy lub niezwłocznie po uzyskaniu takiego orzeczenia. Terminy dostarczenia orzeczenia nie wpływał w żadnym przypadku na wysokość składek PFRON.

(dowód: akta kontroli str. 252-254)

1.5. Ośrodek w latach 2016-2018 (I półrocze) dokonał wpłat na PFRON w łącznej kwocie 331 898 zł, z tego w 2016 r. – 116 850 zł, w 2017 r. – 150 937 zł oraz w I półroczu 2018 r. – 64 111 zł, z tego w styczniu – 13 539 zł; w lutym – 13 359 zł; w marcu – 10 619 zł; w kwietniu – 9 038 zł; w maju – 8 829 zł i w czerwcu – 8 727 zł. Wpłaty na PFRON dokonywane były w terminie określonym w art. 49 ust. 2 ustawy o rehabilitacji, tj. w terminie do dnia 20 następnego miesiąca po miesiącu, w którym zaistniały okoliczności powodujące powstanie obowiązku wpłat.

(dowód: akta kontroli str. 51-62)

1.6. Badanie prawidłowości naliczania wpłat na PFRON (na próbie obejmującej ostatni kwartał 2016 r. i 2017 r. oraz I półroczu 2018 r.) wykazało, że wysokość należnych wpłat na PFRON stanowiła iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6%, a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Wyliczenie tych wpłat było zgodne z art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji.

(dowód: akta kontroli str. 51-62)

1.7. ZODR w badanym okresie trzykrotnie skorzystał z możliwości obniżenia składki na PFRON, z tego dwukrotnie w 2016 r. w łącznej kwocie 248,43 zł oraz jeden raz w 2017 r. w kwocie 154,27 zł. Obniżenie składek na PFRON z tego tytułu było zgodne z zasadami określonymi w art. 22 ustawy o rehabilitacji.

(dowód: akta kontroli str. 63-74)

1.8. W regulaminie pracy ZODR wprowadzonym zarządzeniem Dyrektora<sup>12</sup> nie zostały określone zasady i tryb naboru do pracy w Ośrodku pracowników, w tym osób niepełnosprawnych.

Zasady naboru na wolne stanowiska zostały ujęte w procedurze pn. *Zarządzanie zasobami ludzkimi*<sup>13</sup>, w którym określono m.in. dokumenty jakie winni złożyć kandydaci do pracy, kompetencje jakie muszą spełniać osoby zatrudnione na danym stanowisku pracy oraz że rozmowę kwalifikacyjną przeprowadza dyrektor Ośrodka po wstępnej weryfikacji.

(dowód: akta kontroli str. 6-29, 234-239, 266, 327-328)

Oferty zatrudnienia kierowane były poprzez powiatowe urzędy pracy na drukach pn. *Krajowa Oferta Pracy*. Oferty zawierały m.in.: nazwę stanowiska, na które prowadzony będzie nabór np. doradca rolniczy; liczbę wolnych miejsc pracy, w tym dla osób niepełnosprawnych; wnioskowaną liczbą kandydatów; miejsce wykonywania pracy (siedziba Ośrodka lub konkretnej placówki terenowej); wysokość wynagrodzenia; wymaganie wykształcenie i kwalifikacje.

(dowód: akta kontroli str. 201-219)

W latach 2016-2017, pomimo ogłoszeń w powiatowych urzędach pracy oraz na stronie internetowej ZODR do naboru nie zgłaszali się kandydaci będący osobami niepełnosprawnymi. Oferty nie były zamieszczane na stronach dedykowanych osobom niepełnosprawnym (np. [www.niepelnosprawni.pl](http://www.niepelnosprawni.pl).) i nie zawierały informacji skierowanych do osób niepełnosprawnych z różnymi dysfunkcjami.

<sup>12</sup> Zarządzenie nr 43/2011 dyrektora ZODR z dnia 14.12.2011 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu pracy w ZODR. Dalej: Regulamin Pracy.

<sup>13</sup> Obowiązującej w Ośrodku od dnia 28 maja 2014 r. Dalej zwana: procedura zarządcza.

