



LBI.430.001.2019
Nr ewid. 4/2019/P/18/060/LBI

Informacja o wynikach kontroli

**ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH
PRZEZ ADMINISTRACJĘ PUBLICZNĄ
I PAŃSTWOWE OSOBY PRAWNE**

DELEGATURA W BIAŁYMSTOKU

MISJA

Najwyższej Izby Kontroli jest dbałość o gospodarność i skuteczność w służbie publicznej dla Rzeczypospolitej Polskiej

WIZJA

Najwyższej Izby Kontroli jest cieszący się powszechnym autorytetem najwyższy organ kontroli państwowej, którego raporty będą oczekiwanym i poszukiwanym źródłem informacji dla organów władzy i społeczeństwa

Informacja o wynikach kontroli

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych przez administrację publiczną i państwowe osoby prawne

p.o. Dyrektor Delegatury NIK w Białymstoku



Barbara Chilińska

Akceptuję:

Wiceprezes Najwyższej Izby Kontroli



Ewa Polkowska

Zatwierdzam:

Prezes Najwyższej Izby Kontroli



Krzysztof Kwiatkowski
Warszawa, dnia 18.06.2019r.

Najwyższa Izba Kontroli
ul. Filtrowa 57
02-056 Warszawa
T/F +48 22 444 50 00

www.nik.gov.pl

SPIS TREŚCI

WYKAZ STOSOWANYCH SKRÓTÓW, SKRÓTOWCÓW I POJĘĆ.....	4
1. WPROWADZENIE.....	6
2. OCENA OGÓLNA	10
3. SYNTEZA WYNIKÓW KONTROLI	12
4. WNIOSKI.....	15
5. WAŻNIEJSZE WYNIKI KONTROLI	16
5.1. Działania na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych.....	16
5.2. Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych.....	28
5.3. Działania w zakresie dostosowania budynku – miejsca wykonywania pracy – do potrzeb osób niepełnosprawnych.....	31
6. ZAŁĄCZNIKI.....	38
6.1. Metodyka kontroli i informacje dodatkowe.....	38
6.2. Analiza stanu prawnego.....	49
6.3. Wykaz aktów prawnych dotyczących kontrolowanej działalności	59
6.4. Wykaz podmiotów, którym przekazano informację o wynikach kontroli	61
6.5. Stanowisko Ministra do informacji o wynikach kontroli	62
6.6. Opinia Prezesa NIK do stanowiska Ministra.....	66

Wykaz stosowanych skrótów, skrótowców i pojęć

Osoba niepełnosprawna	Osoba, której niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności (znaczny, umiarkowany, lekki).
Niepełnosprawność	Trwała lub okresowa niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy.
Znaczny stopień niepełnosprawności	Dotyczy osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.
Umiarkowany stopień niepełnosprawności	Dotyczy osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.
Lekki stopień niepełnosprawności	Dotyczy osoby o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mającą ograniczenia w pełnieniu ról społecznych, dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub techniczne.
Przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej	Stanowisko pracy, które jest oprzyrządowane i dostosowane odpowiednio do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności.
Skuteczność	Za działania skuteczne należy uznać wszelkie działania jednostki kontrolowanej, które doprowadziły do zatrudnienia i zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ostatnich trzech latach.
Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych	Przeciętny miesięczny udział procentowy osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu ogółem, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.
Wpłaty na PFRON z tytułu nieosiągnięcia wskaźnika zatrudnienia w wysokości 6%	Kwota stanowiąca 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, płatna miesięcznie na konto PFRON.
BAEL	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności. Badanie prowadzone przez GUS, obejmujące wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, będące członkami wylosowanych gospodarstw domowych. Metodologia BAEL oparta jest na definicjach zalecanych do stosowania przez Międzynarodową Organizację Pracy i Eurostat. W BAEL stosowana jest metoda obserwacji ciągłej, która polega na tym, że w każdym z 13 tygodni kwartału badana jest 1/13 kwartalnej próby mieszkań. Przy stosowaniu takiej metody obserwacji wyniki badania ilustrują sytuację na rynku pracy w okresie całego kwartału (a tym samym i sytuację w całym roku).
jednostka	starostwo powiatowe, urząd gminy/miasta, urząd marszałkowski, urząd zespolonej administracji rządowej, państwowa osoba prawna.
PFRON	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

PIP	Państwowa Inspekcja Pracy.
Karta Praw Osób Niepełnosprawnych	<i>Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M.P. Nr 50, poz. 475).</i>
Kodeks pracy	<i>Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040).</i>
Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych	<i>Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 r. poz. 1169, ze sprost.).</i>
Ustawa o rehabilitacji	<i>Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 511, ze zm.).</i>
Ustawa o służbie cywilnej	<i>Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1559).</i>
Ustawa o pracownikach samorządowych	<i>Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1260, ze zm.).</i>
Ustawa o NIK	<i>Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz. U. z 2019 r. poz. 489).</i>
Prawo budowlane	<i>Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (Dz. U. z 2018 r. poz. 1202, ze zm.).</i>
Prawo zamówień publicznych	<i>Ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1986, ze zm.).</i>
Rozporządzenie w sprawie bhp	<i>Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, ze zm.).</i>
Rozporządzenie w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego	<i>Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 października 2003 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego w zakresie eksploatacji niektórych urządzeń transportu bliskiego (Dz. U. Nr 193, poz. 1890).</i>
Rozporządzenie w sprawie warunków technicznych	<i>Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1422, ze zm.).</i>

1. WPROWADZENIE

Pytanie definiujące cel główny kontroli

Czy działania administracji publicznej i państwowych osób prawnych na rzecz usunięcia w ich instytucjach barier w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych były skuteczne?

Pytania definiujące cele szczegółowe kontroli

1. Czy działania podejmowane na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych były skuteczne?
2. Czy przestrzegano praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych?
3. Czy miejsca wykonywania pracy były dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych?

Jednostki kontrolowane

Kontrolą objętych zostało siedem jednostek administracji rządowej, 14 jednostek administracji samorządowej oraz 14 państwowych osób prawnych.

Okres objęty kontrolą

Od 1 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2018 r.

Polska, ratyfikując 6 września 2012 r. *Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych*, w art. 27 uznała prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadach równości z innymi osobami oraz zobowiązała się do zagwarantowania i popierania realizacji ich prawa do pracy między innymi poprzez popieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym oraz zdobywanie przez nich doświadczenia zawodowego. Dla ludzi z niepełnosprawnością praca jest nie tylko drogą do usamodzielnienia ekonomicznego i poprawy warunków bytu, ale także zasadniczym sposobem integracji z otoczeniem. Jednakże w Polsce zdecydowana większość osób niepełnosprawnych pozostaje poza rynkiem pracy i jest to zjawisko występujące od lat.

Niepełnosprawną jest osoba, której stan fizyczny i/lub psychiczny trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia wypełnianie ról społecznych zgodnie z normami prawnymi i społecznymi¹. Niepełnosprawność jest jednym z ważniejszych problemów współczesnego świata. Wynika to z powszechności i rozmiaru tego zjawiska². Osoby niepełnosprawne stanowią również istotną część naszego społeczeństwa. Wyniki *Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011* wykazały, że w 2011 r. liczba osób, które zadeklarowały ograniczenie zdolności do wykonywania zwykłych czynności podstawowych dla swojego wieku i/lub miały ważne orzeczenie kwalifikujące je do zaliczenia do zbiorowości osób niepełnosprawnych, wynosiła 4 697,5 tys., co stanowiło 12,2% ludności kraju, wobec 14,3% w 2002 r.³

Według danych statystycznych, w Polsce w 2017 roku było 3 116 tys. osób niepełnosprawnych prawnie⁴ w wieku 16 lat i więcej, z czego 1 575 tys. (50,5%) stanowiły kobiety, a 1 541 tys. (49,5%) stanowili mężczyźni. Obszary miejskie zamieszkiwało 1 954 tys. osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej, a 1 162 tys. obszary wiejskie. Osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym stanowiły 27,1% wszystkich osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej (23,2% w wieku produkcyjnym). Osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności stanowiły 46,5% wszystkich osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej (48,4% w wieku produkcyjnym), a osoby z lekkim stopniem – 26,4% w wieku 16 lat i więcej (28,4% w wieku produkcyjnym)⁵.

Liczba osób niepełnosprawnych w tzw. ekonomicznym wieku produkcyjnym (18–59 lat dla kobiet i 18–64 lat dla mężczyzn) w 2017 r. wynosiła 1 680 tys., co stanowiło 7,1% wszystkich osób w wieku produkcyjnym. Odsetek biernych zawodowo wśród osób niepełnosprawnych wynosił 71,1% (1 194,5 tys.)⁶.

¹ Art. 2 pkt 10 *ustawy o rehabilitacji*.

² Na podstawie danych szacunkowych Światowej Organizacji Zdrowia uważa się, że 10% ludności świata jest dotknięta niepełnosprawnością, tj. 610 milionów osób, z których 386 milionów jest w wieku od 15 do 64 lat (dane statystyczne ONZ dotyczące ludności świata – United Nations: *World Population Prospects*, 1998 Revision, New York 1999).

³ Raport z wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań, GUS, Warszawa 2012.

⁴ Osoby niepełnosprawne prawnie, to takie, które posiadają odpowiednie, aktualne orzeczenie wydane przez organ do tego uprawniony.

⁵ Osoby niepełnosprawne na rynku pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 5.04.2018 r., str. 2–3.

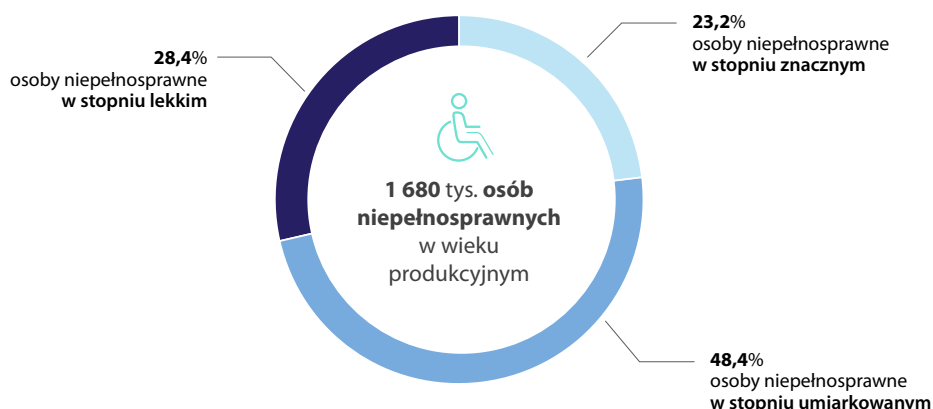
⁶ Ibidem, str. 2 i 15.

WPROWADZENIE

W powiatowych urzędach pracy na dzień 31.12.2017 r. było zarejestrowanych 78 619 osób niepełnosprawnych, w tym 66 827 bezrobotnych, z których 10 490 miało prawo do zasiłku oraz 11 792 poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu. W stosunku do grudnia 2016 r. liczba niepełnosprawnych zarejestrowanych w PUP zwiększyła się o 17 186 osób⁷.

Infografika nr 1

Osoby niepełnosprawne w wieku produkcyjnym w Polsce w 2017 r.



Źródło: Osoby niepełnosprawne na rynku pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 5.04.2018 r.

W 2017 roku wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej wyniósł 16,1%, a stopa bezrobocia 8,4%. Wskaźnik zatrudnienia wzrósł o 1,5 punktu procentowego w porównaniu do roku 2016 oraz o 1,6 punktu procentowego w relacji do roku 2015, natomiast stopa bezrobocia obniżyła się o 2,5 punktu procentowego w stosunku do roku 2016 oraz o 3,9 punktu procentowego w stosunku do roku 2015⁸.

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wyniósł 26,3%, a stopa bezrobocia 9,3%. W porównaniu do wyników z roku 2016 wskaźnik zatrudnienia wzrósł o 2,6 punktu procentowego (wzrost o 3,8 punktu procentowego w stosunku do roku 2015), a stopa bezrobocia obniżyła się o 2,3 punktu procentowego (spadek o 3,7 punktu procentowego w stosunku do roku 2015)⁹. Pomimo wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, nadal pozostaje on na bardzo niskim poziomie, prawie dwukrotnie niższym niż średnia unijna (48,7%). Na przykład, we Francji podstawową zasadą w rozwiązaniu problemu zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest integracja zawodowa. System kwotowy zobowiązuje organizacje i przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 20 osób do zatrudnienia 6% pracowników niepełnosprawnych. Zakłady objęte tym systemem mogą go realizować poprzez: [1] zatrudnienie odpowiedniej liczby pracowników niepełnosprawnych; [2] zamówienia w warsztatach pracy chronionej; [3] opłacanie składki na rzecz Stowarzyszenia Zarządzającego Funduszami na Integrację Zawodową Osób Niepeł-

⁷ Ibidem, str. 15 i 17.

⁸ Ibidem, str. 4.

⁹ Ibidem, str. 4.

nosprawnych, stanowiącej równowartość 300–500 godzin pracy według stawki minimalnej, za każdą niezatrudnioną osobę niepełnosprawną. Z tego funduszu można otrzymać odpowiednie subwencje na organizację i adaptację stanowisk pracy dla pracowników niepełnosprawnych, na częściowe pokrycie ich wynagrodzenia itp.; [4] przygotowanie planu integracji osób niepełnosprawnych, we współpracy z partnerami społecznymi. Pracownicy niepełnosprawni mogą otrzymać zasiłek na zakup pomocy technicznych związanych z zatrudnieniem, zakup samochodu i jego adaptację lub koszty transportu, opłatę lektora (niewidomi) lub tłumacza języka migowego (głusi) oraz dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Z kolei w Niemczech system kwotowy, który został wprowadzany już na początku XX w., przeszedł wiele zmian. Najnowsze regulacje wprowadzono w roku 2000. Zapisano wówczas, że publiczne i prywatne przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 16 osób muszą zatrudniać co najmniej 5% pracowników niepełnosprawnych. Niespełnienie tych wymagań jest karane miesięcznym podatkiem, liczonym od każdego miejsca, które powinno być zajmowane przez osobę niepełnosprawną. Jego wysokość zależy od wielkości firmy i stopnia wypełnienia kwoty. Na przykład, przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 60 osób, w tym 0–2% osób niepełnosprawnych płacą podatek wysokości 255 euro. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne mogą otrzymać pomoc finansową z terenowych oddziałów Federalnego Funduszu Kompensacji (np. na pokrycie części wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych, tworzenie nowych i adaptację istniejących stanowisk pracy, wynagrodzenie lektorów dla pracowników niewidomych itp.). Pracownicy niepełnosprawni mogą otrzymywać wsparcie w formie zasiłków na zakup narzędzi potrzebnych do wykonywania pracy, pokrycie kosztów dojazdu do pracy lub rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej¹⁰.

