



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Szczecinie

LSZ.410.020.05.2018
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

I. Dane identyfikacyjne kontroli

Numer i tytuł kontroli	P/18/060 - <i>Zatrudnianie osób niepełnosprawnych przez administrację publiczną i państwowe osoby prawne.</i>
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Szczecinie
Kontroler	Marcin Stefaniak, doradca techniczny, upoważnienie do kontroli nr LSZ/140/2018 z dnia 24.08.2018 r. (dowód: akta kontroli str. 1-2)
Jednostka kontrolowana	Urząd Miejski w Świnoujściu ¹
Kierownik jednostki kontrolowanej	Janusz Żmurkiewicz, Prezydent Miasta Świnoujście. (dowód: akta kontroli str. 3)

II. Ocena kontrolowanej działalności²

Ocena ogólna

W Urzędzie, w latach 2016-2018 (I półrocze), nie podejmowano działań mających na celu pozyskanie do pracy osób niepełnosprawnych, poza stosowaniem standardowych procedur wymaganych przepisami ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych³.

Urząd nie współpracował z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych w celu upowszechnienia wiedzy o możliwości zatrudnienia. Informacje o wolnych stanowiskach pracy nie były zamieszczane na stronach internetowych dedykowanych niepełnosprawnym⁴.

W 91 przeprowadzonych naborach do pracy na stanowiska urzędnicze nie uczestniczyły osoby z niepełnosprawnością. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zmniejszył się w okresie objętym kontrolą z 1,4% do 0,74%.

Prawidłowo wyliczono wysokość wymaganych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych⁵ i przekazywano je w terminach określonych w art. 49 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁶.

W Urzędzie respektowano obowiązujące uprawnienia pracowników niepełnosprawnych określone w art. 15 ust. 1 i 2, art. 17 i art. 19 ust. 1 ustawy o rehabilitacji, natomiast nie prowadzono pełnej ewidencji ich czasu pracy⁷. Urząd nie dostosował stanowisk pracy osób niepełnosprawnych do ich indywidualnych potrzeb mimo wymogu określonego w art.14 ust. 1 ww. ustawy.

Budynki użytkowane przez Urząd nie były w pełni dostępne dla osób niepełnosprawnych, a w okresie objętym kontrolą nie wykonywano prac w celu

¹ Dalej: UM lub Urząd.

² Najwyższa Izba Kontroli stosuje 3-stopniową skalę ocen: pozytywna, pozytywna mimo stwierdzonych nieprawidłowości, negatywna. Jeżeli sformułowanie oceny ogólnej według proponowanej skali byłoby nadmiernie utrudnione, albo taka ocena nie dawałaby prawdziwego obrazu funkcjonowania kontrolowanej jednostki w zakresie objętym kontrolą, stosuje się ocenę opisową, bądź uzupełnia ocenę ogólną o dodatkowe objaśnienie

³ Dz. U. z 2018 r. poz. 1260 ze zm.; dalej zwana: ustawą o pracownikach samorządowych.

⁴ Na przykład <http://www.niepelnosprawni.pl/>,

⁵ Dalej: PFRON.

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

⁷ Która pozwalałaby na rzetelne ustalenie ilości godzin świadczenia pracy przez nich w poszczególnych dniach tygodnia i naliczenie świadczeń związanych z pracą.

likwidacji istniejących barier architektonicznych. Sytuacja taka zdaniem NIK stanowiła istotną barierę w pozyskaniu do pracy kandydatów z niepełnosprawnościami, zwłaszcza ruchowymi.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

1. Działania na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Opis stanu faktycznego

1.1. W latach 2016-2018 (I półrocze) w Urzędzie zatrudnieni byli na pełnych etatach pracownicy z orzeczeniem o niepełnosprawnościach na koniec:

- grudnia 2016 r. cztery osoby, co stanowiło 1,4% ogółu zatrudnionych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (240 osób), z tego dwóch z orzeczeniem niepełnosprawności umiarkowanym i dwie z lekkim;
- grudnia 2017 r. dwie osoby – 0,76% ogółu zatrudnionych (252);
- czerwca 2018 r. dwie osoby – 0,74% ogółu zatrudnionych (259)⁸.