W 2018 r. w ogłoszonym naborze na jedno stanowisko doradcy rolnego zgłosiło się dwóch kandydatów będących osobami niepełnosprawnymi. Zgłoszeni kandydaci spełniali wymagania określone w ogłoszeniu i znaleźli się wśród najlepszych kandydatów wyłonionych w naborze na wolne stanowisko.

(dowód: akta kontroli str. 200)

Z przeprowadzonych postępowań przy zatrudnianiu osób w ZODR nie sporządzano protokołów.

Dyrektor wyjaśnił, że: (...) *nie sporządzano protokołów, ponieważ nie wymagały tego zapisy procesu zarządzania zasobami ludzkimi w sposobie postępowania przy zatrudnianiu. Powyższe dokumenty nie wymagały także konieczności podawania wyników naboru do wiadomości publicznej.*

(dowód: akta kontroli str. 200)

Zdaniem NIK brak zapisów, w procedurze zarządczej, odnośnie sporządzania protokołów z naboru oraz podawania wyników do wiadomości publicznej nie zwalniało Ośrodka, z tego aby proces rekrutacji był przeprowadzany w sposób transparentny i udokumentowany.

Ogłoszenia o naborze zamieszczane były na stronie internetowej ZODR oraz w BIP i zawierały:

- nazwę i adres Ośrodka,
- określenie stanowiska pracy,
- informacje dotyczące wymagań wobec kandydata (wykształcenie, umiejętności, organizacja własnej pracy, znajomość j. niemieckiego lub angielskiego (na poziomie podstawowym). Nie wskazywano, które wymagania są dodatkowe,
- zakres zadań wykonywanych na stanowisku pracy (m.in. wdrażanie Kodeksu Dobrej Praktyki Rolniczej i programu rolnośrodowiskowego, wdrażanie rachunkowości rolnej, wspieranie rozwoju małej przedsiębiorczości na wsi, promocja nowoczesnych rozwiązań technicznych i technologicznych, upowszechnianie wiedzy o odnawialnych źródłach energii, organizacja i prowadzenie szkoleń dla rolników),
- wykaz wymaganych dokumentów, termin i miejsce składania dokumentów.

W ogłoszeniach o naborze zamieszczanych w BIP i na stronie internetowej Ośrodka nie było zapisów o możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych lub zachęających ich do składania aplikacji. Natomiast w ofertach przedkładanych do urzędów pracy zamieszczano informację o liczbie wolnych miejsc, w tym dla osób niepełnosprawnych.

(dowód: akta kontroli str. 220-233, 75-99)

Dyrektor wyjaśnił: *Przy sporządzaniu ogłoszeń o naborze pracowników w ZODR wymogiem wskazanym jest poziom wykształcenia, zgodnie z Tabelą stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników jednostek doradztwa rolniczego (...). Ponieważ ogłoszenia o naborze do pracy w ZODR publikowane są na własnej stronie internetowej i poprzez powiatowe urzędy pracy, w celu ujednolicenia treści tychże ogłoszeń stosuje się takie same zapisy, jakie zamieszcza pup w formularzach ofert pracy.*

*Przepisy prawne regulujące działalność ZODR nie wskazują bezpośrednio formy i treści odnośnie sporządzania ogłoszeń o naborze do pracy.*

(dowód: akta kontroli str. 243-244, 265)

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

(dowód: akta kontroli str. 200)

Dyrektor wyjaśnił: *ZODR nie korzystał ze środków PFRON „Stabilne zatrudnienie”. Powodem tego było m. in. to, że jest to nowy program (poniekąd ułatwiający*

pozyskanie środków z funduszy PFRON), a jednostka miała już przed jego wejściem w życie zaopiniowany przez Radę Społeczną Doradztwa Rolniczego jak i zatwierdzony przez Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi plan finansowy na rok 2017 oraz przygotowany i przesłany zgodnie ze wskazaniem jednostki nadzorującej projekt budżetu Ośrodka na 2018 rok. Chciałbym nadmienić, że w przyszłości będę wnioskował o środki finansowe z tego programu.