Jak wynika z danych PFRON¹¹, na obszarze skontrolowanych siedmiu województw od 39 do 109 jednostek administracji samorządowej¹² nie osiągnęło w ostatnich ponad dwóch latach ustawowego 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W konsekwencji, w województwie małopolskim 99 jednostek administracji samorządowej (z 149 zatrudniających co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy) było zobowiązanych do wpłat na PFRON, w wielkopolskim – 87 (z 195), lubelskim – 109 (z 161), podkarpackim – 71 (z 141), zachodniopomorskim – 63 (z 94), podlaskim – 45 (z 81) i świętokrzyskim – 39 (z 97).

Raport uzyskany przez NIK z Uniwersytetu w Białymstoku Instytutu Socjologii i Kognitywistyki pn. *Badanie barier utrudniających wykształconym osobom niepełnosprawnym podejmowanie pracy w instytucjach publicznych*¹³, obrazuje postawy osób niepełnosprawnych, a największą prze-

¹⁰ A. Najmiec, *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej*, Warszawa 2007.

¹¹ Według stanu na 20 kwietnia 2018 roku.

¹² Urzędy gmin, miast, starostwa powiatowe, urzędy marszałkowskie.

¹³ M. Białous, Ł. Kiszkiel, K. Winiecka, *Badanie barier utrudniających wykształconym osobom niepełnosprawnym podejmowanie pracy w instytucjach publicznych*, Uniwersytet w Białymstoku Wydział Historyczno-Socjologiczny Instytut Socjologii i Kognitywistyki, 2018.

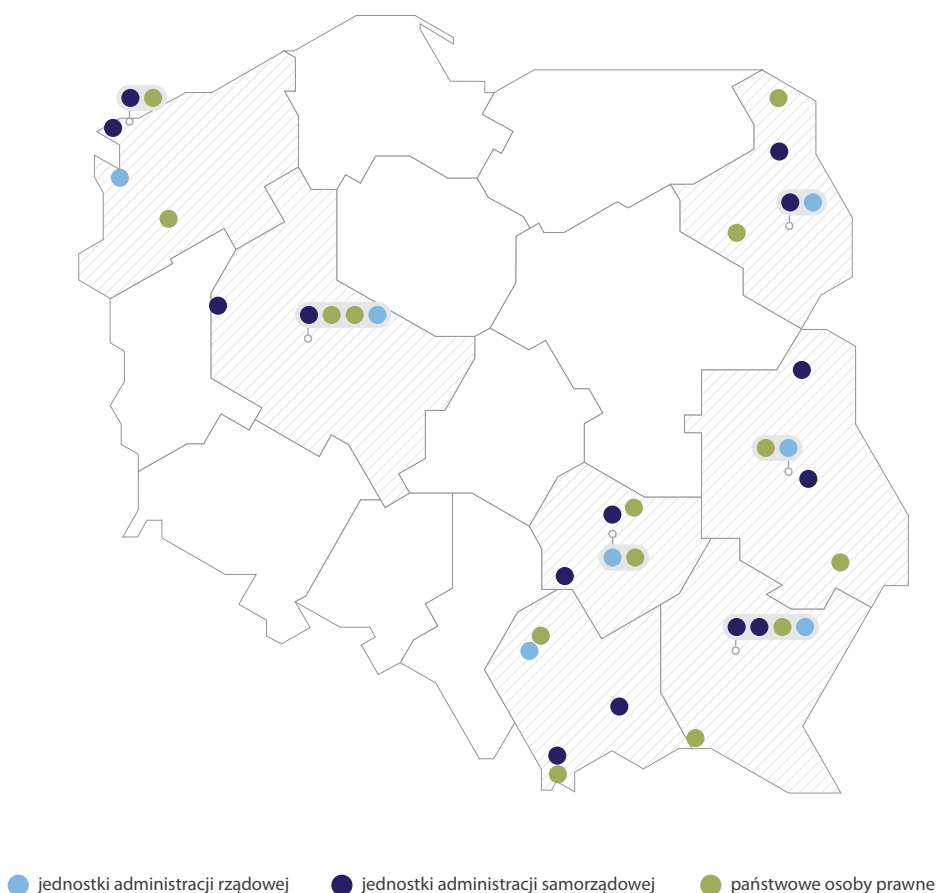
WPROWADZENIE

szkodą w podjęciu pracy przez takie osoby z wyższym wykształceniem, jest bariera mentalna po stronie pracodawców, a także występowanie ograniczeń architektonicznych i infrastrukturalnych.

Niniejszą kontrolą objęto 35 jednostek z terenu siedmiu województw, a w każdym z nich po dwie jednostki administracji samorządowej, jedną administracji rządowej i dwie państwowe osoby prawne. Ta kontrola w swym przedmiocie wpisuje się w dotychczas prowadzone przez NIK kontrole dotyczące problematyki zatrudnienia osób niepełnosprawnych¹⁴.

Infografika nr 2

Rozmieszczenie skontrolowanych jednostek



Źródło: Opracowanie własne NIK.

¹⁴ Na przykład, kontrola przeprowadzona w 2012 roku przez Departament Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny w temacie Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w wybranych ministerstwach, urzędach centralnych i państwowych jednostkach organizacyjnych (Nr ewid. 103/2013/1/12/002/KPS).

2. OCENA OGÓLNA

Nieskuteczność działań mających na celu usunięcie barier w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych

Skontrolowane jednostki administracji publicznej oraz państwowe osoby prawne w zdecydowanej większości (77,2%) nie podejmowały skutecznych działań by usunąć bariery w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, czego wynikiem jest niski poziom średniego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, który na koniec czerwca 2018 r. wyniósł tylko 3,05% i był o połowę niższy, niż wartość 6% określona w art. 21 ust. 2 *ustawy o rehabilitacji zwalniająca pracodawcę z obowiązku wnoszenia opłat sankcyjnych*.

Na osiągnięty przez jednostki objęte kontrolą poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami istotny wpływ miały zarówno bariery występujące u pracodawców, jak i po stronie samych niepełnosprawnych¹⁵.

Zaangażowanie pracodawców ze sfery administracji publicznej koncentrowało się głównie na formalnym wypełnianiu ustawowych obowiązków dotyczących ogłaszania naborów i uwzględniania praw kandydatów z niepełnosprawnościami w procedurach naborów¹⁶. Jedna trzecia skontrolowanych pracodawców (33,3%) prowadziła te procedury nierzetelnie i z naruszeniem prawa w odniesieniu do kandydatów z niepełnosprawnościami, co miało istotny wpływ na wyniki naborów oraz obniżało przejrzystość procesu rekrutacji. W państwowych osobach prawnych brak zasad i transparentności naborów nie zapewniał osobom niepełnosprawnym równych szans uzyskania zatrudnienia.

Kontrolowani pracodawcy w zdecydowanej większości (77,2%) nie podejmowali z własnej inicjatywy dodatkowych działań mających na celu zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Nie nawiązywali współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi w środowiskach osób z niepełnosprawnościami i z uczelniami wyższymi w celu upowszechnienia wiedzy o możliwości zatrudnienia, odbycia praktyk w jednostkach administracji publicznej bądź państwowych osobach prawnych¹⁷. Informacje o wolnych stanowiskach pracy nie były zamieszczane na stronach internetowych przeznaczonych głównie dla osób niepełnosprawnych¹⁸.

W konsekwencji jedynie w 22,8% skontrolowanych jednostek odnotowany wzrost wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych był skutkiem przyjęcia do pracy nowych osób z niepełnosprawnościami¹⁹.

W 46% jednostek wystąpiły przypadki nieprzestrzegania praw pracowników z niepełnosprawnościami, tj. norm czasu pracy, czy też prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Natomiast w większości jednostek (85,7% skontrolowanych) dbano o właściwe dostosowanie stanowiska pracy do stopnia niepełnosprawności pracujących tam osób²⁰.

¹⁵ Do barier zidentyfikowanych po stronie osób niepełnosprawnych należy zaliczyć głównie bariery biologiczne (istnienie rzeczywistych ograniczeń wynikających ze stanu zdrowia) oraz bariery mentalne (nadopiekuńczość rodziny, brak motywacji do podejmowania aktywności zawodowej z uwagi na negatywne doświadczenia na rynku pracy oraz utrata przyznanych świadczeń). Tego rodzaju sytuacje mogą prowadzić do utraty zapału i stopniowego wycofania się z rynku pracy (M. Białous, Ł. Kiszkiel, K. Winiecka, op. cit., str. 67–76).

¹⁶ Procedury naborów określone w ustawie *o służbie cywilnej* (art. 26–31) i ustawie *o pracownikach samorządowych* (art. 11–15).

¹⁷ Wymienione działania nie należą do ustawowych obowiązków skontrolowanych pracodawców.

¹⁸ Na przykład <http://www.niepelnosprawni.pl/> lub <https://sprawniwpacy.com/>.

¹⁹ W pozostałych jednostkach (11 spośród 35 kontrolowanych) na wzrost wskaźnika miało wpływ uzyskanie przez pracowników orzeczeń o niepełnosprawności w trakcie zatrudnienia oraz zmiany stanu zatrudnienia ogółem w jednostkach. Natomiast w kolejnych 15 jednostkach odnotowano spadek wskaźnika.

²⁰ Na podstawie ustaleń kontroli przeprowadzonych przez PIP w 35 jednostkach w ramach współdziałania z NIK.

OCENA OGÓLNA

Spośród 79 skontrolowanych obiektów²¹, 58 (73,4%) nie zostało dostosowanych do korzystania przez osoby niepełnosprawne, w szczególności poruszające się na wózkach inwalidzkich. W tych obiektach występują bariery architektoniczne ograniczające lub wręcz uniemożliwiające korzystanie z nich przez niepełnosprawnych.

W efekcie w zdecydowanej większości skontrolowanych jednostek (94,3%) zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami pozostawało nadal na poziomie niższym niż wymagane dla zwolnienia z wpłat na PFRON. W porównaniu do stanu na koniec grudnia 2016 r., średni wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostkach administracji samorządowej wzrósł o 0,57 punktu procentowego²², w jednostkach administracji rządowej o 0,05, a w państwowych osobach prawnych o 0,15 i na koniec czerwca 2018 r. kształtował się na poziomie odpowiednio 2,73%, 3,30% i 3,24%.

²¹ Siedzib kontrolowanych jednostek.

²² Na wzrost średniego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostkach administracji samorządowej o ponad 26%, główny wpływ miał wzrost tego wskaźnika w Urzędzie Gminy w Zagnańsku z 2,59% do 8,99% (o 6,4 punkt procentowy). Bez uwzględnienia Gminy Zagnańsk przyrost ten wyniósł tylko 6% (0,12 punktu procentowego).

3. SYNTEZA WYNIKÓW KONTROLI

Niski wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych

W 94,3% (w 33 z 35) skontrolowanych jednostek nie uzyskano minimalnego poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, eliminującego opłaty sankcyjne²³. Na koniec czerwca 2018 roku średni wskaźnik zatrudnienia tych osób w skontrolowanych jednostkach administracji samorządowej kształtował się na poziomie 2,73%. W jednostkach administracji rządowej wynosił 3,30%, a w państwowych osobach prawnych – 3,24%. Wskaźnik ten był znacznie niższy od 6%, tj. wartości nieskutkującej koniecznością odprowadzania obowiązkowych miesięcznych wpłat na PFRON, przewidzianej w art. 21 ust. 1 i 2a *ustawy o rehabilitacji*. W okresie od grudnia 2016 r. do końca czerwca 2018 r. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wzrósł i to nieznacznie tylko w 19 jednostkach (54,3% skontrolowanych)²⁴, przy czym jedynie w ośmiu (czyli 22,8% skontrolowanych) z nich wzrost wskaźnika wynikał z zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W pozostałych 11 jednostkach na wzrost wskaźnika miało wpływ uzyskanie przez pracowników orzeczeń o niepełnosprawności w trakcie zatrudnienia oraz zmiany stanu zatrudnienia ogółem w jednostkach. Za niepokojącą należy uznać tendencję spadkową wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych odnotowaną w 15 jednostkach (42,9% skontrolowanych). W sześciu jednostkach (17,1% skontrolowanych) wskaźnik ten kształtował się na poziomie poniżej 1%. Szczególnie niekorzystnie kształtowała się wartość tego wskaźnika w przypadku skontrolowanych jednostek administracji samorządowej. W przypadku czterech (28,6%) był on niższy niż 1%. [str. 16–18]

Nieskuteczne działania na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych

W 27 (z 35) jednostkach nie podejmowano dodatkowych inicjatyw ukierunkowanych na zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami, na zasadzie równości z innymi osobami, prawa do pracy oraz zdobywania doświadczenia zawodowego²⁵. Do działań takich, wychodzących naprzeciw potrzebom tego środowiska, można zaliczyć: [1] nawiązanie współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami; [2] z uczelniami wyższymi w celu upowszechnienia wiedzy o możliwości zatrudnienia czy odbycia praktyk; [3] zamieszczanie informacji o wolnych stanowiskach pracy na stronach przeznaczonych głównie dla osób niepełnosprawnych. Brak aktywności w nawiązaniu współpracy ze środowiskami skupiającymi osoby niepełnosprawne poszukujące pracy był jedną z przyczyn niewielkiego zainteresowania tych osób ogłaszanymi naborami i nie sprzyjał eliminowaniu barier występujących również po stronie osób z niepełnosprawnościami²⁶. W rezultacie tylko w 11% (w 148 z 135) ogłoszonych w ostatnich trzech latach naborów, aplikacje złożyły 202 osoby niepełnosprawne, spośród których zaledwie 33 (16,3%) zostały przyjęte do pracy. [str. 18–22]

Nieprzestrzeganie prawa w procesie naboru osób niepełnosprawnych

W siedmiu z 21 jednostek administracji publicznej (33,3% skontrolowanych) ujawniono naruszenia przepisów *ustaw o służbie cywilnej i o pracownikach samorządowych*, w tym w trzech jednostkach przepisów

²³ Na koniec czerwca 2018 r. jedynie w dwóch jednostkach (5,7%) osiągnięto wskaźnik powyżej 6%, określony w przepisach *ustawy o rehabilitacji*.

²⁴ Średni wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w tych 19 jednostkach wzrósł z 2,74% na koniec grudnia 2016 r. do 3,82% na koniec czerwca 2018 r. (o 1,08 punktu procentowego).