(dowód: akta kontroli str. 168)

W badanym okresie UM zatrudnił jedną osobę niepełnosprawną w listopadzie 2016 r. oraz rozwiązał stosunek pracy z pięcioma pracownikami niepełnosprawnymi (dwoma w 2016 r., dwiema w 2017 r. i jedną w sierpniu 2018 r.)⁹.

Na koniec 2016 r., 2017 r. i I półrocza 2018 r. Urząd zatrudnił odpowiednio dwie, jedną i jedną osobę z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym oraz dwie, jedną i jedną osobę z niepełnosprawnością w stopniu lekkim. Osoby te były zatrudnione na stanowiskach urzędniczych (cztery osoby), sprzątaczk, naczelnika wydziału i kierowcy.

(dowód: akta kontroli str. 165, 310-311)

W trakcie kontroli NIK dwaj pracownicy Urzędu z orzeczoną niepełnosprawnością byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony¹⁰.

(dowód: akta kontroli str. 165, 310-313)

Sekretarz Miasta wyjaśniła, że przyczyną utrzymywania się w okresie objętym kontrolą wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie niższym niż 6% był brak zainteresowania osób niepełnosprawnych naborami przeprowadzonymi przez jednostkę.

(dowód: akta kontroli str. 161)

Z informacji Powiatowego Urzędu Pracy w Świnoujściu¹¹ wynikało, że liczba zarejestrowanych niepełnosprawnych z terenu Miasta Świnoujście poszukujących pracy wynosiła według stanu na 31 grudnia 2015 r. – osiem, 2016 r. – sześć, 2017 r. - cztery i na 30 czerwca 2018 r. – trzy.

(dowód: akta kontroli str. 300)

1.2. UM nie współpracował w okresie objętym kontrolą z organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, w celu upowszechnienia wiedzy dotyczącej możliwości ubiegania się o pracę w jednostce. W badanym okresie zorganizowano 19 praktyk studenckich, w których nie wzięła udziału żadna osoba niepełnosprawna.

(dowód: akta kontroli str. 179)

Sekretarz Miasta wyjaśniła m.in.: *UM współpracował z PUP w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, współpracował z uczelniami w celu upowszechnienia wiedzy wśród studentów o możliwości zatrudnienia w ramach praktyk studenckich.*

⁸ Na koniec: stycznia 2018 r. dwie osoby - 0,76% ogółu zatrudnionych (252); lutego 2018 r. dwie osoby – 0,76% ogółu zatrudnionych (251); marca 2018 r. dwie osoby - 0,76% ogółu zatrudnionych (254); kwietnia 2018 r. dwie osoby stanowiące 0,75% ogółu zatrudnionych (257); maja 2018 r. dwie osoby - 0,76% ogółu zatrudnionych (256).

⁹ W okresie od początku 2016 r. do czerwca 2018 r. UM rozwiązał umowy o pracę z pięcioma pracownikami niepełnosprawnymi, z tego z czterema na mocy porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę i z jednym zatrudnionym w ramach robót publicznych, w związku z upływem okresu, na który była zawarta.

¹⁰ Naczelnik wydziału i sprzątaczk.

¹¹ Dalej: PUP.

W kontrolowanym okresie Urząd nie organizował staży dla osób niepełnosprawnych. Ponadto Sekretarz Miasta oświadczyła, że: (...) w regulaminach praktyk oraz w porozumieniach w sprawie organizacji studenckich praktyk zawodowych nie były zamieszczane informacje przeznaczone dla osób niepełnosprawnych.

(akta kontroli str. 161,166,178, 331)

1.3. Pracownicy zajmujący się rekrutacją pracowników nie uczestniczyli w szkoleniach, które dotyczyłoby zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Sekretarz Miasta wyjaśniła: *Pracownicy zajmujący się procesem rekrutacji nie potrzebują szkoleń dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz wdrażania ich do pracy.*

(akta kontroli str. 161,165)

1.4. Pracownicy Urzędu byli informowani o tym, że są zobowiązani do dostarczenia pracodawcy stosownego orzeczenia o posiadanej niepełnosprawności. W Urzędzie nie wystąpiły przypadki zwłoki w dostarczeniu orzeczenia przez pracownika.