(dowód: akta kontroli str. 267)

**1.10.** W objętym kontrolą okresie Ośrodek nie ponosił wydatków w zakresie wyposażenia stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. W 2017 r. budynek szkoleniowo-hotelowy został w części zmodernizowany, a toalety w budynku administracyjno-biurowym planowano dostosować dla osób niepełnosprawnych w 2018 r.

(dowód: akta kontroli str. 270-272)

**1.11.** W sprawie zainteresowania kierownictwa ZODR zatrudnianiem osób niepełnosprawnych kierownik kadr podała, że w celu pozyskania nowych pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności ZODR kierował oferty pracy do powiatowych urzędów pracy, w ofertach tych zaznaczano liczbę wolnych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych.

Ponadto w sprawach zatrudnienia osób niepełnosprawnych dyrekcja ZODR kilkakrotnie na spotkaniach z pracownikami kierowała prośbę o przedkładanie posiadanych przez pracowników ZODR orzeczeń o niepełnosprawności, podkreślając wpływ wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na opłatę na PFRON.

(dowód: akta kontroli str. 200)

Ustalone  
nieprawidłowości

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

Uwagi dotyczące  
badanej działalności

Najwyższa Izba Kontroli zwraca uwagę na konieczność zwiększenia skuteczności działań Ośrodka w pozyskiwaniu do pracy osób niepełnosprawnych oraz nawiązania współpracy z organizacjami działającymi na rzecz tych osób jak i zamieszczanie ofert pracy na stronach dedykowanych osobom niepełnosprawnym. W badanym okresie wskaźnik zatrudnienia zwiększył się z 2,72% na koniec 2016 r. do 3,4% na koniec I półrocza 2018 r., lecz nie osiągnął ustawowego poziomu 6%.

Zwiększaniu zatrudnienia niepełnosprawnych w sektorze publicznym służyła ratyfikacja 6 września 2012 r. *Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych*<sup>14</sup>, w której w art. 27 ust. 1 Polska uznała prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadach równości z innymi osobami oraz zobowiązała 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. Podobnie Sejm RP wezwał w § 1 pkt 6 Karty praw osób niepełnosprawnych<sup>15</sup> Rząd RP do podjęcia działań ukierunkowanych na urzeczywistnienie praw osób niepełnosprawnych, m.in. do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami.

Ocena cząstkowa

Ośrodek w latach 2016-2018 (I półrocze) podejmował działania zmierzające do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jednak nie osiągnął ustawowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6%. Nie nawiązał współpracy z organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych oraz nie zamieszczał informacji o wolnych stanowiskach pracy na stronach dedykowanych

<sup>14</sup>Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 r., poz. 1169).

<sup>15</sup>Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M. P. Nr 50, poz. 475). Dalej: Karta praw osób niepełnosprawnych.

niepełnosprawnym. Rzetelnie ustalał, terminowo i należytej wysokości dokonywał wpłat na PFRON oraz korzystał też z możliwości obniżenia tych wpłat.

## **2. Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych.**

**2.1.** Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie<sup>16</sup> – w porozumieniu z NIK – przeprowadziła kontrolę przestrzegania przez Ośrodek przepisów w zakresie uprawnień osób niepełnosprawnych oraz spełniania warunków dotyczących przystosowania stanowisk pracy do potrzeb tych osób.

(dowód: akta kontroli str. 330)

Z protokołu PIP wynika m.in., że:

- w czasie kontroli PIP zatrudnionych było pięć osób z orzeczoną niepełnosprawnością z sześciu zatrudnionych wg stanu na 30 czerwca 2018 r<sup>17</sup>,
- osoby niepełnosprawne świadczyły pracę w podstawowym systemie czasu pracy tj., od poniedziałku do piątku (soboty, niedziele i dni świąteczne były dniami wolnymi od pracy), z tego troje w wymiarze 8 godzin dziennie oraz dwoje w wymiarze 7 godzin dziennie,
- nie stwierdzono zatrudniania osób niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych oraz pracy w porze nocnej,
- jedna osoba dostarczyła orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym (4.12.2017 r.) i od tego dnia dopuszczana była do pracy w wymiarze 7 godzin dziennie,
- jedna osoba niepełnosprawna świadczyła pracę dozorczy w równoważnym systemie czasu pracy – 12 godzinnym,
- pracownikom z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności corocznie przyznawano dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych. W kartach urlopowych tych pracowników został odnotowany zwiększony wymiar urlopu od dnia uzyskania orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Urlopy zaległe za dany rok były wykorzystywane do końca września roku następnego,
- jedna osoba niepełnosprawna w stopniu umiarkowanym skorzystała ze zwolnienia od pracy w celu przeprowadzenia badań specjalistycznych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, której naliczono błędnie należne wynagrodzenie z tego tytułu, ponieważ przy wyliczeniu nie uwzględniono premii. Na wniosek inspektora pracy dokonano przeliczenia tego wynagrodzenia.

(dowód: akta kontroli str. 162-184, 334-336)

W Regulaminie pracy nie określono prawa osobom o niepełnosprawności umiarkowanej lub znacznej do:

- urlopu dodatkowego oraz jego wymiaru,
- do zwolnień z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym lub 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,
- w regulaminie pracy nie określono zagadnień dotyczących czasu pracy osób niepełnosprawnych, w tym prawa do dodatkowej 15 minutowej przerwy.

(dowód: akta kontroli str. 334a-335)

Dyrektor wyjaśnił: *Pracownicy niepełnosprawni informowani byli przez kadrową Ośrodka o prawie do dodatkowej płatnej przerwy 15-minutowej na gimnastkę lub wypoczynek po dostarczeniu orzeczenia o niepełnosprawności. Korzystanie*

---

<sup>16</sup> Dalej: PIP.

<sup>17</sup> Jedna osoba niepełnosprawna odeszła z pracy po 30 czerwca 2018 r.



*z dodatkowej przerwy ustalane było indywidualnie przez uprawnionego pracownika z jego bezpośrednim przełożonym.*

(dowód: akta kontroli str. 161)

**2.2.** Stanowiska pracy dla pracowników niepełnosprawnych zostały zlokalizowane w budynku administracyjno-biurowym i budynku szkoleniowo-hotelowym w Barzkowicach oraz w budynkach w Stargardzie i Szczecinku. W jednym przypadku było to stanowisko dozorczy/portiera, zlokalizowane na recepcji w budynku szkoleniowo-hotelowym, w pozostałych przypadkach były to stanowiska biurowe. Na stanowiskach stałej pracy zapewniono oświetlenie naturalne oraz oświetlenie elektryczne, zapewniono grawitacyjną wymianę powietrza. Wyposażenie stanowisk pracy stanowiły typowe meble biurowe, zapewniono ergonomiczne siedziska na stanowiskach pracy. Wyposażenie stanowiły typowe urządzenia, narzędzia i sprzęt biurowy. Powierzchnie i przestrzeń w pomieszczeniach spełniały wymogi w stosunku do rodzaju wykonywanych prac oraz ilości osób w nich pracujących. Stanowiska w pracy nie były w sposób szczególny dostosowane do indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych. Potrzeba takiego dostosowania nie wynikała też z orzeczeń lekarskich wystawionych dla potrzeb badań profilaktycznych przez lekarzy medycyny pracy.

(dowód: akta kontroli str. 336)

Dyrektor wyjaśnił: *W badanym okresie w ZODR nie było konieczności szczególnego przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych zaliczanych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Stanowiska pracy (biurowej) były dostosowane do dysfunkcji osób niepełnosprawnych.*

(dowód: akta kontroli str. 161)

**2.3.** W latach 2016-2018 (I półrocze) kontrolą wewnętrzną w ZODR dwukrotnie objęto ewidencję czasu pracy wszystkich pracowników i wykorzystanie przez nich z urlopów wypoczynkowych. Z kontroli sporządzono protokoły. Zalecenia z kontroli dotyczyły m.in. uzupełnienia rejestru przetwarzania danych osobowych i rejestru godzin nadliczbowych.