²⁵ Inicjatywa kierownictw tych jednostek ograniczała się do organizacji naborów nowych pracowników.

²⁶ Zobacz przypis nr 15 na str. 10.

dotyczących pierwszeństwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Ponadto w ogłoszeniach o naborze podawano nierzetelne informacje mogące wpływać na liczbę aplikujących niepełnosprawnych.

Działania te, były wyrazem nierzetelnego wykonywania obowiązków służbowych przez osoby odpowiedzialne za przeprowadzenie naborów i mogły podważać zaufanie osób niepełnosprawnych do instytucji publicznych.

[str. 22–24]

Większość skontrolowanych państwowych osób prawnych (10 z 14) nie miało jakichkolwiek zasad i procedur zatrudniania, w tym dotyczących osób z niepełnosprawnościami. Cztery z nich nie upubliczniały informacji o rekrutacjach, co nie sprzyjało transparentności naborów, w tym zapewnieniu osobom niepełnosprawnym równych szans w uzyskaniu zatrudnienia. W tych jednostkach zostały zatrudnione osoby pełnosprawne, które informacje o możliwości zatrudnienia uzyskiwały bezpośrednio od pracowników tych jednostek.

[str. 24–25]

Blisko 46% skontrolowanych pracodawców (16 z 35) nie przestrzegało praw pracowników z niepełnosprawnościami, określonych w przepisach art. 15, 17 i 19 *ustawy o rehabilitacji*. Pracodawcy nie przestrzegali szczególnych norm czasu pracy pracowników niepełnosprawnych (np. praca była świadczona w porze nocnej, powyżej ośmiu godzin na dobę, czy też z przekroczeniem norm tygodniowego czasu pracy). Poza przypadkami naruszenia praw osób niepełnosprawnych określonych w ustawie *o rehabilitacji*, inspektorzy PIP (w ramach kontroli przeprowadzonej na mocy porozumienia o współdziałaniu, zawartego pomiędzy NIK a PIP²⁷) stwierdzili, że pracodawcy nie przestrzegali również przepisów *Kodeksu pracy* odnoszących się do pracowników niepełnosprawnych, m.in. dotyczących ewidencjonowania czasu pracy, określenia warunków pracy, wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Takie sytuacje wystąpiły w 24 (z 35) jednostkach.

[str. 29–31]

W 30 (z 35) jednostkach pracodawcy zapewnili pracownikom niepełnosprawnym odpowiednio przystosowane stanowiska pracy, uwzględniające szczególne uprawnienia pracownicze, związane z niepełnosprawnością. Stwierdzone przez PIP w pięciu jednostkach nieprawidłowości polegały głównie na niezapewnieniu pracownikom swobodnego dojścia do stanowiska pracy wyposażonego w monitory ekranowe, w pomieszczeniach socjalnych nie zapewniono pracownikom co najmniej dwukrotnej wymiany powietrza na godzinę, a w przypadku dwóch stanowisk pracy monitory ekranowe nie miały regulacji wysokości.

[str. 31]

W budynkach, w których mieściły się skontrolowane jednostki, istnieją wciąż bariery architektoniczne uniemożliwiające lub utrudniające niepełnosprawnym swobodne korzystanie z tych obiektów. Spośród 79 skontrolowanych budynków (siedzib jednostek) tylko 21 (26,6%) było całkowicie dostosowanych dla osób niepełnosprawnych. Pozostałe 58 (73,4%) obiektów nie było wolne od barier, rozwiązań lub niedogodności ograniczających

Liczne nieprawidłowości w przestrzeganiu praw osób niepełnosprawnych

Dostosowanie stanowisk pracy do potrzeb pracowników niepełnosprawnych

Liczne i istotne bariery architektoniczne uniemożliwiające lub utrudniające zatrudnienie osób niepełnosprawnych

²⁷ Porozumienie o stałej współpracy Najwyższej Izby Kontroli oraz Państwowej Inspekcji Pracy. W zainicjowanej przez NIK współpracy w temacie P/18/060 inspektorzy z siedmiu Okręgowych Inspektoratów PIP przeprowadzili kontrole we wszystkich jednostkach objętych kontrolą NIK.

lub wręcz uniemożliwiających korzystanie z nich przez niepełnosprawnych. Całkowity brak działań mających na celu dostosowanie siedzib urzędów do potrzeb osób niepełnosprawnych stwierdzono w czterech (z siedmiu skontrolowanych) jednostek administracji rządowej. Żaden z siedmiu budynków (8,9% skontrolowanych) użytkowanych przez te jednostki nie był dostosowany do osób z niepełnosprawnościami. Z ustaleń kontroli oraz badań przeprowadzonych przez Uniwersytet w Białymstoku jednoznacznie wynika, że bariery architektoniczne uniemożliwiają lub utrudniają osobom niepełnosprawnym korzystanie z budynków użytkowanych przez jednostki publiczne. Stanowią także jedną z głównych barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. *Występowanie barier architektonicznych jest postrzegane jako dyskryminujące. Zdarza się, że osoby niepełnosprawne nie są przyjmowane do pracy nie ze względu na zbyt niskie kwalifikacje, lecz z powodu braku zapewnienia odpowiednich rozwiązań architektonicznych, bądź braku przystosowania miejsca pracy do wymagań osoby niepełnosprawnej*²⁸. [str. 31–36]

Rzetelne przeprowadzanie badań i przeglądów konserwacyjnych dźwigów osobowych i urządzeń technicznych wykorzystywanych przez osoby niepełnosprawne

W zdecydowanej większości skontrolowanych jednostek (22 z 24²⁹) zadbano o przeprowadzenie badań okresowych i przeglądów konserwacyjnych dźwigów osobowych i urządzeń technicznych, wykorzystywanych przez osoby niepełnosprawne, w terminach określonych w *rozporządzeniu w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego*. W dwóch jednostkach kontrolerzy NIK ujawnili przypadki nieprzeprowadzenia badań okresowych urządzeń technicznych i przeglądów konserwacyjnych dźwigu osobowego. [str. 37]

Nieprawidłowości w naliczaniu obowiązkowych wpłat na PFRON

W ośmiu z 35 jednostek (22,8% skontrolowanych) pracownicy nierzetelnie sporządzali deklaracje wpłat na PFRON, co skutkowało ich nieprawidłową wysokością. Stwierdzone błędy były głównie konsekwencją wadliwego systemu obiegu dokumentów, dotyczących pracowników niepełnosprawnych, między komórkami organizacyjnymi kontrolowanych jednostek. Wpłaty na PFRON we wszystkich skontrolowanych jednostkach wpłacane były w terminie ustawowym. [str. 27–28]

Niewielkie zainteresowanie pracodawców możliwością obniżenia wpłat na PFRON

Jednostki w ograniczonym zakresie korzystały z możliwości obniżenia wysokości wpłat na PFRON, poprzez zakup produkcji lub usługi (z wyłączeniem handlu) od pracodawców spełniających warunki określone w art. 22 *ustawy o rehabilitacji*³⁰. Tylko siedem z nich (20%) dokonywało takich zakupów, co umożliwiło obniżenie wpłaty. W 28 jednostkach (80%) nie korzystano z tej możliwości. Jako główną przyczynę nieuzyskania ofert od odpowiednich pracodawców, kierownicy skontrolowanych jednostek wskazywali obowiązek stosowania przepisów Prawa zamówień publicznych. [str. 28]

²⁸ M. Białous, Ł. Kiszkiel, K. Winiecka, op. cit., str. 115.

²⁹ W obiektach budowlanych użytkowanych przez pozostałe 11 jednostek nie było zamontowanych dźwigów osobowych lub urządzeń technicznych.

³⁰ Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczanych do [1] znacznego stopnia niepełnosprawności lub [2] umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych, w wysokości co najmniej 30%.

4. WNIOSKI

Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie wyników kontroli, uznaje za niezbędne:

1. Podjęcie przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych inicjatywy celem stworzenia płaszczyzny współdziałania pracodawców ze sfery administracji publicznej i państwowych osób prawnych z organizacjami reprezentującymi osoby niepełnosprawne, na rzecz wspierania aktywności zawodowej tych osób, w tym przede wszystkim upowszechnienia informacji o wolnych stanowiskach pracy i ich dostępności dla osób niepełnosprawnych.
2. Wykorzystanie przez kierownictwo jednostek administracji rządowej i samorządowej oraz państwowych osób prawnych rozwiązań, które pozwolą na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym. W tym celu NIK proponuje:
 - nawiązanie współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych,
 - zamieszczanie informacji o wolnych stanowiskach pracy na stronach internetowych dla niepełnosprawnych,
 - nawiązanie współpracy z uczelniami, w tym z pełnomocnikiem rektora ds. studentów niepełnosprawnych w celu upowszechnienia wiedzy o możliwości zatrudnienia, odbycia praktyk wśród studentów niepełnosprawnych,
 - korzystanie z możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy, w tym w ramach prowadzonych staży.
3. Wyeliminowanie w budynkach użytkowanych przez jednostki administracji rządowej i samorządowej oraz państwowe osoby prawne barier architektonicznych, które stanowią istotną przeszkodę w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych³¹.

Pełnomocnik Rządu
do Spraw Osób
Niepełnosprawnych

Kierownicy jednostek
administracji rządowej
i samorządowej
oraz państwowych
osób prawnych

W wystąpieniach pokontrolnych skierowanych do kierowników jednostek administracji rządowej i samorządowej oraz państwowych osób prawnych, NIK wnioskowała głównie o podjęcie działań zmierzających do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, rzetelne naliczanie wpłat na PFRON, wyeliminowanie nieprawidłowości w prowadzonych naborach na wolne stanowiska urzędnicze, realizację zaleceń po kontrolach przeprowadzonych przez PIP.

³¹ Jednostki administracji publicznej oraz państwowe osoby prawne na realizację zadań dotyczących likwidacji barier architektonicznych w użytkowanych obiektach mogą ubiegać się o uzyskanie środków na ten cel, wykorzystując możliwości jakie stwarza rządowy program *Dostępność Plus*.

5. WAŻNIEJSZE WYNIKI KONTROLI

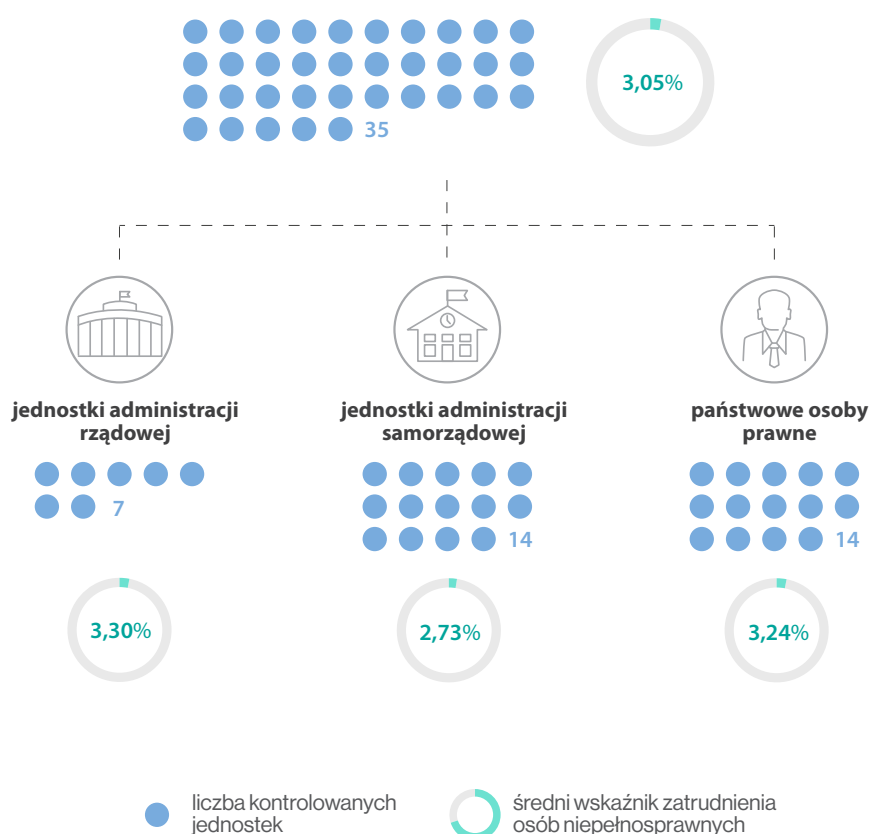
Niski wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych

5.1. Działania na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Średni wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w skontrolowanych jednostkach na koniec czerwca 2018 r. wyniósł 3,05%. W jednostkach administracji samorządowej wskaźnik ten, w porównaniu do stanu na koniec grudnia 2016 r., wzrósł o 0,57 punktu procentowego³², w jednostkach administracji rządowej o 0,05, a w państwowych osobach prawnych o 0,15 i na koniec czerwca 2018 r. kształtował się na poziomie odpowiednio 2,73%, 3,30% i 3,24%. Nieosiągnięcie 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych generuje określony w art. 21 ust. 1 i 2a ustawy o rehabilitacji obowiązek wnoszenia przez pracodawców opłat na PFRON.

Infografika nr 3

Średni wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych na koniec I półrocza 2018 r. we wszystkich 35 skontrolowanych jednostkach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników kontroli NIK.

W okresie od grudnia 2016 r. do końca czerwca 2018 r. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wzrósł i to nieznacznie w 19 z 35 jednostek (54,3% skontrolowanych)³³. Jedynie w ośmiu wzrost wskaźnika był skutkiem przyjęcia do pracy osób niepełnosprawnych. W pozostałych 11 jednostkach na wzrost wskaźnika miało wpływ uzyskanie przez zatrudnionych

³² Zobacz przypis nr 22 na str. 11.

³³ W tych jednostkach średni wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wzrósł z 2,74% na koniec grudnia 2016 r. do 3,82% na koniec czerwca 2018 r., tj. o 1,08 punktu procentowego.