(dowód: akta kontroli str.158)

1.5. UM w 2016 r. dokonał wpłat na PFRON w kwocie 199 080 zł, a w 2017 r. w kwocie 241 485 zł. W poszczególnych miesiącach pierwszej połowy 2018 roku dokonał następujących płatności: styczeń - 22 149 zł, luty - 22 149 zł, marzec - 22 045 zł, kwiecień - 23 714 zł, maj - 23 935 zł, czerwiec - 23 769 zł. Wszystkie zobowiązania zostały uregulowane w terminie określonym w art. 49 ust. 2 ustawy o rehabilitacji.

(dowód: akta kontroli str.167,254-298)

1.6. Badania prawidłowości naliczania wpłat na PFRON na próbie obejmującej 2016 r. i 2017 r. (za wrzesień, październik i listopad) oraz I połowę 2018 r. (za grudzień 2017 r. oraz za styczeń, luty, marzec, kwiecień i maj 2018 r.) wykazały, że zobowiązania naliczane były zgodnie z zasadami określonymi w art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji.

(dowód: akta kontroli str. 254-298)

1.7. W okresie objętym kontrolą kontrahenci Urzędu sprzedający produkcję lub usługi, z wyłączeniem handlu, spełniający warunki określone w art. 22 ust. 1 ustawy o rehabilitacji nie przekazywali do Urzędu informacji o kwocie obniżenia wpłaty na PFRON, o których mowa w art. 22 ust. 10 tej ustawy. UM nie dokonywał wpłat na PFRON w obniżonej wysokości.

(dowód: akta kontroli str. 186)

1.8. W Urzędzie procedura naboru opisana była w *Regulaminie naboru na wolne stanowiska urzędnicze, w tym na kierownicze stanowiska urzędnicze w Urzędzie Miasta w Świnoujściu*¹². W regulaminie i we wzorze protokołu z naboru nie zostały zamieszczone zapisy o preferencji w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, o której mowa w art. 13 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

W okresie objętym kontrolą Urząd przeprowadził 91 naborów na stanowiska urzędnicze. W ogłoszeniach o naborach w formie konkursu zostały zawarte informacje o niższym niż 6% wskaźniku zatrudnienia osób niepełnosprawnych w UM oraz informacje o warunkach pracy na stanowiskach zawierające dane dotyczące stanowiska pracy: kondygnację, na którym znajduje się stanowisko; przeznaczenie pomieszczenia; uciążliwych i szkodliwych warunków pracy oraz czasu pracy. Publikowane ogłoszenia o naborach spełniały wymagania art. 13 ustawy o pracownikach samorządowych.

(dowód: akta kontroli, str. 142-154,155,169-175)

Sekretarz Miasta wyjaśniła, że ogłoszenia o naborach zamieszczano na stronie BIP, tablicy ogłoszeń i stronie internetowej Urzędu, na stronach lokalnych portali

¹² Dalej: regulamin naboru.

informacyjnych oraz w prasie. Wskazała również, że: *Ogłoszenia nie były prezentowane w sposób umożliwiający zapoznanie się z nimi osób niepełnosprawnych niesłyszących i niewidomych, ponieważ strona internetowa <http://bip.um.swinoujscie.pl> nie posiada stosownej alternatywy (np. w postaci napisów dla materiałów audio-wideo, opisu zawartości materiałów audio, audio deskrypcji).*

(dowód: akta kontroli, str. 161, 331)

Do naborów ogłoszonych przez Urząd w okresie objętym kontrolą nie aplikowali kandydaci posiadający orzeczenie o niepełnosprawności.

(dowód: akta kontroli str. 169 - 173)

Wzór protokołu z przeprowadzonego naboru został określony w regulaminie naboru i spełniał wymagania określone w art. 14 ustawy o pracownikach samorządowych.

(akta kontroli, str. 153-154)

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

(dowód: akta kontroli str. 161)

1.10. W badanym okresie nie poniesiono wydatków na przystosowanie pomieszczeń Urzędu dla potrzeb osób niepełnosprawnych, ani na wyposażenie stanowisk pracy.

(dowód: akta kontroli str. 158)

Kierownik Biura Kadr wyjaśniła, że w celu dostosowania budynku głównego Urzędu przy ul. Wojska Polskiego 1/5 do potrzeb osób niepełnosprawnych wykonano w 2004 r. pochylnię dla osób niepełnosprawnych (wartość inwestycji 63 883,35 zł) oraz węzeł sanitarny na parterze budynku dla osób niepełnosprawnych (wartość inwestycji 16 490,67 zł).