(dowód: akta kontroli str. 193-196)

**2.4.** W badanym okresie ZODR nie był kontrolowany przez Państwową Inspekcję Pracy.

(dowód: akta kontroli str. 197-199, 240)

Ustalone  
nieprawidłowości

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

**1.** Wynagrodzenie za okres nieobecności pracownika niepełnosprawnego w pracy w celu przeprowadzenia badań specjalistycznych zostało naliczone błędnie jednemu pracownikowi (w czterech przypadkach), ponieważ przy wyliczeniu nie uwzględniono wypłaconych wcześniej premii.

(dowód: akta kontroli str. 334-335)

Zgodnie z § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop<sup>18</sup>, wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Dyrektor wyjaśnił, że zgodnie z opinią prawną z dnia 24.08.2010 r., wynagrodzenie za usprawiedliwioną nieobecność w pracy pracownika niepełnosprawnego w stopniu umiarkowanym lub znacznym wykonującego

<sup>18</sup> Dz. U. Nr. 2, poz. 14. Dalej: rozporządzenie MPiPS.

badania specjalistyczne, stosuje się zasady obowiązujące przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

(dowód: akta kontroli str. 348)

PIP w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 9 października 2018 r. zobowiązał Ośrodek do przeliczenia wynagrodzenia za okres nieobecności pracownika niepełnosprawnego w pracy w celu przeprowadzenia badań specjalistycznych z uwzględnieniem w podstawie wypłaconych premii oraz wypłacenie różnicy wynikającej z przeliczenia.

(dowód: akta kontroli str. 353)

2. W Regulaminie pracy nie określono dodatkowych uprawnień przysługującym osobom niepełnosprawnym, w tym:

- czasu pracy osób niepełnosprawnych, w tym prawa do dodatkowej 15-minutowej przerwy,
- uprawnienia pracownikom z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym i znacznym do dodatkowego 10 dniowego urlopu,
- możliwości korzystania przez osoby niepełnosprawne w stopniu umiarkowanym lub znacznym ze zwolnień od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(dowód: akta kontroli str. 334-336)

Zgodnie z art. 104<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1994 r. Kodeks pracy<sup>19</sup> w regulaminie pracy ustala się organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników, w szczególności m.in.: organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy, termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia.

Dyrektor wyjaśnił, że uprawnienia osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym lub znacznym będących pracownikami wynikają wprost z ustawy o rehabilitacji, dlatego niezasadne było umieszczanie szczegółowych zapisów tej ustawy w Regulaminie Pracy, jeśli nie wynikało to z obowiązku zawarcia tych uregulowań w treści regulaminu pracy zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy (art. 104<sup>1</sup>).

(dowód: akta kontroli str. 348)

PIP w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 9 października 2018 r. zobowiązał Ośrodek do określenia w Regulaminie Pracy praw pracowników niepełnosprawnych w zatrudnieniu w zależności od posiadanego stopnia niepełnosprawności.

(dowód: akta kontroli str. 351)

Ocena cząstkowa

ZODR przestrzegał przysługujących praw pracowników niepełnosprawnych w zakresie wymiaru czasu pracy, dodatkowego wymiaru urlopu wypoczynkowego i dodatkowej 15-minutowej przerwy, mimo nie określenia tych uprawnień w regulaminie pracy. Stanowiska pracy osób niepełnosprawnych zapewniały odpowiednie warunki do wykonywania pracy i nie wymagały dodatkowego ich przystosowania. Jednemu pracownikowi niepełnosprawnemu naliczono nieprawidłowo wynagrodzenie za okres jego nieobecności spowodowany koniecznością przeprowadzeniem badań specjalistycznych.

<sup>19</sup> Dz.U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.