WAŻNIEJSZE WYNIKI KONTROLI

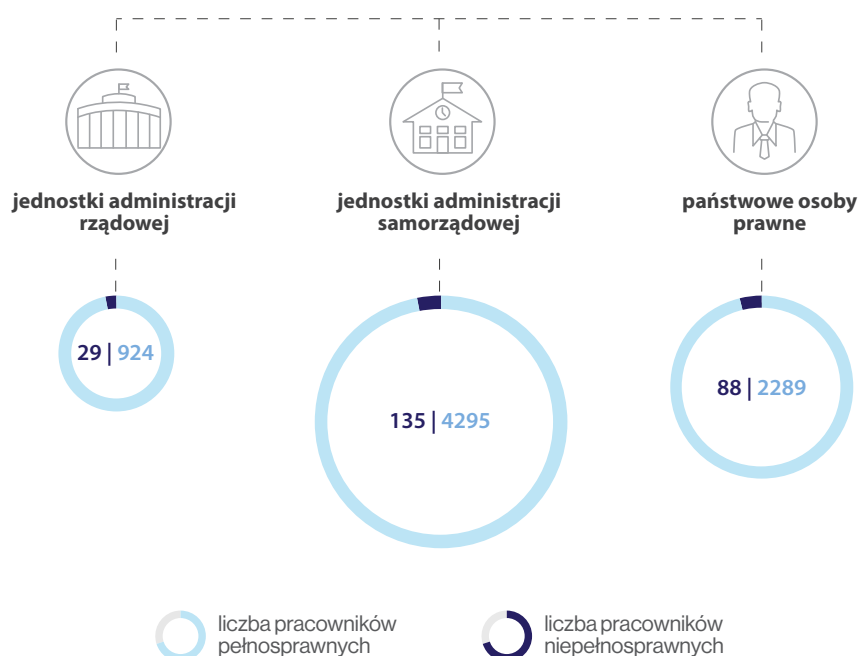
pracowników orzeczeń o niepełnosprawności oraz zmiany stanu zatrudnienia ogółem w jednostkach. Spadek wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych odnotowano w 15 jednostkach (42,9% skontrolowanych). Na koniec tego okresu jedynie w dwóch jednostkach (5,7% skontrolowanych) osiągnięto wskaźnik powyżej 6%. W sześciu jednostkach (17,1%) był poniżej 1%. Szczególnie niekorzystnie kształtowała się wartość wskaźnika w przypadku skontrolowanych jednostek administracji samorządowej. W przypadku czterech z 14 skontrolowanych (28,6%) był on poniżej 1%³⁴.

W skontrolowanych jednostkach zatrudniano 252 pracowników niepełnosprawnych³⁵. Ponad 53% z nich pracowało w jednostkach administracji samorządowej.

W okresie objętym kontrolą w 51% skontrolowanych jednostek przyjęto do pracy osoby niepełnosprawne

Infografika nr 4

Liczba pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w jednostkach skontrolowanych w przeliczeniu na pełny etat na 30 czerwca 2018 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników kontroli NIK.

W okresie od stycznia 2016 r. do końca czerwca 2018 r w 18 (51,4%) jednostkach skontrolowanych przyjęto do pracy 45 osób niepełnosprawnych. W ośmiu z tych jednostek angaż 31 osób z niepełnosprawnościami skutkowało zwiększeniem wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W pozostałych 10 jednostkach zatrudnienie osób niepełnosprawnych nie miało wpływu na zwiększenie tego wskaźnika.

Spośród 45 osób które podjęły pracę, 33 (73,3%) zatrudniono w wyniku upublicznionych procedur naborów, natomiast pozostałe 12 osób zatrudniono bez upowszechniania informacji o prowadzonej rekrutacji (na pod-

³⁴ Urząd Miasta Nowy Targ (0,76%), Starostwo Powiatowe w Świdniku (0,88%), Urząd Miasta i Gminy w Międzychodzie (0%) i Urząd Miasta Świnoujście (0,76%).

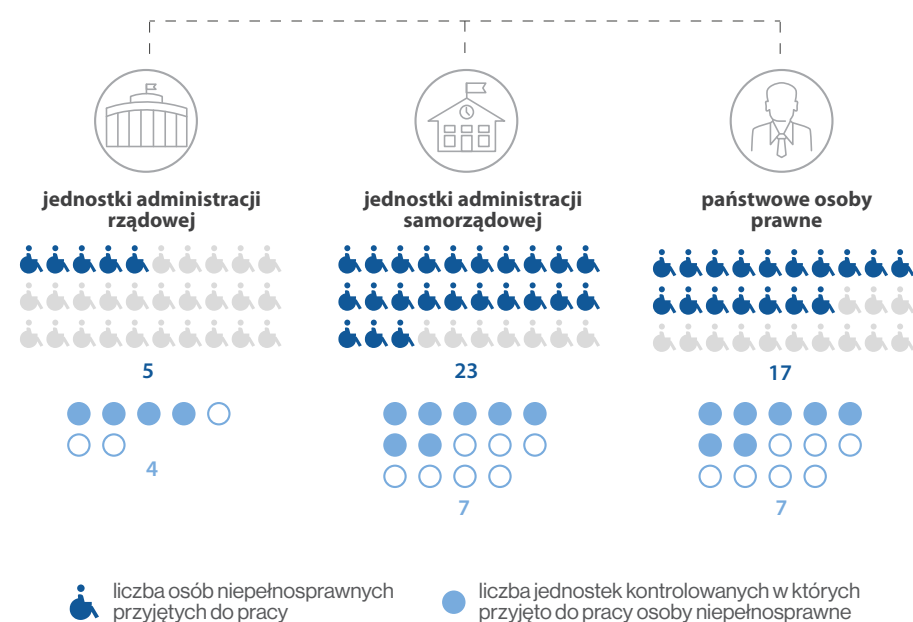
³⁵ Według stanu 30 czerwca 2018 r., w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

WAŻNIEJSZE WYNIKI KONTROLI

stawie złożonych podań o przyjęcie do pracy), co wskazuje na aktywne działania w zatrudnieniu niepełnosprawnych³⁶. W okresie objętym kontrolą, spośród wszystkich skontrolowanych jednostek, najwięcej osób niepełnosprawnych – 23 (51%) przyjęto do pracy w jednostkach administracji samorządowej³⁷, gdzie zatrudniano największą liczbę pracowników spośród skontrolowanych jednostek.

Infografika nr 5

Liczba przyjętych do pracy osób niepełnosprawnych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników kontroli NIK.

Niewystarczające i nieskuteczne działania w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w 27 (z 35) skontrolowanych jednostek

Prowadzone w 27 (z 35) jednostkach rekrutacje nowych pracowników nie doprowadziły do zatrudnienia i zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych co najmniej na poziomie 6%, pozwalającego na zwolnienie pracodawcy z obowiązku wnoszenia opłat na PFRON. Kwestia zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych rzadko była przedmiotem zainteresowania zdecydowanej większości kierowników kontrolowanych jednostek. Informacje o wolnych stanowiskach pracy nie były kierowane do interesariuszy ze środowiska osób z niepełnosprawnościami. Nie zamieszczano bowiem ogłoszeń na stronach internetowych dla osób niepełnosprawnych, często pomijano opisy stanowisk na które poszukiwano takich pracowników, nie korzystano z możliwości dotarcia do tych osób za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy bądź orga-

³⁶ W przypadku tych 12 osób niepełnosprawnych nie stosowano procedur określonych w *ustawie o służbie cywilnej* i *ustawie o pracownikach samorządowych*. Osoby niepełnosprawne zostały zatrudnione m. in. na stanowiska pomocnicze i obsługi.

³⁷ Spośród jednostek samorządowych najwięcej osób niepełnosprawnych zatrudniły: Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego (siedem osób niepełnosprawnych), Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego (siedem osób) i Urząd Miasta Nowego Sącza (cztery osoby niepełnosprawne). Tak więc, w tych trzech jednostkach zatrudniono ogółem 18 (z 23) osób niepełnosprawnych (78,3%).

nizacji pozarządowych. Nie nawiązano współpracy z uczelniami, w tym zwłaszcza z pełnomocnikami rektorów ds. studentów niepełnosprawnych w celu upowszechnienia wśród tych studentów wiedzy o możliwości zatrudnienia, bądź odbycia praktyk. Brak takich aktywności świadczy o biernej postawie wobec zaangażowania się we wsparcie osób niepełnosprawnych poszukujących zatrudnienia, a z drugiej strony skutkuje niewielkim zainteresowaniem osób niepełnosprawnych ogłaszanych przez skontrolowane jednostki naborami. Zdaniem NIK, kluczową rolę w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych powinna odgrywać inicjatywa jednostek oraz podejmowanie przez nie działań, które będą wychodziły naprzeciw oczekiwaniom i potrzebom osób niepełnosprawnych. Skutkiem tych zaniechań oraz barier występujących również po stronie samych niepełnosprawnych³⁸ było małe zainteresowanie ogłaszanych przez skontrolowane jednostki naborami. W okresie objętym kontrolą, w 148 (11%) spośród 1335 naborów, aplikacje złożyły 202 osoby niepełnosprawne, spośród których zaledwie 33 (16,3%) zostały przyjęte do pracy.

**Bierność
niepełnosprawnych
w poszukiwaniu pracy**

Przykłady

W Urzędzie Miasta i Gminy w Międzychodzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych był zerowy. Po ustaniu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej zatrudnionej w Urzędzie do czerwca 2018 r. działania rekrutacyjne Urzędu w trybie *ustawy o pracownikach samorządowych* nie przyniosły rezultatu w postaci zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W efekcie publikacji ogłoszeń w BIP i na tablicy informacyjnej w siedzibie Urzędu, tylko w trzech z 18 ogłoszonych w ostatnich trzech latach naborach, nieskutecznie uczestniczył jeden kandydat z niepełnosprawnością.

W Urzędzie Marszałkowskim Województwa Wielkopolskiego na 299 ogłoszonych naborów, w zaledwie 13 (4,3%) swoje aplikacje zgłosiło tylko 11 kandydatów będących osobami niepełnosprawnymi. Jedna osoba niepełnosprawna, która zgłosiła się do trzech naborów zrezygnowała z udziału w rekrutacji.

Na bariery występujące po stronie samych niepełnosprawnych zwracają uwagę autorzy badania z Uniwersytetu w Białymstoku Instytutu Socjologii i Kongnitywistyki. *Bariery wewnętrzne, czyli tkwiące w samych niepełnosprawnych, a związane po pierwsze z ich niepełnosprawnością (bariery biologiczne), po wtóre z ich psychiką: obawą, przestachem, nieufnością, zaniżonym poczuciem wartości itp. (bariery mentalne).* Z badania ilościowego wynika, że aż 36% respondentów raczej bądź zdecydowanie zgadza się ze stwierdzeniem *wstydzę się swojej choroby, niepełnosprawności.* Taka konstatacja wśród tak licznej grupy ankietowanych pociąga za sobą szereg następstw w ich relacjach z otoczeniem. Wpływa negatywnie na poczucie zaufania do innych ludzi, gdzie niespełna co piąty badany wyraża przekonanie, że można ufać innym ludziom. Choć w poszczególnych podrozdziałach niejednokrotnie przewija się kwestia barier wewnętrznych, aby nadmiernie nie rozbudowywać wniosku, należy podkreślić wagę problemów społecznych zatem również zawodowych jakie pociągają problemy mentalne wynikające z borykania się z niepełnosprawnością. Zaniżone poczucie posiadanych kompetencji w dłuższej perspektywie czasowej zniechęca jednostki do podej-

³⁸ Zobacz przypis nr 15 na str. 10.

mowania starań, aby znaleźć pracę odpowiadającą wykształceniu. Dodatkowo, niekorzystną sytuację dopełniają bariery biologiczne. Co trzeci badany zgadza się z opinią, że stan zdrowia nie pozwala mu pracować, jednak co znamienne ponad 40% respondentów nie wyraża potrzeby aktywności zawodowej. Jest to niewątpliwie skutek długotrwałego pozostawiania poza rynkiem pracy, które wzmaga syndrom wyuczonej bezradności³⁹.

Do dołożenia szczególnej staranności w zapewnieniu osobom niepełnosprawnym, na zasadzie równości z innymi osobami, szanse uzyskania pracy oraz zdobywania doświadczenia zawodowego wzywa *Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych*. Polska uznała prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadach równości z innymi osobami oraz zobowiązała się do zagwarantowania i popierania realizacji ich prawa do pracy między innymi poprzez popieranie zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym oraz zdobywania przez nich doświadczenia zawodowego. Sejm RP wezwał w *Karcie praw osób niepełnosprawnych* Rząd RP do podejmowania wysiłków na rzecz zagwarantowania praw osób niepełnosprawnych, głównie prawa do pracy na otwartym rynku pracy zgodnej z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami.

Nie wszystkie skontrolowane jednostki zainteresowane były urzeczywistnianiem wymienionych zasad.

Przykłady

W latach 2016–2018 (do 30 czerwca) w **Wojewódzkim Inspektoracie Weterynarii w Szczecinie** w okresie objętym kontrolą, wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zmniejszył się z 1,69% do 0,88%. Tylko w jednym z 49 ogłoszonych w ostatnich trzech latach naborów, aplikację złożyła jedna osoba niepełnosprawna, która ostatecznie nie zgłosiła się na rozmowę kwalifikacyjną. W ocenie Zachodniopomorskiego Lekarza Weterynarii cel i misje Inspektoratu nie sprzyjają zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, a Inspekcja Weterynaryjna jest organizacją o charakterze policyjnym. Uznał, że *profil działalności jednostki nie wyklucza zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jednak z uwagi na specyfikę działalności nie jest dobrym dla nich środowiskiem pracy. Znaczna część pracowników zajmuje się diagnostyką laboratoryjną w pomieszczeniach stanowiących ¾ budynku, w którym prowadzona jest działalność Inspektoratu w Szczecinie. Praca w laboratorium wymaga od nich niezwyklej precyzji, uwagi i sprawności, która w bezpośredni sposób przekłada się na ich bezpieczeństwo, zdrowie, czy nawet życie (...). Specyfika pracy w Zakładzie Higieny Weterynaryjnej wymaga codziennego kontaktu z chemikaliami, substancjami żrącymi, substancjami niebezpiecznymi, gazami, ogniem, specjalistycznym sprzętem precyzyjnym, zagrożeniem biologicznym tzn. bakteriologicznym, parazytologicznym i wirusologicznym.*

Kierownictwo **Wolińskiego Parku Narodowego w Międzyzdrojach** ogłaszając nabory do pracy, nie zamieszczało informacji istotnych dla osób niepełnosprawnych (nie opisano warunków pracy na stanowisku na który prowadzono nabór). W procesie rekrutacji nie wprowadzono żadnych preferencji, które mogłyby zachęcić osoby niepełnosprawne do podjęcia pracy w Parku. Zdaniem zastępcy Dyrektora *stosowanie kryteriów promujących osoby niepełnosprawne mogłoby (...) doprowadzić do konieczności zatrudnienia osoby mniej wydajnej i mniej wykwalifikowanej, co powodowałoby konieczność angażowa-*

³⁹ M. Białous, Ł. Kiszkiel, K. Winiecka, op. cit., str. 177–178.

nia przy zakresie czynności danego stanowiska pracy również innych pracowników, a w konsekwencji niewywiązywanie się lub nienależyte wywiązywanie się jednostki z ustawowych lub statutowych zadań albo poleceń organu nadzornego. Wskazał także, że w przypadku obecnie pracującej w WPN osoby niepełnosprawnej zatrudnienie jej wymagało obciążenia pracą należącą do robotnika gospodarczego innych pracowników gospodarczych, a ponadto zmiany organizacji pracy z uwagi na brak możliwości pracy w godzinach nadliczbowych, jak również ciągłego nadzoru i bieżącej pomocy, (...) co odbywa się kosztem pracy Kierownika Działu i ma wpływ na terminowość wykonywania przez niego poleceń służbowych w zakresie wykonywanej pracy. W pięciu przeprowadzonych naborach, nie uczestniczyły osoby niepełnosprawne.