(dowód: akta kontroli str. 178, 331)

W latach 2016 – 2018 (do 30 czerwca) Urząd nie korzystał z instrumentów określonych w art. 26 i 26e ustawy o rehabilitacji.

(dowód: akta kontroli str. 158)

1.11. Sekretarz Miasta wyjaśniła, że *Sprawy dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Urzędzie, jednostkach podległych i nadzorowanych nie były przedmiotem zainteresowania kierownictwa Urzędu.*

(dowód: akta kontroli str. 158)

Ustalone
nieprawidłowości

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

Uwagi dotyczące
badanej działalności

Najwyższa Izba Kontroli zwraca uwagę, iż w ostatnich trzech latach Urząd nie prowadził z własnej inicjatywy działań w celu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wykraczających poza standardowe działania wymagane przepisami ustawy o pracownikach samorządowych. Zaniechał podejmowania inicjatyw na rzecz współpracy z organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, w tym upowszechniających informacje o możliwości ubiegania się o pracę, staż lub praktykę w Urzędzie. Zdaniem NIK, zaniechanie takich działań w stosunku do osób z dysfunkcjami miało wpływ na to, że osoby niepełnosprawne nie brały udziału w ogłoszonych naborach na stanowiska urzędnicze, a wskaźnik zatrudnienia zmniejszył się z 1,4% do 0,74%. Przeciwdziałaniu takim tendencjom miała służyć ratyfikowana 6 września 2012 r. *Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych*¹³, 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

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

zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym oraz zdobywania przez nich doświadczenia zawodowego. Podobnie Sejm RP wezwał w § 1 pkt 6 Karty praw osób niepełnosprawnych¹⁴ 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

W ostatnich trzech latach wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Urzędzie zmniejszył się z poziomu 1,4% do 0,74%. Urząd uwzględnił w procesie rekrutacji wymogi określone w ustawie o pracownikach samorządowych. Nie podejmował inicjatyw upowszechniających informacje o możliwości ubiegania się o pracę, staż lub praktykę w Urzędzie osób niepełnosprawnych. W 91 naborach do pracy nie uczestniczyła żadna osoba z niepełnosprawnością. Urząd rzetelnie i w odpowiedniej wysokości dokonywał wpłaty na PFRON z powodu niższego niż 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

2. Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych.

Opis stanu
faktycznego

2.1. Z protokołu kontroli, równolegle przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie¹⁵ – w porozumieniu z NIK – dotyczącej przestrzegania przez pracodawców przepisów w zakresie uprawnień osób niepełnosprawnych oraz spełniania warunków przystosowania stanowisk pracy do potrzeb tych osób, wynika m.in., że:

- w czasie kontroli w Urzędzie zatrudnionych było dwóch pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym i lekkim,
- pracownica z umiarkowaną niepełnosprawnością, zatrudniona na stanowisku naczelnika, świadczyła pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo i 8 godzin dobowo,
- pracownica z lekką niepełnosprawnością, zatrudniona na stanowisku sprzątaczkii zatrudniona na 7/8 etatu, świadczyła pracę 35 godzin tygodniowo i 7 godzin dobowo.

W § 33 regulaminu pracy uregulowano m.in. zagadnienia rozkładu czasu pracy pracowników niepełnosprawnych. Przewidziano dwa różne rozkłady czasu pracy pracowników niepełnosprawnych: praca w godzinach 7: 30 – 15: 30 od poniedziałku do piątku – dla pracowników, którzy na swój wniosek, za zgodą lekarza, zrezygnowali z ochrony przewidzianej w przepisach ustawy o rehabilitacji; praca w godzinach 7: 30 – 14: 30 od poniedziałku do piątku dla pracowników pełnosprawnych, którzy przedłożyli pracodawcy zaświadczenie o celowości skróconej normy czasu pracy.

Zapis w § 33 pkt. 2 regulaminu pracy był niezgodny z obecnie obowiązującymi przepisami, gdyż określał, że warunkiem korzystania z uprawnień do skróconego wymiaru czasu pracy jest przedłożenie zaświadczenia o celowości skróconej normy czasu pracy. Urząd w trakcie kontroli PIP dostosował zapisy w regulaminie do obowiązujących przepisów.

Pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy zatrudnionych pracowników, a pracownicy obecność w pracy potwierdzali podpisem na liście obecności. Na podstawie listy obecności nie można było ustalić, w jakim wymiarze godzinowym pracownicy świadczyli pracę w poszczególne dni, czy praca świadczona była w porze nocnej, czy w godzinach nadliczbowych.

¹⁴ 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”

¹⁵ Dalej: PIP.

Sporządzane plany czasu pracy sprzątaczkę na dany miesiąc kalendarzowy nie stanowiły ewidencji czasu pracy.

(dowód: akta kontroli str. 308-316, 332-357)

Pracownicy Urzędu z orzeczonymi niepełnosprawnościami informowani byli o przysługujących im uprawnieniach opisanych w ustawie o rehabilitacji.

(dowód: akta kontroli str. 349, 352)

Inspektor PIP skontrolował karty urlopowe pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w latach 2016-2018 (I półrocze) i ustalił, że pracownikom niepełnosprawnym prawidłowo określono wymiary urlopów wypoczynkowych. Pracownikowi z umiarkowaną niepełnosprawnością naliczono należny mu urlop dodatkowy. Pracownicy wykorzystywali urlopy w częściach, nie w każdym przypadku przynajmniej jedna część wypoczynku trwała, co najmniej 14 dni kalendarzowych. Urlopy zaległe za dany rok nie w każdym wypadku były wykorzystywane do końca września roku następnego.

(dowód: akta kontroli str. 313)

W badanym okresie pracownik niepełnosprawny w stopniu umiarkowanym korzystał ze zwolnień od świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w przypadku udziału w turnusach rehabilitacyjnym. Pracownik wykorzystywał to uprawnienie na przeprowadzenie badań profilaktycznych.

(dowód: akta kontroli str. 313)

2.2. Z protokołu kontroli PIP wynika, że pracownicy niepełnosprawni – w czasie kontroli - zatrudnieni byli w Urzędzie na stanowisku naczelnika wydziału i sprzątaczkę.

Stanowisko pracy naczelnika zlokalizowano w budynku głównym (ul. Wojska Polskiego 1/5) w pomieszczeniu biurowym zlokalizowanym na trzecim piętrze. Wyposażenie stanowiły typowe meble i narzędzia pracy przeznaczone do pracy biurowej. Urząd nie wystąpił do służby medycyny pracy o opinię w zakresie organizacji tego stanowiska pracy.

Stanowisko pracy sprzątaczkę zlokalizowano w budynku głównym (ul. Wojska Polskiego 1/5). Charakter pracy polegał na utrzymaniu porządku w całym budynku. W przyziemiu budynku znajdowało się pomieszczenie socjalne z szatnią wraz z miejscem do przygotowywania i spożywania posiłku. W pomieszczeniu zapewniono oświetlenie światłem naturalnym oraz oświetlenie sztuczne. W pomieszczeniu nie zapewniono wentylacji, która zapewniałaby, co najmniej dwukrotną wymianę powietrza na godzinę, jednak istnieje możliwość przewietrzenia pomieszczenia przez otwarcie okien.

Stanowiska pracy nie były przystosowane do indywidualnych potrzeb zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych. UM zawarł z jednostką służby zdrowia w dniu 19.02.2016 r. umowę nr SM/MP/121/2016 na usługi medyczne w zakresie wynikającym z obowiązków pracodawcy dotyczących profilaktyki i ochrony zdrowia pracowników. Z umowy nie wynikało, czy świadczeniodawca zobowiązany był do udzielania pracodawcy porad w zakresie organizacji pracy, ergonomii, fizjologii i psychologii pracy¹⁶.

Urząd zatrudniający pracowników niepełnosprawnych zobowiązany był do dostosowania stanowisk pracy do ich możliwości i potrzeb. Według PIP podstawowym źródłem informacji w tym zakresie powinny być opinie i wskazówki służby medycyny pracy.

(dowód: akta kontroli str. 311-313)

¹⁶ Obowiązek pracodawcy w tym zakresie określony jest w ustawie z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1155).

2.3. Inspektor PIP ustalił, że UM nie przystosował stanowisk pracy obu zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych do potrzeb w zależności od stopnia ich niepełnosprawności. Urząd nie występował do służby medycyny pracy o wyrażenie opinii w zakresie organizacji stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych.