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

**3.1.** Siedziba ZODR zlokalizowana była w miejscowości Barzkowice, w dwóch budynkach (administracyjno-biurowy i szkoleniowo-hotelowy) wybudowanych w latach siedemdziesiątych XX wieku<sup>20</sup>. Ośrodek posiadał również własne pomieszczenia w Powiatowym Zespole Doradztwa Rolniczego w Nowogardzie oraz wynajmował pomieszczenia na potrzeby Oddziału w Koszalinie i 17 Powiatowych Zespołów Doradztwa Rolniczego na terenie województwa zachodniopomorskiego<sup>21</sup>  
(dowód: akta kontroli str. 108-131, 132-161)

Oględziny budynków w Barzkowicach i ich otoczenia przeprowadzonych pod kątem dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych w dniu 26.09.2018 r. wykazały, że:

- do budynku administracyjno-biurowego wykonany był podjazd dla niepełnosprawnych, z możliwością swobodnego wjazdu na wózku inwalidzkim. Budynek był dwupiętrowy i nie posiadał windy. Pierwsze i drugie piętro budynku nie było dostępne dla osób z dysfunkcją ruchową.,
- w sąsiedztwie budynku administracyjno-biurowego zlokalizowany był budynek szkoleniowo-hotelowy z salami szkoleniowymi, stołówką i hotelem. ZODR posiadał na wyposażeniu specjalne podjazdy na schody prowadzące z recepcji budynku szkoleniowo-hotelowego do sali stołówkowej znajdującej się na półpiętrze. Sale wykładowe oraz inne pomieszczenia biurowe na parterze były dostępne dla osób niepełnosprawnych, także z dysfunkcją ruchową. Pierwsze i drugie piętro w części hotelowej było w trakcie modernizacji,
- w budynku szkoleniowo-hotelowym w miejscu łatwo dostępnym oraz w pokojach hotelowych na parterze zlokalizowano sanitariaty przystosowane dla osób niepełnosprawnych posiadające drzwi bez progów o szerokości co najmniej 90 cm, przestrzeń manewrową o wymiarach, co najmniej 1,5 m x 1,5 m, a także z wyposażeniem ułatwiającym korzystanie z urządzeń higienicznosanitarnych,
- do wejścia do budynku administracyjno-biurowego prowadziło utwardzone dojście o szerokości powyżej 1,5 m. Położenie drzwi wejściowych do budynku oraz kształt i wymiary pomieszczeń wejściowych umożliwiały dogodne warunki ruchu osobom niepełnosprawnym, a drzwi wewnętrzne posiadały szerokość, co najmniej 90 cm i wysokość 2 m w świetle ościeżnicy, z wyjątkiem drzwi do pomieszczeń technicznych, gospodarczych i toalet – które nie były dostosowane dla osób niepełnosprawnych ruchowo. W budynku administracyjno-biurowym miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych można było stworzyć tylko na parterze budynku.

(dowód: akta kontroli str. 256-264, 328)

**3.2.** Budynki ZODR w Barzkowicach nie były wyposażone w windy oraz inne urządzenia ułatwiające komunikację pionową niepełnosprawnym.

(dowód: akta kontroli str. 256-264)

**3.3.** ZODR w 2016 r. nie planował i nie ponosił wydatków związanych z dostosowaniem budynków do potrzeb osób niepełnosprawnych. W 2017 r. zaplanował wydatki na modernizację budynku szkoleniowego w wysokości 1 223 tys. zł. Planowane wydatki uwzględniały likwidację barier architektonicznych w budynku szkoleniowym, w tym zaplanowano montaż podjazdu rampy dla niepełnosprawnych, przebudowę węzłów sanitarnych na parterze budynku (przebudowa części ścian działowych, dostosowanie wybranych pomieszczeń do

<sup>20</sup> Budynek szkoleniowo-hotelowy został zmodernizowany w 2017 r.

<sup>21</sup> Zgodnie z regulaminem organizacyjnym ZODR tj. uchwała nr 2212/14 Zarządu Województwa Zachodniopomorskiego z dnia 14 grudnia 2014 r. oraz zarządzenie nr 24/2016 Dyrektora ZODR z dnia 4 października 2016 r.

potrzeb osób niepełnosprawnych), roboty elektryczne (montaż elementów instalacji przyzywowej dla osób niepełno-sprawnych), przebudowę pokoi hotelowych (przebudowa części ścian działowych, dostosowanie wybranych pomieszczeń do potrzeb osób niepełnosprawnych). W planie finansowym na 2018 r. ujęto wydatki na inwestycje usuwające bariery architektoniczne w budynku administracyjnym, (przebudowa toalet na parterze, polegająca na przystosowaniu na potrzeby osób niepełnosprawnych). Plan finansowy na 2018 r. nie zakładał przystosowania całego budynku na potrzeby osób niepełnosprawnych.