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w **Wigierskim Parku Narodowym w Krzywem** zmniejszył się z 3,34% do 2,61%. Dyrektor tej jednostki stwierdził m.in., że *profil działalności WPN na większości stanowisk nie jest odpowiedni do zatrudnienia w nim osób niepełnosprawnych. Dodał, że realizacja tych działań wymaga od pracowników częstego pobytu w terenie, a co się z tym wiąże sprawności fizycznej. W WPN funkcjonują także stanowiska pracy, nie wymagające pracy w terenie (np. w księgowości), ale stanowią one niewielki odsetek ogólnej liczby miejsc pracy funkcjonujących w Parku. Kierownictwo Parku nie jest przeciwne zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, o czym świadczy świadczenie pracy przez osoby, które niepełnosprawność nabyły w trakcie służby w WPN (dwie osoby). Osób tych nie zwalniano z pracy, a przeciwnie pomagano jak najlepiej wypełniać obowiązki służbowe. Jednak proponowanie pracy osobom niepełnosprawnych, stwarzałoby dyskomfort tym osobom, wynikający z wymogu częstego pobytu w terenie oraz występujących barier architektonicznych w siedzibie dyrekcji Parku, uniemożliwiających dostanie się przy pomocy wózka inwalidzkiego na parter, piętro i poddasze budynku, tj. do znajdujących się tam pomieszczeń biurowych.*

Kierownicy ośmiu (z 35) skontrolowanych jednostek podejmowali skuteczne działania mające na celu zatrudnienie osób niepełnosprawnych⁴⁰. W latach 2016–2018 (do 30 czerwca) we wszystkich tych jednostkach zatrudniono 31 osób niepełnosprawnych, co stanowiło 68,9% wszystkich zatrudnionych niepełnosprawnych (45) w skontrolowanych jednostkach. W efekcie, w każdej z tych jednostek wzrósł wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a w jednej z nich przekroczył 6%.

W zaledwie w ośmiu (z 35) jednostkach podejmowano skuteczne działania mające na celu zatrudnienie osób niepełnosprawnych

Przykłady

W **Urzędzie Marszałkowskim Województwa Podkarpackiego** wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zwiększył się z 3,56% na koniec 2016 r. do poziomu 4,20% na koniec czerwca 2018 r. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom ze strony środowisk osób niepełnosprawnych zatrudniono w Urzędzie – poza trybem konkursowym – pięć osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, w tym głównie na stanowiska pomocnicze i obsługi.

W **Centrum Produkcyjnym Pneumatyki „PREMA” S. Kielcach**⁴¹ w ostatnich trzech latach, wzrosło zatrudnienie osób niepełnosprawnych z siedmiu osób na koniec grudnia 2016 r. do dziewięciu osób na koniec czerwca 2018 r. Wzrósł

⁴⁰ Centrum Produkcyjne Pneumatyki „PREMA” S. A. w Kielcach, Kuratorium Oświaty w Kielcach, Zachodniopomorski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Barzkowicach, Urząd Miasta Nowego Sącza, Starostwo Powiatowe w Rzeszowie, Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego, Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego i Narodowy Fundusz Zdrowia Wielkopolski Oddział Wojewódzki w Poznaniu.

⁴¹ Głównym przedmiotem działania Spółki jest produkcja sprzętu i wyposażenia do napędu hydraulicznego i pneumatycznego.

również wskaźnik zatrudnienia tych osób odpowiednio z 5,05% do 6,18%. Jak stwierdził Prezes Zarządu, *Spółka poszukiwała pracowników na różne stanowiska pracy. Polegały one m.in. na zamieszczaniu ogłoszeń o pracę na stronie internetowej Spółki, w Miejskim Urzędzie Pracy w Kielcach, Radiu Kielce oraz na portalach rekrutacyjnych (pracuj.pl, job desk, infopracap.l).*

Zachodniopomorski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Barzkowicach głównie współpracował z powiatowymi urzędami pracy z terenu województwa zachodniopomorskiego w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Zapotrzebowania na zatrudnienie tych osób były zamieszczane w systemie informatycznym dostępnym na stronach internetowych urzędów. Ogłoszenia o naborach na stanowiska pracy, były również publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej i na stronie internetowej Ośrodka. Aby zatrudnić w Ośrodku nowych pracowników, w tym niepełnosprawnych zmieniono wymogi dotyczące wykształcenia kandydatów na stanowisko doradcy obniżając poziom z wyższego na średni. W rezultacie w 2018 r. zatrudniono trzy osoby niepełnosprawne, co skutkowało wzrostem wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych z 2,72% na koniec grudnia 2016 r. do 3,39% na koniec czerwca 2018 r.

Odmienne postępował **Podlaski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Szepietowie**. W okresie objętym kontrolą, w PODR nie podejmowano działań ukierunkowanych na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. W procesie rekrutacji nie wprowadzono żadnych preferencji, które mogłyby zachęcić osoby niepełnosprawne do podjęcia pracy w tej jednostce. W rezultacie w 13 przeprowadzonych naborach do pracy, w wyniku których zatrudniono 20 nowych pracowników, nie uczestniczyła żadna osoba z niepełnosprawnością. Niezgłaszanie się kandydatów miało wpływ na spadek wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, z poziomu 2,89% do 1,52%.

W 33% skontrolowanych jednostek administracji publicznej ujawniono przypadki naruszenia prawa w procesie naboru

Przepisy ustawy o służbie cywilnej i o pracownikach samorządowych zapewniają osobom niepełnosprawnym pierwszeństwo w podjęciu pracy pod warunkiem, że wskaźnik zatrudnienia takich osób w danej instytucji będzie niższy niż 6% (a tak było we wszystkich skontrolowanych jednostkach administracji rządowej i samorządowej), a osoba niepełnosprawna znajdzie się w piątce najlepszych kandydatów. Wyniki kontroli pokazują, że w siedmiu jednostkach administracji publicznej (33,3% skontrolowanych) uchybiono tym zasadom⁴². Ujawniono naruszenia przepisów prawa, w tym mające wpływ na wynik naboru oraz działania obniżające przejrzystość tego procesu. Stwierdzone nieprawidłowości polegały głównie na: niezatrudnieniu osób niepełnosprawnych, które znalazły się w gronie najlepszych kandydatów⁴³, wyeliminowaniu w Kuratorium Oświaty w Kielcach kandydata niepełnosprawnego z udziału w drugim etapie postępowania na skutek popełnionych błędów w sprawdzeniu *testu wiedzy* kandydata oraz podawaniu w ogłoszeniach o naborze nierzetelnych informacji, w tym o warunkach pracy i poziomie wskaźnika zatrudnienia, istotnych dla osób niepełnosprawnych⁴⁴. We wszystkich przypadkach przyczyną ujawnionych

⁴² Kuratorium Oświaty w Kielcach, Kuratorium Oświaty w Lublinie, Starostwo Powiatowe w Świdniku, Starostwo Powiatowe w Rzeszowie, Urząd Miasta Nowego Sącza, Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego, Wojewódzki Inspektorat Weterynarii w Szczecinie.

⁴³ Kuratorium Oświaty w Lublinie i Urząd Miasta Nowego Sącza.

⁴⁴ Wojewódzki Inspektorat Weterynarii w Szczecinie, Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego, Starostwo Powiatowe w Rzeszowie, Starostwo Powiatowe w Świdniku, Kuratorium Oświaty w Lublinie i Kuratorium Oświaty w Kielcach.

nieprawidłowości było nierzetelne wykonywanie obowiązków służbowych przez osoby odpowiedzialne za przeprowadzenie procesu naboru do jednostek administracji publicznej, co podważa zaufanie osób niepełnosprawnych do organów i instytucji publicznych.

Na mentalny opór pracodawców przed zatrudnieniem osób niepełnosprawnych zwrócili uwagę uczestnicy wywiadów w badaniu przeprowadzonym przez Uniwersytet w Białymstoku. Respondenci spotykają się z niedowierzaniem pracodawców co do możliwości podjęcia przez osoby niepełnosprawne pracy i wywiązania się przez nie z obowiązków. *W trakcie rozmów kwalifikacyjnych czują postawę uprzedzenia (pojawiają się zachowania niekulturalne ze strony rekruterów), bądź przedmiotem dyskusji staje się niepełnosprawność zamiast kompetencji, które posiada kandydat. Pojawiają się też zachowania nieetyczne. Mianowicie, pomimo posiadanych, wysokich lub najlepszych kompetencji zawodowych wśród wszystkich kandydatów, traktuje się niepełnosprawność jako czynnik, który dyskredytuje w obliczu możliwości zatrudnienia osób pełnosprawnych, które są znane pracodawcom – tzw. 'kumoterstwo'*⁴⁵.

Przykłady

W **Kuratorium Oświaty w Lublinie** w trakcie trzech prowadzonych naborów, w sytuacjach gdy osoby niepełnosprawne znalazły się w gronie najlepszych kandydatów, nawiązywano stosunek pracy z osobami nieposiadającymi orzeczeń o niepełnosprawności, wbrew zasadzie pierwszeństwa zatrudniania osób niepełnosprawnych wyrażonej w art. 29a ust. 2 *ustawy o służbie cywilnej*. W wyniku postępowania, wszczętego ogłoszeniem o naborze nr 3516 z 16 września 2016 r. na stanowisko głównego księgowego (pełny etat), Kurator Oświaty zdecydowała o zatrudnieniu kandydata nieposiadającego orzeczenia o niepełnosprawności, mimo że osobą zakwalifikowaną przez komisję do grona najlepszych kandydatów, była też osoba posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności. Fakt ten odnotowano w załączonym do protokołu *Arkuszu weryfikacji formalnej kandydatów*, a nie zamieszczono w samym protokole, co z kolei naruszało art. 30 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 *ustawy o służbie cywilnej*.

W **Kuratorium Oświaty w Kielcach** w ogłoszeniach o naborze na wolne stanowiska urzędnicze podawano nierzetelne informacje o warunkach pracy, istotnych dla osób niepełnosprawnych⁴⁶. Ponadto, na skutek błędnego sprawdzenia testu wiedzy⁴⁷ (pierwszy etap postępowania) podczas postępowania kwalifikacyjnego wyeliminowano z postępowania osobę niepełnosprawną, uniemożliwiając jej ubieganie się o zatrudnienie w drugim etapie postępowania. Jak wyjaśnił Świętokrzyski Kurator Oświaty *sytuacja ta była spowodowana pomyłką, na skutek błędnego sprawdzenia testu, w wyniku której sprawdzający nie zauważył prawidłowej odpowiedzi. Zdarzenie to nie miało jednak związku z niepełnosprawnością kandydata, a wynikało wyłącznie z błędu. W związku z powyższym w Kuratorium Oświaty w Kielcach zostały wdrożone procedury zabezpieczające na przyszłość przed wystąpieniem podobnej sytuacji poprzez wprowadzenie obowiązku sprawdzania i liczenia punktacji przez co najmniej dwóch członków komisji (Zarządzenie w sprawie rekrutacji).*

⁴⁵ M. Białous, Ł. Kiszkiel, K. Winiecka, op. cit., str. 114–115.

⁴⁶ W ogłoszeniach o naborach o nr: 6743, 7284, 7301, 7977, 7986, 9280, 14221, 14379, 15605 wskazano barierę architektoniczną jaką jest brak toalet dla osób niepełnosprawnych, pomimo że toalety takie znajdowały się na parterze i czwartym piętrze oraz na parterze w sąsiednim budynku połączonym łącznikiem z budynkiem, w którym mieści się siedziba Kuratorium.

⁴⁷ Uznano jedną z prawidłowych odpowiedzi za błędną.

Ustalono też, że w Biuletynie Informacji Publicznej Kuratorium Oświaty nie zamieszczano informacji wymaganych przepisem art. 28 ust. 2 pkt 3–5 *ustawy o służbie cywilnej* (brakowało na przykład: informacji o warunkach pracy na danym stanowisku, zakresu wykonywanych zadań, czy też wymagań związanych ze stanowiskiem pracy zgodnie z opisem danego stanowiska, ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, a które dodatkowe).

W Wojewódzkim Inspektoracie Weterynarii w Szczecinie w 13 (z 49) ogłoszeniach o naborze do pracy, opublikowanych w okresie od stycznia do sierpnia 2017 r., Inspektorat informował, że wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosił co najmniej 6%. Faktycznie w miesiącach poprzedzających datę upublicznienia ogłoszeń kształtował się on na poziomie od 0,85% do 1,73%. Zgodnie z art. 28 ust. 2 pkt 4b *ustawy o służbie cywilnej* ogłoszenie o naborze powinno zawierać informację, czy w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie, w rozumieniu przepisów *ustawy o rehabilitacji*, wynosi, co najmniej 6%. W wyjaśnieniu Zachodniopomorski Wojewódzki Lekarz Weterynarii stwierdził, że *raz popełniony błąd (pomyłka pracownika) skutkowałam powieleniem w następnych dokumentach*. Zdaniem NIK podawanie w ogłoszeniach o naborze (niezgodne ze stanem faktycznym informacji o wskaźniku zatrudnienia osób niepełnosprawnych powyżej 6%) wprowadza w błąd osoby zainteresowane, bowiem świadczy o tym, że w ogłoszonym naborze nie obowiązuje zasada pierwszeństwa w zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej.