(dowód: akta kontroli str. 311-312)

2.4. W okresie objętym kontrolą komórka organizacyjna właściwa ds. kontroli wewnętrznej UM nie prowadziła kontroli dotyczącej przestrzegania praw oraz warunków pracy pracowników niepełnosprawnych. Tematyka nie była także przedmiotem badania audytora wewnętrznego.

(dowód akta kontroli str. 158)

2.5. W badanym okresie Urząd nie był kontrolowany przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie przestrzegania praw oraz warunków pracy pracowników niepełnosprawnych

(dowód akta kontroli str. 158)

Ustalone
nieprawidłowości

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

1. Urząd nie prowadził ewidencji czasu pracy pracowników niepełnosprawnych, która pozwalałaby na rzetelne ustalenie ilości godzin świadczenia pracy przez nich w poszczególnych dniach tygodnia i naliczenie świadczeń związanych z ich pracą. Nie wypełnił tym wymogów art. 149 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy¹⁷, § 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 pracownika¹⁸.

(dowód: akta kontroli str. 313)

2. Urząd nie dostosował stanowisk pracy osób niepełnosprawnych do ich indywidualnych potrzeb. Nie wystąpił o opinię służby medycyny pracy organizując te stanowiska. Nie wypełnił tym wymogów określonych w art.14 ustawy o rehabilitacji, art. 233 w związku z art. 207 Kodeksu Pracy, § 48 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁹.

(dowód: akta kontroli str.123)

PIP w nakazie z dnia 6.11 2018 r. zobowiązał Urząd w terminie do 31.01.2019 r. m.in. do zapewnienia pracownikom gospodarczym – sprzętaczkom pomieszczenia szatni wraz z miejscem do spożywania posiłków spełniające wymagania z zakresie skutecznej wentylacji, tj. zapewnienia w pomieszczeniu, co najmniej dwukrotnej wymiany powietrza na godzinę.

(dowód: akta kontroli str. 323)

PIP w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 06.11 2018 r. zobowiązał też Urząd do korzystania z uprawnień służby medycyny pracy w zakresie poradnictwa przy organizowaniu stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych oraz prowadzenia ewidencji czasu pracy zatrudnionych pracowników.

(dowód: akta kontroli str. 325-327)

Urząd organizując stanowiska pracy nie wystąpił do służby medycyny pracy o stosowną opinię, nie przystosował w pełni tych stanowisk do możliwości i potrzeb pracowników niepełnosprawnych oraz nie prowadził pełnej ewidencji czasu pracy tych pracowników. W Urzędzie respektowano obowiązujące uprawnienia pracowników niepełnosprawnych określone w art. 15 ust. 1 i 2, art. 17 i art. 19 ust. 1

Ocena cząstkowa

¹⁷ Dz.U. z 2018 r., poz. 917 ze zm., dalej: Kodeks pracy.

¹⁸ Dz. U. z 2017 r., poz. 894 ze zm.

¹⁹ Dz. U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zm., dalej: rozporządzenie w sprawie BHP.

ustawy o rehabilitacji oraz informowano pracowników niepełnosprawnych o przysługujących im uprawnieniach ustawowych.

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

Opis stanu
faktycznego

3.1. Siedziba Urzędu mieści się w trzech budynkach kompleksu koszarowego wybudowanego w 1911 r. Wszystkie znajdują się w Gminnej Ewidencji Zabytków²⁰. Na terenie tego kompleksu i w jego bezpośredniej bliskości zostały wyznaczone cztery miejsca parkingowe dla osób niepełnosprawnych o wymiarach 360 cm x 470 cm. Oględziny tych budynków Urzędu wykazały:

a) budynek przy ul. Wojska Polskiego 1/5²¹ będący siedzibą Prezydenta Miasta, Rady Miasta i Urzędu Miasta:

- dostęp osobom niepełnosprawnym do budynku zapewniono poprzez jedno z dwóch wejść, gdzie zainstalowano pochylnię prowadzącą do drzwi wejściowych, zgodnie z wymogami określonymi w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie²². Zapewniony był dogodny dostęp osobom niepełnosprawnym do wszystkich pomieszczeń na parterze budynku oraz do mieszczącej się na tym poziomie toalety dla osób niepełnosprawnych,
- do obu wejść do budynku prowadziły utwardzone dojścia o szerokości minimalnej 1,5 m, jednak położenie drzwi wejściowych, do których nie prowadziła pochylnia nie odpowiadało wymogom określonym w § 61 ust. 1 rozp. 2002 r.,
- drzwi wewnętrzne w budynku posiadały szerokość 90 cm wymaganą przepisami § 75 ust. 2 rozp. 2002 r.,
- w budynku nie zostały zainstalowane urządzenia techniczne, które umożliwiałyby dostęp osobom niepełnosprawnym do drugiej, trzeciej i czwartej kondygnacji budynku.