(dowód: akta kontroli str. 276-282, 291-302, 317-326)

**3.4.** Zaplanowane wydatki na remonty w zakresie przystosowania budynku szkoleniowo-hotelowego dla osób niepełnosprawnych w 2017 r. zostały zrealizowane w pełnym zakresie. Łączne koszty przebudowy budynku wyniosły 1 214 855 zł, z tego przebudowa ogólnodostępnych węzłów sanitarnych (w tym dla niepełnosprawnych) na parterze budynku 75 750 zł, montaż podjazdu rampy dla niepełnosprawnych 5 000 zł, montaż elementów instalacji przyzywowej dla osób niepełnosprawnych 3 100 zł

(dowód: akta kontroli str. 270-272, 303-316)

**3.5.** Ośrodek nie podejmował współpracy z organizacjami, stowarzyszeniami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych na etapie prac dostosowujących ww. budynki na potrzeby osób niepełnosprawnych.

Dyrektor wyjaśnił, że przy realizacji tych celów Ośrodek nie wyklucza nawiązania kontaktów z takimi organizacjami.

(dowód: akta kontroli str. 269)

Ustalone  
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono nieprawidłowość:

Na parkingu przed dwoma budynkami ZODR brak było wyodrębnionych i oznakowanych miejsc dla pojazdów osób niepełnosprawnych.

W trakcie kontroli na ww. parkingu zostały wyznaczone i oznakowane dwa miejsca dla pojazdów osób niepełnosprawnych.

(dowód: akta kontroli str. 355)

Uwagi dotyczące  
badanej działalności

Najwyższa Izba Kontroli zwraca uwagę, że budynek administracyjno-biurowy ZODR nie jest w pełni dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych, które mogą korzystać tylko z pomieszczeń położonych na dolnej kondygnacji (parter i półpiętro) z trzech kondygnacji.

Ocena cząstkowa

Budynki administracyjno-biurowy i szkoleniowo-hotelowy w Barzkowicach zapewniały dostęp osobom z dysfunkcją ruchową tylko do pomieszczeń na dolnej kondygnacji. W wyniku działań ZODR budynek szkoleniowo-hotelowy po modernizacji w 2017 r. zapewniał dostępność i posiadał pomieszczenia przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych na dolnej kondygnacji. W 2018 r. Ośrodek zaplanował działania przystosowujące toalety w budynku administracyjno-biurowym do potrzeb osób niepełnosprawnych.

## IV. Wnioski

Wnioski pokontrolne

Przedstawiając powyższe oceny 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>22</sup>, wnosi o:

<sup>22</sup> Dz. U. z 2017 r. poz. 524 ze zm., dalej: ustawa o NIK.

1. Realizację zaleceń wydanych przez Państwową Inspekcję Pracy po kontroli przestrzegania przez Ośrodek przepisów w zakresie uprawnień osób niepełnosprawnych.

## V. Pozostałe informacje i pouczenia

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

Prawo zgłoszenia  
zastrzeżeń

Zgodnie z art. 54 ust. 1 i 2 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 Szczecinie.

Obowiązek  
poinformowania  
NIK o sposobie  
wykorzystania uwagi  
i wykonania wniosku

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK proszę o poinformowanie Najwyższej Izby Kontroli, w terminie 30 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykorzystania uwagi i wykonania wniosku 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.

Szczecin, dnia 29 listopada 2018 r.

Najwyższa Izba Kontroli  
Delegatura w Szczecinie

Dyrektor

Kontroler  
Wiesław Kaszak  
Specjalista kontroli państwowej

.....

.....