W Urzędzie Miasta Nowego Sącza stosowany sposób prowadzenia naborów na wolne stanowiska urzędnicze nie sprzyjał zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Komisje ds. naboru wyłaniały zróżnicowaną liczbę kandydatów (od jednego do trzech) przedstawianych kierownikowi jednostki celem zatrudnienia, w wyniku czego osoby niepełnosprawne znajdowały się zawsze poza gronem rekomendowanych osób, mimo iż plasowały się w gronie pięciu kandydatów z najwyższą punktacją. Sytuacja taka wystąpiła w siedmiu (z 13 skontrolowanych) naborach do których zgłosiły się osoby niepełnosprawne. W efekcie takiego postępowania, żaden z naborów przeprowadzonych w okresie objętym kontrolą nie zakończył się zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej. W wyjaśnieniu Sekretarz Miasta stwierdziła, że komisja może wyłonić nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, w tym także tylko jednego kandydata, a nieuszerogowanie osób niepełnosprawnych w gronie *nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów* nie jest sprzeczne z prawem. W ocenie NIK tego rodzaju praktyka nie urzeczywistniała zasady pierwszeństwa określonej w art. 13a ust. 2 *ustawy o pracownikach samorządowych*.

W państwowych osobach prawnych nie stosowano preferencji w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

W 10 (z 14 skontrolowanych) państwowych osób prawnych nie zostały określone zasady i procedury zatrudnienia pracowników, w tym również dotyczące osób niepełnosprawnych. Skontrolowane państwowe osoby prawne, zatrudniając nowych pracowników, nie stosowały też żadnych preferencji w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W czterech z tych jednostek zatrudniono 42 pracowników bez upublicznienia informacji o naborach w Biuletynie Informacji Publicznej, czy też na stronie internetowej⁴⁸. Żadna z nowozatrudnionych osób nie była osobą z niepełnosprawnościami. Brak procedur naboru pracowników i transparentności prowadzonych postępowań, nie sprzyja zapewnieniu osobom niepełnosprawnym równych szans w uzyskaniu zatrudnienia.

⁴⁸ Rostoczański Park Narodowy w Zwierzyńcu, Małopolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Karniowicach, Magurski Park Narodowy w Krempnej i Wigierski Park Narodowy w Krzywem.

Przykłady

Kierownictwo **Roztoczańskiego Parku Narodowego** nabory nowych pracowników prowadziło bez upubliczniania ogłoszeń o naborze i bez stosowania jakichkolwiek standardów, które przewidywałyby zapewnienie równych szans osobom niepełnosprawnym. W wyjaśnieniu Dyrektor Parku stwierdził, że *brak naboru i stabilność kadry pracowniczej nie zmuszał nas do opracowania zasad i trybu naboru. Zmiany w zatrudnieniu związane z odejściami na emeryturę i inne nieprzewidziane okoliczności taką konieczność wymuszają*. Dyrektor stwierdził również, że nie zamieszczano ogłoszeń o naborze do pracy z uwagi na brak potrzeb. Zauważył przy tym, że *zgodnie z przepisem art. 8c ust. 2 i ust. 6 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody (Dz. U. z 2018 r. poz. 1614, ze zm.) nabór w drodze konkursu przeprowadzany jest jedynie na stanowisko dyrektora parku narodowego. Z żadnych innych przepisów, w oparciu o które działa Roztoczański Park Narodowy nie wynika, by zatrudnienie na innych stanowiskach (m.in. na wymienionych powyżej [...]) wymagało zastosowania trybu konkursowego*. Wzrost wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych z 1,30% w grudniu 2016 r. do 2,64% na koniec czerwca 2018 r. był skutkiem przedłożenia orzeczenia o niepełnosprawności przez jednego z dotychczasowych pracowników.

W **Małopolskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Karniowicach** nie podejmowano żadnych działań mających na celu zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Nie określono w ogóle zasad naborów i nie upubliczniano ogłoszeń o wolnych stanowiskach. W praktyce w Ośrodku na podstawie złożonych podań o pracę zatrudniano średnio osiem osób rocznie⁴⁹. W tej grupie nie było osób niepełnosprawnych. Wprawdzie w Ośrodku na koniec czerwca 2018 r. w porównaniu do grudnia 2016 r. wzrósł wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych z 0,38% do 1,94%, to jednak był on spowodowany uzyskaniem przez pięciu pracowników orzeczenia o niepełnosprawności w trakcie zatrudnienia.

Pracownicy większości skontrolowanych jednostek (65,7%) nie byli kierowani na szkolenia poświęcone problematyce zatrudniania osób niepełnosprawnych. Głównym powodem dla którego pracownicy nie zostali przeszkoleni w tym zakresie był brak zainteresowania nie tylko ze strony kierownictw jednostek, ale i samych pracowników odpowiedzialnych za sprawy kadrowe i rekrutację oraz tłumaczono to brakiem środków finansowych przeznaczonych na ten cel. Takie szkolenia odbyła część pracowników w 12 z 35 skontrolowanych jednostkach. Byli to głównie prowadzący sprawy kadrowe.

Niewielkie zainteresowanie kierownictw jednostek w szkoleniu pracowników w sprawach zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Dobra praktyka

W **Narodowym Funduszu Zdrowia Wielkopolskim Oddziale Wojewódzkim w Poznaniu** sześciu pracowników Wydziału Kadr i Szkoleń ukończyło studia podyplomowe w tematyce prawa pracy, kadr i płac oraz zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Program studiów podyplomowych obejmował również kwestie dotyczące zatrudniania pracowników niepełnosprawnych, czasu ich pracy, rozwiązań antydyskryminacyjnych, ergonomii i fizjologii pracy oraz organizacji stanowiska pracy. Jeden z pracowników uczestniczył również w szkoleniu *Proces rekrutacji i selekcji* mającym na celu zdobycie umie-

⁴⁹ W wyjaśnieniu Dyrektor MODR w Karniowicach stwierdził m. in., że *uzupełniono powstałe wakaty na stanowiskach głównie osobami, które wcześniej zostały zwolnione z pracy w MODR z przyczyn zakładu pracy, tj. złej sytuacji finansowej Ośrodka, a także przy rekrutacji korzystano z podań osób, które same zgłosiły się do Ośrodka*.

WAŻNIEJSZE WYNIKI KONTROLI

jętności i ugruntowania wiedzy z zakresu prowadzonych naborów. W okresie objętym kontrolą w jednostce w ramach prowadzonych otwartych naborów zatrudniono trzy osoby niepełnosprawne. W przeprowadzonych naborach nie stwierdzono nieprawidłowości.

Brak szkoleń mógł skutkować nieznaną metod rozpoznawania potrzeb i oczekiwań osób niepełnosprawnych oraz nieprzestrzeganiem prawa w procesie naboru.

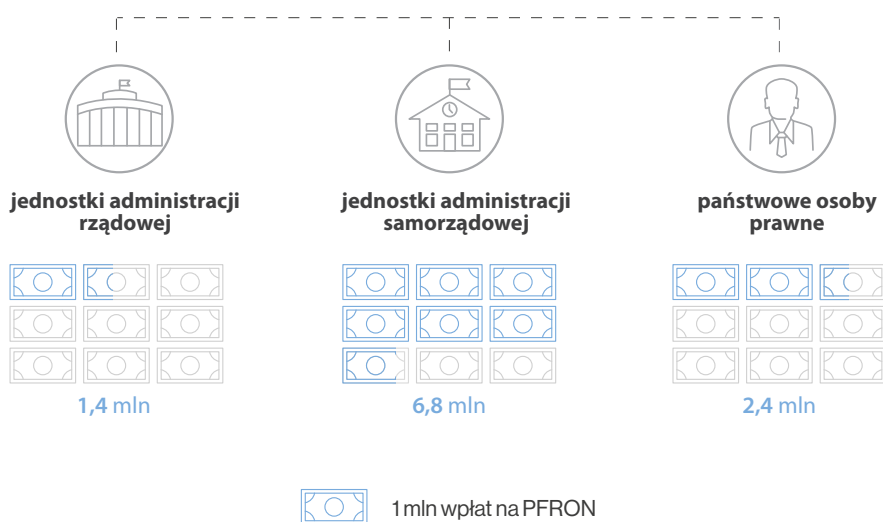
Na nieodpowiednio przeszkolone kadry zwrócili uwagę respondenci w badaniu przeprowadzonym przez Uniwersytet w Białymstoku. Zdaniem badanych *kadry w instytucjach publicznych są nieodpowiednio przeszkolone w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Bariery mentalne po stronie potencjalnych pracodawców, czy np. pracowników [...] odpowiedzialnych za rekrutację działają demotywująco i zniechęcają do aktywnego poszukiwania pracy przez osoby z niepełnosprawnościami, które po nieudanych doświadczeniach starają się unikać negatywnych bodźców, obniża się ich samoocena, poczucie własnej wartości i posiadanych kwalifikacji. Być może szczególnie widoczne jest to w grupie osób ze schorzeniami psychicznymi, którzy najczęściej sygnalizowali przypadki bycia dyskryminowanym, poczucie wykluczenia, mieli zmniejszone oczekiwania (np. finansowe) wobec poszukiwanego miejsca pracy*⁵⁰.

Wzrost wpłat na PFRON

Konsekwencją niezyskania ustawowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych były wpłaty dokonywane na rzecz PFRON. W latach 2016–2018 (do 30 czerwca) wszystkie skontrolowane jednostki wpłaciły na rzecz PFRON ogółem 10,6 mln zł. W 2017 r. – w porównaniu do 2016 r. – wpłaty tych jednostek wzrosły z 4,1 mln zł do 4,3 mln zł, tj. o 6,8%.

Infografika nr 6

Wpłaty na PFRON dokonane przez skontrolowane jednostki w latach 2016–2018 (I półrocze) z tytułu nieosiągnięcia wskaźnika 6% zatrudnienia osób niepełnosprawnych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników kontroli NIK.

⁵⁰ M. Białous, Ł. Kiszkiel, K. Winiecka, op. cit., str. 80.

W grupie 14 skontrolowanych jednostek administracji samorządowej największych wpłat, w latach 2016–2018 (do 30 czerwca), na rzecz PFRON dokonali: Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego – 1 972,1 tys. zł (1,8 tys. zł na jednego zatrudnionego pracownika na koniec czerwca 2018 r) i Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego – 1 217,7 tys. zł (1,1 tys. zł na jednego zatrudnionego pracownika). Natomiast najniższe wpłaty były dokonane przez: Urząd Gminy w Zagnańsku – 36,1 tys. zł (0,5 tys. zł na jednego zatrudnionego pracownika) i Urząd Miejski w Międzyzdrojach – 91,6 tys. zł (1,4 tys. zł na jednego zatrudnionego pracownika). Spośród siedmiu jednostek administracji rządowej największych wpłat na rzecz PFRON dokonali: Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Poznaniu – 472,2 tys. zł (1,7 tys. zł na jednego zatrudnionego pracownika) i Wojewódzki Inspektorat Weterynarii w Szczecinie – 287,6 tys. zł (2,5 tys. zł na jednego zatrudnionego pracownika). Najniższych wpłat dokonali: Kuratorium Oświaty w Białymstoku – 54,2 tys. zł (0,7 tys. zł na jednego zatrudnionego pracownika) i Kuratorium Oświaty w Kielcach – 83,7 tys. zł (1,2 tys. zł na jednego zatrudnionego pracownika). Z kolei spośród 14 skontrolowanych państwowych osób prawnych największe wpłaty wnieśli: Narodowy Fundusz Zdrowia Lubelski Oddział Wojewódzki w Lublinie – 408,1 tys. zł (1,5 tys. zł na jednego zatrudnionego pracownika) i Państwowy Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Szepietowie – 347,2 tys. zł (1,7 tys. zł na jednego zatrudnionego pracownika). Najmniejszych wpłat dokonali: Wigierski Park Narodowy z siedzibą w Krzywem – 25,1 tys. zł (0,3 tys. zł na jednego zatrudnionego pracownika) i Małopolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Karniowicach – 49,4 tys. zł (0,2 tys. zł na jednego zatrudnionego pracownika).

Wpłaty przypadające za dany miesiąc wykazywano w deklaracji miesięcznych wpłat na PFRON (DEK). Pracownicy w ośmiu jednostkach (22,8%) nierzetelnie sporządzali deklaracje wpłat na PFRON, co skutkowało ich nieprawidłową wysokością⁵¹. Za nierzetelne należy uznać: [1] niewykazywanie w deklaracjach etatów pracowników przebywających na urloпах bezpłatnych, co spowodowało zaniżenie liczby etatów ogółem w deklaracjach za dany miesiąc, [2] wykazywanie w kolejnych latach pracowników przebywających na urloпах rodzicielskich, [3] nieuwzględnianie różnicy między liczbą pracowników, a liczbą etatów powstałą w wyniku zatrudnienia pracowników, na przykład na ½ etatu, [4] błędne wykazywanie zatrudnionych osób niepełnosprawnych oraz [5] nieobliczanie średniego zatrudnienia w miesiącu, zgodnie z instrukcją PFRON. Wpłaty na PFRON we wszystkich skontrolowanych jednostkach wpłacane były w terminie ustawowym.

Nieprawidłowe naliczanie obowiązkowych wpłat na PFRON

Przykłady

W Starostwie Powiatowym w Augustowie w okresie od czerwca 2015 r. do sierpnia 2018 r. nierzetelnie sporządzano deklaracje miesięcznych wpłat na PFRON (DEK-I-a) w zakresie danych o zatrudnieniu. Pracownik Starostwa zamieszczał w deklaracji informację o jednym zatrudnionym pracowniku nie-

⁵¹ Starostwo Powiatowe w Augustowie, Kuratorium Oświaty w Białymstoku, Kuratorium Oświaty w Lublinie, Starostwo Powiatowe w Świdniku, Roztoczański Park Narodowy w Zwierzyńcu, Narodowy Fundusz Zdrowia Lubelski Oddział Wojewódzki w Lublinie, Wojewódzki Inspektorat Weterynarii w Szczecinie i Magurski Park Narodowy w Krempnej.

pełnosprawnym, podczas gdy faktycznie od maja 2015 r. zatrudnione były dwie takie osoby. Jeden z pracowników, przedłożył bowiem w Starostwie uzyskane w tym czasie orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Brak aktualizacji danych spowodował, że błędnie wyliczono liczbę zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych. W efekcie co miesiąc zawyżano wysokość wpłaty należnej na rzecz PFRON. Średniomiesięcznie wpłaty zawyżano odpowiednio o 1,8 tys. zł w 2015 r., 1,6 tys. zł w 2016 r., 1,7 tys. zł w 2017 r. i 1,8 tys. zł w siedmiu miesiącach 2018 r. Ogółem w omawianym okresie nadpłacono na rzecz PFRON łącznie 64,3 tys. zł.

W Starostwie Powiatowym w Świdniku w okresie od stycznia 2010 r. do sierpnia 2018 r. zawyżono liczbę zatrudnionych osób niepełnosprawnych oraz w niewłaściwy sposób dokonywano wyliczeń średniej miesięcznej (osób i etatów). W wyniku kontroli Starostwo skorygowało miesięczne deklaracje złożone do PFRON i dokonało dodatkowych wpłat za lata 2013–2018 w łącznej wysokości 91,1 tys. zł.