(dowód: akta kontroli str. 239-243)

b) Budynek przy ul. Wojska Polskiego 1/3, w którym funkcjonowało Biuro Geodety Miasta:

- nie zapewniono dostępu osobom niepełnosprawnym do tego budynku, do którego prowadziło jedno wejście o wymiarach 120 cm x 226 cm, a w świetle ościeżnicy znajdował się próg o wysokości 3 cm, nie wypełniało to wymogu określonego w § 75 ust. 2 i 3 rozporządzenia z 2002 r.,
- w budynku nie było toalety przeznaczonej i przystosowanej dla osób niepełnosprawnych,
- do wejścia do budynku doprowadzono utwardzone dojścia o szerokości minimalnej 1,5 m, a przy drzwiach wejściowych zainstalowano dzwonek dla osób niepełnosprawnych służący przywołaniu pracownika,
- położenie drzwi wejściowych nie odpowiadało wymogom określonym w § 61 ust. 1 rozp. 2002 r. i nie zapewniało osobom niepełnosprawnym dogodnych warunków ruchu,
- klatka schodowa pozbawiona była urządzeń technicznych umożliwiających dostęp osobom niepełnosprawnym do pomieszczeń biurowych znajdujących się na wyższych kondygnacjach budynku,
- drzwi wewnętrzne w budynku posiadały szerokość 90 cm wymaganą przepisami § 75 ust. 2 rozp. 2002 r.

(dowód: akta kontroli str. 244-247)

²⁰ Rejestr zabytków nr 1399 z dnia 30.06.1997 r.

²¹ Dalej: budynek główny.

²² Dz. U. z 2015 r. poz. 1422, ze zm.; dalej: rozporządzenie 2002 r.

c) budynek przy ul. Wojska Polskiego 1/2, w którym funkcjonował Wydział Zdrowia:

- nie zapewniono dostępu osobom niepełnosprawnym do tego budynku, do którego prowadziły dwa wejścia. Jedno było wyposażone w drzwi o wymiarach 102 cm x 215 cm i prowadziły do nich czterostopniowe schody. Drugie było wyposażone w drzwi o wymiarach 120 cm x 230 cm, a przed nimi znajdował się próg o wysokości 10 cm. Drzwi wejściowe nie odpowiadały wymogom określonym w § 61 ust. 1 rozp. 2002 r. i nie zapewniały osobom niepełnosprawnym dogodnych warunków ruchu,
- klatka schodowa pozbawiona była urządzeń technicznych umożliwiających dostęp osobom niepełnosprawnym do pomieszczeń biurowych na wyższych kondygnacjach,
- w budynku nie było toalety przeznaczonej i przystosowanej dla osób niepełnosprawnych,
- do wejścia do budynku prowadziły utwardzone dojścia o szerokości minimalnej 1,5 m, a przy drzwiach wejściowych zainstalowano dzwonek dla osób niepełnosprawnych w celu przywołania pracownika,
- drzwi wewnętrzne w budynku posiadały szerokość 90 cm wymaganą przepisami § 75 ust. 2 rozp. 2002 r.

(dowód: akta kontroli str. 248-253)

Sekretarz Miasta wyjaśniła: *Urząd Miasta Świnoujście prowadzi obsługę interesantów w budynku głównym przy ul. Wojska Polskiego 1/5. Budynek ten przystosowany jest do obsługi osób z niepełnosprawnością. Obsługa interesantów odbywa się poprzez stanowisko obsługi interesanta, które znajduje się na parterze budynku i jest dostępne dla osób niepełnosprawnych.*

Budynki przy ul. Wojska Polskiego 1/2 i 1/3 wykorzystywane są na potrzeby administracyjno-biurowe pozostałych wydziałów Urzędu Miasta Świnoujście. W obu tych budynkach funkcjonują dzwonki przyzywające pracownika urzędu z powodu swojej niepełnosprawności. Urzędnik schodzi do osoby niepełnosprawnej i udziela wszelkich wyjaśnień i pomocy.