Tylko 20% jednostek skorzystało z możliwości obniżenia wysokości wpłat na PFRON

Wysokość kwot odprowadzanych do PFRON można obniżyć nie tylko zatrudniając niepełnosprawnych, ale także poprzez dokonywanie zakupów u pracodawców, którzy osiągają wysoki wskaźnik zatrudnienia tych osób (co najmniej 30%). Kontrolowane przez NIK jednostki w ograniczonym zakresie korzystały z tej drugiej możliwości. Tylko siedem (20%) z nich dokonywało zakupów od pracodawców spełniających warunki określone w art. 22 ust. 1 *ustawy o rehabilitacji*, co umożliwiło obniżenie wpłaty na PFRON łącznie o 199,9 tys. zł⁵². Na przykład, Narodowy Fundusz Zdrowia Wielkopolski Oddział Wojewódzki w Poznaniu obniżył wpłatę o 108 tys. zł. W przypadku pozostałych 28 jednostek (80%) nie korzystano z tej możliwości. Jako główną przyczynę nieuzyskania ofert od pracodawców, kierownicy skontrolowanych jednostek wskazywali obowiązek stosowania przepisów *Prawa zamówień publicznych*.

5.2. Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych

Kontrola PIP przeprowadzona w 35 jednostkach administracji publicznej i państwowych osobach prawnych

W II połowie 2018 r. inspektorzy pracy z siedmiu okręgowych inspektoratów Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzili, we współpracy z NIK⁵³, kontrolę w 35 jednostkach administracji publicznej i państwowych osobach prawnych, zatrudniających 252 pracowników niepełnosprawnych. PIP objęła kontrolą lata 2016–2018 (do 30 czerwca). Zakres przedmiotowy kontroli obejmował przestrzeganie obowiązków wynikających głównie z *ustawy o rehabilitacji*, w szczególności: [1] przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w tym o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności; [2] przestrzeganie praw osób niepełnosprawnych dotyczących czasu pracy, dodatkowej przerwy w pracy, dodatkowego urlopu, prawa do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia; [3] rozpoznawanie i zapobieganie w miejscu pracy dyskryminacji tych osób.

⁵² Centrum Produkcyjne Pneumatyki „PREMA” S. A. w Kielcach, Starostwo Powiatowe w Rzeszowie, Małopolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Karniowicach, Urząd Miasta Nowy Targ, Narodowy Fundusz Zdrowia Wielkopolski Oddział Wojewódzki w Poznaniu, Wojewódzki Inspektorat Weterynarii w Szczecinie i Zachodniopomorski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Barzkowicach.

⁵³ Zobacz przypis nr 27 na str. 13.

WAŻNIEJSZE WYNIKI KONTROLI

W 16 (z 35) skontrolowanych jednostkach pracodawcy dopuścili do naruszenia praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych określonych w przepisach art. 15, 17 i 19 *ustawy o rehabilitacji*⁵⁴.

W 14 z 16 tych jednostek (87,5%) pracodawcy nie przestrzegali norm dotyczących czasu pracy pracowników niepełnosprawnych, co stanowiło naruszenie art. 15 ust. 1–3 *ustawy o rehabilitacji*. Praca w tych 14 jednostkach była świadczona w porze nocnej lub powyżej ośmiu godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, czy też w godzinach nadliczbowych. Konsekwencją nieprzestrzegania przez pracodawców szczególnych norm czasu pracy było wykonywanie pracy przez pracowników niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych bez zgody lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę lekarską nad pracownikami.

W blisko
46% skontrolowanych
jednostek pracodawcy
naruszali prawa
osób niepełnosprawnych
określone w ustawie
o rehabilitacji

Przykłady

W **Podlaskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Szepietowie** nie przestrzegano norm tygodniowego czasu pracy pracowników z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, co stanowiło naruszenie art. 15 ust. 1–2 *ustawy o rehabilitacji*. Dwaj pracownicy z lekkim stopniem niepełnosprawności w tygodniach od 8 do 14 maja 2016 r. i 2018 r. przepracowali po 48 godzin, przekraczając dopuszczalną normę o osiem godzin. Natomiast pracownik z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności w tygodniach od 15 do 21 maja i od 19 do 25 czerwca 2017 r. przepracował 42 godziny tygodniowo, tj. o siedem godzin więcej od wymaganego czasu pracy. Dyrektor PODR wyjaśnił, że powyższe, jednostkowe nieprawidłowości wynikały z błędnego nadzoru w tym zakresie realizowanego przez kierownika Działu Kadr i kierownictwa PODR. Jednocześnie nadmieniam, że zostaną one niezwłocznie wyeliminowane, mimo iż specyfika pracy terenowej znacznie utrudnia przestrzeganie tego prawa.

W **Urzędzie Miasta i Gminy w Międzychodzie** pracownik, w okresie od 1 października 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. (w pełnym zamkniętym okresie rozliczeniowym), świadczył bez zgody lekarza pracę w godzinach nadliczbowych. Norma czasu pracy obowiązująca w okresie październik–grudzień 2016 r. dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności wynosiła 434 godziny, obowiązujący wymiar czasu pracy wynosił 322 godziny, a pracownik przepracował 348,7 godzin. Wykonywał on także prace niezgodnie z obowiązującym go dobowym i tygodniowym wymiarem czasu pracy. Między innymi 17 grudnia 2016 r. pracował dziewięć godzin, 18 grudnia 2016 r. – osiem godzin, 19 grudnia 2016 r. – osiem godzin, 20 grudnia 2016 r. – 7,33 godziny, 21 grudnia 2016 r. – siedem godzin. Tak więc, naruszono tym samym przepisy art. 15 ust. 2–3 w związku z art. 16 ust. 1 pkt 2 *ustawy o rehabilitacji*. Pomimo przekroczenia tygodniowych i dziennych norm pracy pracownikowi nie wypłacono wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ani nie udzielono mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy, co było niezgodne z art. 151¹§ 1 i 151² *Kodeksu pracy*, w myśl których, za pracę w godzinach nadliczbowych,

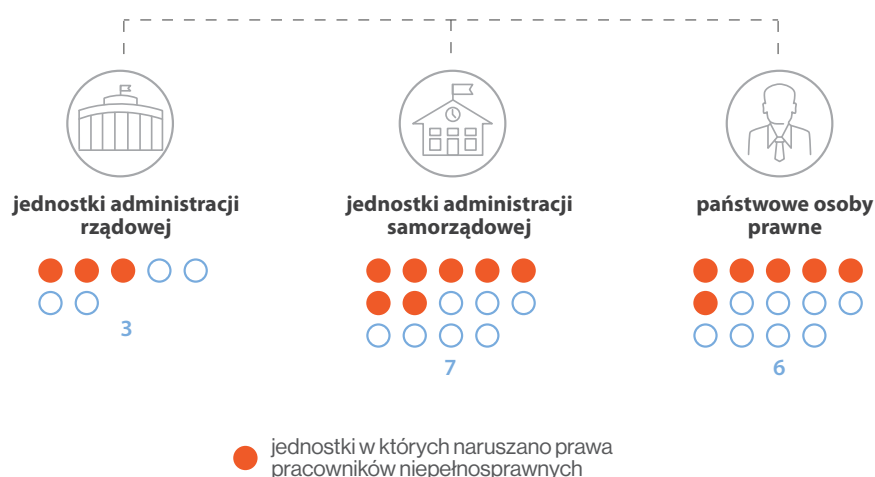
⁵⁴ Nieprawidłowości ujawniono w: Starostwie Powiatowym w Białej Podlaskiej, Roztoczańskim Parku Narodowym z siedzibą w Zwierzyńcu, Kuratorium Oświaty w Lublinie, Kuratorium Oświaty w Białymstoku, Podlaskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Szepietowie, Wigierskim Parku Narodowym z siedzibą w Krzywem, Urzędzie Gminy Wodzisław, Urzędzie Miasta Nowego Sącza, Urzędzie Marszałkowskim Województwa Wielkopolskiego, Wielkopolskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Poznaniu, Urzędzie Miasta i Gminy w Międzychodzie, Starostwie Powiatowym w Rzeszowie, Magurskim Parku Narodowym z siedzibą w Krempnej, Urzędzie Marszałkowskim Województwa Podkarpackiego, Wojewódzkim Inspektoracie Weterynarii w Szczecinie, Wolińskim Parku Narodowym z siedzibą w Międzyzdrojach.

WAŻNIEJSZE WYNIKI KONTROLI

oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek, ewentualnie czas wolny od pracy. Burmistrz wyjaśnił, że nie są znane przyczyny pozostawiania pracownika w zakładzie pracy ponad dopuszczalny normatywny czas pracy. Dodał, że Urząd nie zgadza się z faktem istnienia godzin nadliczbowych oraz wskazał, że w okresie, którego dotyczy ustalenie nie występowały zdarzenia, o których mowa w art. 151 § 1 pkt 1 *Kodeksu pracy*, ani też szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 tej ustawy). W Urzędzie obowiązuje regulamin pracy, w którym w § 40, wskazane zostało, że pracą w godzinach nadliczbowych jest tylko taka, którą zleca pracodawca. W stosunku do pracownika z orzeczoną umiarkowaną stopniem niepełnosprawności brak było takich zleceń, zgodnie z obowiązującym regulaminem.

Infografika nr 7

Podmioty w których nie przestrzegano praw pracowników niepełnosprawnych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników kontroli NIK.

Naruszenie przepisów
Kodeksu pracy
w 68,6% skontrolowanych
jednostek

Poza przypadkami naruszenia praw osób niepełnosprawnych określonych w ustawie o *rehabilitacji* inspektorzy pracy stwierdzili, że pracodawcy nie przestrzegali również przepisów *Kodeksu pracy*⁵⁵ dotyczących pracowników niepełnosprawnych, głównie w zakresie ewidencjonowania czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, określania warunków pracy. Takie sytuacje miały miejsce w 24 (z 35) jednostkach.

Przykłady

W **Urzędzie Miasta Świnoujście** nie prowadzono ewidencji czasu pracy pracowników niepełnosprawnych, która pozwalałaby na rzetelne ustalenie liczby godzin świadczenia pracy przez nich w poszczególnych dniach tygodnia i naliczenie świadczeń związanych z ich pracą. Stanowiło to naruszenie art. 149 *Kodeksu Pracy* i § 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 pracownika⁵⁶.

⁵⁵ Art.: 29 § 394 pkt 2b, 94³, 104¹, 133 § 1, 149 § 1, 150 § 1, 151 § 5, 151¹ § 1, 151², 161, 163 § 1, 207, 229 § 2 i 4 i 233.

⁵⁶ Dz. U. z 2017 r. poz. 894, ze zm. Rozporządzenie uchylone z dniem 1.01.2019 r.

W Starostwie Powiatowym w Rzeszowie pracownikowi wykonującemu pracę w formie telepracy nie określono warunków pracy, wymaganych przepisem art. 67⁵ *Kodeksu pracy*, w szczególności faktycznego miejsca wykonywania pracy. Kolejne nieprawidłowości ujawnione przez inspektorów pracy w tej jednostce polegały na niewykorzystaniu przez dwóch pracowników niepełnosprawnych urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyli prawo, co uchybiało przepisom art. 161 *Kodeksu pracy*.

Pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w **Roztoczańskim Parku Narodowym w Zwierzyńcu** nie poinformowano w formie pisemnej o warunkach zatrudnienia, czym naruszono przepisy art. 29 § 3 *Kodeksu pracy*.

W 30 (z 35) jednostkach wymagania dotyczące przystosowania stanowisk pracy do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności, w tym wymagania ogólne dotyczące przestrzennej organizacji tych stanowisk, były spełnione. W pozostałych pięciu jednostkach stwierdzone nieprawidłowości związane były najczęściej z nieprzestrzeganiem przepisów z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy⁵⁷. Polegały one głównie na: niezapewnieniu pracownikom swobodnego dojścia do stanowiska pracy wyposażonego w monitory ekranowe, w pomieszczeniach socjalnych nie zapewniono pracownikom co najmniej dwukrotnej wymiany powietrza na godzinę, a w przypadku dwóch stanowisk pracy monitory ekranowe nie posiadały regulacji wysokości.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali pracodawcom:

- 104 administracyjne decyzje nakazowe związane z nieprawidłowościami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, w tym 15 decyzji w formie ustnej zrealizowanych w trakcie kontroli;
- 162 wnioski w wystąpieniach dotyczące zagadnień prawnej ochrony pracy oraz wymagań związanych z zapewnieniem zgodnych z przepisami warunków bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 10 poleceń zrealizowanych w trakcie kontroli dotyczących zagadnień prawnej ochrony pracy;
- jeden mandat karny na kwotę 1,2 tys. zł oraz zastosowano dziewięć środków wychowawczych w związku z popełnieniem przez pracodawców 22 wykroczeń przeciwko prawom pracowników.

Inspektorzy pracy udzielili również 59 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, 74 związanych z technicznym bezpieczeństwem pracy oraz pięć z zakresu legalności zatrudnienia.