W tych obiektach nie były podejmowane prace przebudowujące jak tego wymaga prawo budowlane, w którym art. 5 ust.1 pkt. 4 formułuje wymóg zapewnienia warunków do korzystania z obiektów budowlanych przez osoby niepełnosprawne(...).

(dowód akta kontroli str. 220-221)

3.2. W ww. trzech budynkach Urzędu nie zainstalowano dźwigów osobowych ani żadnych urządzeń technicznych przeznaczonych do korzystania przez osoby niepełnosprawne.

(dowód: akta kontroli str. 239-253)

3.3. W planach finansowych Urzędu, w latach 2016 - 2017, nie uwzględniano wydatków związanych z likwidacją barier istniejących w użytkowanych budynkach Urzędu. W budżecie na rok 2018 zaplanowano kwotę 71 955 zł na opracowanie dokumentacji projektowo-kosztorysowej II etapu zadania pn. *Termomodernizacja obiektów użyteczności publicznej w Świnoujściu*. Zakres rzeczowy zadania obejmuje m.in. wybudowanie windy zewnętrznej przy budynku głównym (ul. Wojska Polskiego 1/5). Rozpoczęcie realizacji inwestycji zaplanowano na 2019 r., a zakończenie w 2020 r.

(dowód: akta kontroli str. 158, 181)

Sekretarz Miasta wyjaśniła: *Budynki przy ul. Wojska Polskiego 1/2 i 1/3 ze względu na ograniczoną funkcjonalność i zbyt małą powierzchnię metrażową nie zaspokajają naszych potrzeb administracyjno-biurowych. W związku z powyższym rozważamy ich przydatność do dalszego użytkowania na cele biurowe.*

(dowód akta kontroli str. 220-221)

3.4. W badanym okresie nie ponoszono żadnych wydatków na dostosowanie budynków lub pomieszczeń do potrzeb osób niepełnosprawnych.

(dowód: akta kontroli str. 158)

3.5. W okresie objętym kontrolą podjęta została decyzja o budowie windy zewnętrznej przy budynku położonym przy ul. Wojska Polskiego 1/5, która umożliwi osobom niepełnosprawnym dostęp do kondygnacji położonych powyżej parteru. W 2017 r. Wydział Rozwoju Gospodarczego i Obsługi Inwestorów przeprowadził analizę zasadności pozyskania nowego budynku sąsiadującego z obecną siedzibą Urzędu. W jej wyniku zarekomendowano pozyskanie nowego budynku i po remoncie dostosowanie go do obowiązujących przepisów oraz przeniesienie do niego komórek Urzędów funkcjonujących w budynku przy ul. Wojska Polskiego 1/2.

(dowód: akta kontroli str. 220-222)

3.6. W okresie objętym kontrolą nie współpracowano w zakresie dostosowania budynku lub miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych z organizacjami i stowarzyszeniami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych.

(dowód: akta kontroli str. 158)

Ustalone
nieprawidłowości

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

Uwagi dotyczące
badanej działalności

Najwyższa Izba Kontroli zwraca uwagę, że budynki będące siedzibą UM nie były, w znacznym stopniu, dostosowane 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 z § 3 pkt 6 rozporządzenia z 2002 r. obiekty te stanowią budynki 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.

(dowód: akta kontroli str. 239-254)

Ocena częściowa

Budynki użytkowane przez Urząd nie były w pełni dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. W budynku głównym występują bariery architektoniczne ograniczające dostęp do pomieszczeń na wyższych kondygnacjach. Do pozostałych budynków i pomieszczeń osoby niepełnosprawne nie mają dostępu ze względu na utrudnienia i bariery architektoniczne. W okresie objętym kontrolą nie wykonano prac w celu likwidacji tych barier i utrudnień.

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 Kontroli²³, wnosi o:

1. Realizację zaleceń wydanych przez Państwową Inspekcję Pracy po kontroli przestrzegania przez Urząd 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.

²³ Dz. U. z 2017 r., poz. 524 ze zm.

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 uwag
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 uwag 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 22 listopada 2018 r.

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Szczecinie

Dyrektor

Kontroler
Marcin Stefaniak
doradca techniczny