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

Likwidacja barier architektonicznych umożliwiającą osobom niepełnosprawnym uczestniczenie w życiu publicznym, należy do szczególnych obowiązków państwa urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej. Wszystkie jednostki administracji publicznej oraz państwowe

W 30 (z 35) jednostkach stanowiska pracy były prawidłowo dostosowane dla pracowników niepełnosprawnych

Zastosowane środki prawne przez PIP

Ponad 73% (58 z 79) skontrolowanych obiektów budowlanych nie było dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych

⁵⁷ Podkarpacka Instytucja Gospodarki Budżetowej Carpatia w Rzeszowie, Magurski Park Narodowy w Krempnej, Woliński Park Narodowy w Międzyzdrojach, Urząd Miejski w Międzyzdrojach, Urząd Miejski w Świnoujściu.

osoby prawne powinny więc dołożyć należytej staranności, aby stworzyć w użytkowanych budynkach warunki techniczne do korzystania przez osoby niepełnosprawne, w szczególności poruszające się na wózkach inwalidzkich. Bariery architektoniczne nie tylko utrudniają lub wręcz uniemożliwiają niepełnosprawnym korzystanie z obiektów budowlanych, ale są jedną z głównych przeszkód w zatrudnieniu tej grupy osób. Na ten element zwrócili uwagę nie tylko kierownicy kontrolowanych jednostek, ale również osoby niepełnosprawne, identyfikując to jako jedną z głównych barier zatrudnienia u potencjalnych pracodawców. *Brak adaptacji architektonicznej miejsca pracy uniemożliwia osobom z określonymi typami niepełnosprawności podjęcie aktywności zawodowej oraz wzbudza w nich przekonanie o ich marginalizacji. Buduje też poczucie zakłopotania, że specjalnie dla jednej osoby należy dokonywać tyle starań i prac remontowych, aby umożliwić poruszanie się w miejscu pracy. Stąd narasta poczucie, że ubieganie się o pracę w takich miejscach jest bezowocne, gdyż i tak potencjalny pracodawca nie będzie zabiegał o dostosowanie budynku, bo łatwiej jest wybrać sprawną osobę niż przechodzić niepotrzebną, zbiurokratyzowaną procedurę adaptacji przestrzeni do potrzeb kandydata z niepełnosprawnością. Występowanie barier architektonicznych i infrastrukturalnych także jest postrzegane jako dyskryminujące. Zdarza się, że osoby niepełnosprawne nie są przyjmowane do pracy nie ze względu na zbyt niskie kwalifikacje, lecz z powodu braku zapewnienia odpowiednich rozwiązań architektonicznych, bądź braku przystosowania miejsca pracy do wymagań osoby niepełnosprawnej. Co więcej, oferowanie niższego wynagrodzenia osobom niepełnosprawnym, aniżeli osobom pełnosprawnym jest także postrzegane jako dyskryminujące. Zauważa się, że przede wszystkim kwestie związane z mentalnym nastawieniem pracodawców do osób niepełnosprawnych oraz aspekty architektoniczno-infrastrukturalne są identyfikowane przez respondentów jako te, na tle których występują przejawy dyskryminacji w procesie rekrutacji w sektorze publicznym⁵⁸.* Tymczasem kontrola NIK 79 obiektów budowlanych użytkowanych przez skontrolowane jednostki wykazała, że 58 z nich (73,4%) nie było dostosowanych do korzystania przez osoby niepełnosprawne, w szczególności poruszające się na wózkach inwalidzkich⁵⁹. W obiektach tych nie były w różnym stopniu spełnione warunki techniczne określone w obowiązujących przepisach rozporządzenia w sprawie warunków technicznych⁶⁰:

- 29 (36,7%) obiektów było niedostępnych dla osób niepełnosprawnych. Stwierdzono w nich m.in. brak: dźwigów osobowych, pochylni, pomieszczeń higienicznosanitarnych dostosowanych do niepełnosprawnych, tablicy przyzywowej z informacją głosową i dodatkowym oznakowaniem dla osób niewidomych przed wejściem do kabiny dźwigu osobowego. Wymiary drzwi wejściowych do budynków odbiegały od norm określonych w warunkach technicznych;

⁵⁸ M. Białous, Ł. Kiszkiel, K. Winiecka, op. cit., str. 85 i 115.

⁵⁹ Obiektami budowlanymi niedostosowanymi lub nie w pełni dostosowanymi do potrzeb osób niepełnosprawnych dysponowało 29 (z 35) skontrolowanych jednostek. Jedynie w sześciu jednostkach (Kuratorium Oświaty w Rzeszowie, Urząd Gminy w Zagnańsku, Urząd Gminy Wodzisław, Centrum Produkcyjne Pneumatyki „PREMA” S.A. w Kielcach, Starostwo Powiatowe w Białej Podlaskiej i Małopolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Krakowie z siedzibą w Karniowicach) wszystkie skontrolowane przez NIK budynki były dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych.

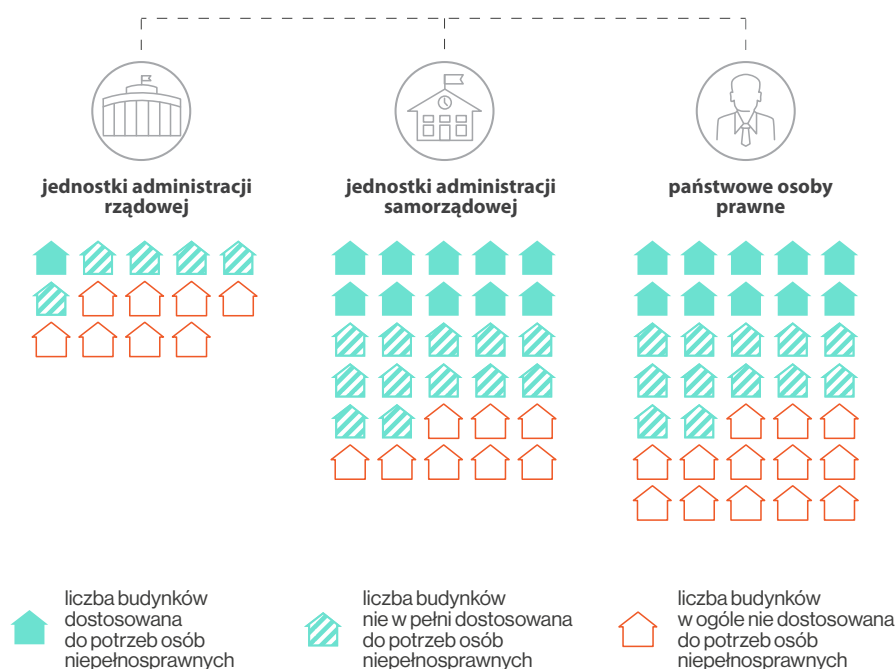
⁶⁰ §§ 16 ust. 1, 18 ust. 1, 41 ust. 1–2, 54 ust. 1, 55 ust. 1–2, 61 ust. 1, 62 ust. 1 i 3, 68 ust. 1, 70 ust. 1, 75 ust. 2–3, 79 ust. 1, 86 ust. 1, 86 ust. 1 pkt 1, 193 ust. 1 i 2a, 296 ust. 1 i 3, 298 ust. 4 i 5 i 302 ust. 3.

WAŻNIEJSZE WYNIKI KONTROLI

- 29 (36,7%) obiektów nie było w pełni dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych. Stwierdzone odstępstwa od warunków technicznych dotyczyły m.in. braku miejsc parkingowych dla samochodów z których korzystają osoby niepełnosprawne, urządzeń technicznych zapewniających osobom niepełnosprawnym dostęp na wyższe kondygnacje, przestrzeni manewrowej w istniejących pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych oraz nieprawidłowych wymiarów pochylni.

Infografika nr 8

Liczba budynków skontrolowanych przez NIK



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników kontroli NIK.

Główną przyczyną niedostosowania obiektów budowlanych do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poruszających się na wózkach inwalidzkich były wieloletnie zaniedbania.

Przykłady

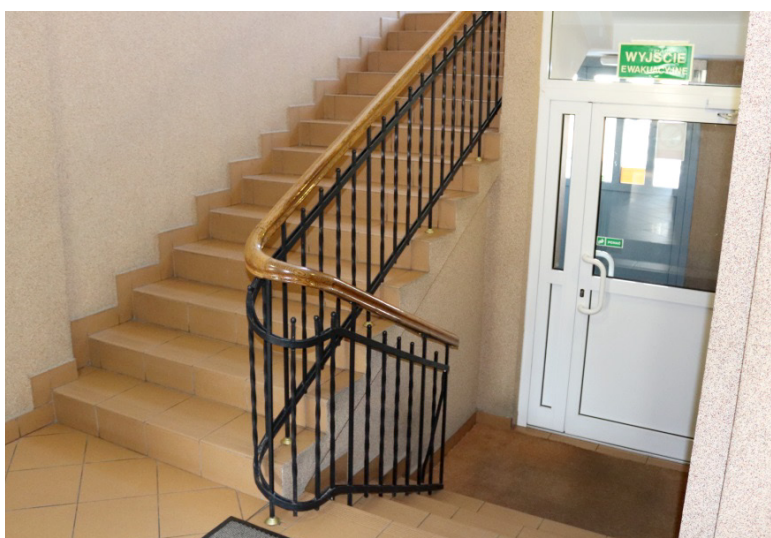
Kuratorium Oświaty w Białymstoku. W głównym wejściu do budynku, schody nie zostały wyposażone w urządzenia zapewniające pokonanie tej bariery. Przy wejściu do budynku nie było sygnalizacji umożliwiającej wezwanie osoby, która mogłaby stanowić pomoc dla osoby niepełnosprawnej. Przy budynku nie zostało wyznaczone stanowisko postojowe dla samochodów użytkowanych przez osoby niepełnosprawne. Bariery architektoniczne występowały również wewnątrz budynku. Brak było pochylni lub transporterów przyschodowych jak również dźwigu osobowego, umożliwiających przemieszczanie się osób niepełnosprawnych, w tym poruszających się na wózkach inwalidzkich między kondygnacjami. Pomieszczenia higieniczno-sanitarne nie były dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. W ocenie NIK występujące bariery architektoniczne stanowią istotną przeszkodę w zatrudnieniu kandydatów z niepełnosprawnościami, zwłaszcza ruchowymi. W okresie objętym kontrolą Kuratorium nie prowadziło jakichkolwiek działań mających na celu dostosowanie budynku do potrzeb osób niepełnospraw-

WAŻNIEJSZE WYNIKI KONTROLI

nych. Problematyka ta nie była również przedmiotem analiz i zainteresowania kierownictwa jednostki. Wyjaśniając przyczyny takiego stanu Podlaska Kurator Oświaty stwierdziła, że w latach 2016–2018 (I półrocze) nie planowano wydatków na dostosowanie budynku, który jest siedzibą Kuratorium Oświaty w Białymstoku na potrzeby osób niepełnosprawnych, ponieważ nie dostrzegano takiej konieczności. Nie było sygnałów ze strony klientów o braku możliwości lub o utrudnieniach w załatwianiu przez te osoby spraw w urzędzie. Takich potrzeb nie zgłaszali również niepełnosprawni pracownicy zatrudnieni w urzędzie. Ponadto częste zmiany na stanowisku Podlaskiego Kuratora Oświaty, realizacja licznych zadań związanych z wdrażaniem reformy oświaty utrudniały podjęcie długofalowych działań w tym zakresie.

Zdjęcie nr 1

Główne wejście do siedziby Kuratorium Oświaty w Białymstoku



Źródło: Materiały kontrolne NIK.

Zdjęcie nr 2

Pomieszczenie higienicznosanitarne w Kuratorium Oświaty w Białymstoku niedostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych



Źródło: Materiały kontrolne NIK.

WAŻNIEJSZE WYNIKI KONTROLI

Wojewódzki Inspektorat Weterynarii w Szczecinie. W głównym wejściu do budynku, schody nie zostały wyposażone w urządzenia zapewniające pokonanie tej bariery. Przy budynku nie zostało wyznaczone stanowisko postojowe dla samochodów użytkowanych przez osoby niepełnosprawne. Bariery architektoniczne występowały również wewnątrz budynku. Kabina dźwigu osobowego nie spełniała wymogów określonych w przepisie § 193 ust. 2a *rozporządzenia w sprawie warunków technicznych*⁶¹. Także pomieszczenia higieniczno-sanitarne nie były dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. Niepodejmowanie działań zakresie dostosowania tego obiektów do potrzeb osób niepełnosprawnych, było podyktowane przede wszystkim, jak wyjaśnił Zachodniopomorski Wojewódzki Lekarz Weterynarii, brakiem środków finansowych na zadania inwestycyjne.

Zdjęcie nr 3

Główne wejście do budynku Wojewódzkiego Inspektoratu Weterynarii w Szczecinie



Źródło: Materiały kontrolne NIK.

Spśród 79 skontrolowanych obiektów budowlanych, tylko 21 (26,6%) było dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych spełniając w pełni wymogi *rozporządzenia w sprawie warunków technicznych*⁶².

Tylko 26,6%
skontrolowanych obiektów
budowlanych było
dostosowanych do potrzeb
osób niepełnosprawnych

⁶¹ Szerokość drzwi wejściowych do kabiny dźwigu osobowego wynosiła 0,75 m, szerokość wewnątrz kabiny dźwigowej 0,96 m zamiast wymaganego 1,1 m, długość kabiny 1,23 m zamiast wymaganego 1,4 m. Tablica przyzywowa dźwigu nie posiadała dodatkowego oznaczenia dla osób niewidomych i informacji głosowej o weździe na konkretne piętro.

⁶² W sześciu jednostkach: w Kuratorium Oświaty w Rzeszowie, Urzędzie Gminy w Zagnańsku, Urzędzie Gminy Wodzisław, Centrum Produkcyjnym Pneumatyki „PREMA” S.A. w Kielcach, Starostwie Powiatowym w Białej Podlaskiej i Małopolskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Krakowie z siedzibą w Karniowicach wszystkie dziewięć skontrolowanych obiektów budowlanych było dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poruszających się na wózkach inwalidzkich. Natomiast w kolejnych dziewięciu jednostkach kontrola wykazała, że obok obiektów niedostosowanych do niepełnosprawnych, 12 budynków spełniało wymogi *rozporządzenia w sprawie warunków technicznych*.

Przykłady

Budynek **Urzędu Gminy w Wodzisławiu** był dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poruszających się na wózkach inwalidzkich. Dojścia i dojazdy do obiektu miały zainstalowane oświetlenie elektryczne, zapewniające bezpieczne ich użytkowanie po zapadnięciu zmroku. Na parkingu wyznaczone dwa stanowisko postojowe dla samochodów użytkowanych przez osoby niepełnosprawne, które zostały odpowiednio oznakowane. Dostęp osobom niepełnosprawnym do budynku zapewniała pochylnia spełniająca wymogi określone w przepisach § 70 i 71 *rozporządzenia w sprawie warunków technicznych*. Jedno z ogólnodostępnych pomieszczeń higienicznosanitarnych było przystosowane dla osób niepełnosprawnych, w tym niepełnosprawnych ruchowo. Na przestrzeni ostatnich kilku lat władze Gminy podejmowały działania celem dostosowania budynku Urzędu do potrzeb osób niepełnosprawnych. Tylko w okresie objętym kontrolą przebudowano schody zewnętrzne oraz wybudowano pochylnię. Na te zadania wydatkowano z własnych środków blisko 25 tys. zł.

Główna siedziba **Małopolskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Karniowicach** mieści się w budynku, który jest dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poruszających się na wózkach inwalidzkich. Na parkingu, przed budynkiem wyznaczono stanowisko postojowe dla samochodów użytkowanych przez osoby niepełnosprawne, które zostało odpowiednio oznakowane. Dostęp osobom niepełnosprawnym do budynku zapewniał podnośnik zamontowany przy schodach zewnętrznych. Dźwig osobowy wewnątrz obiektu pozwalał osobom niepełnosprawnym na korzystanie z pomieszczeń zlokalizowanych na wszystkich kondygnacjach. Pomieszczenia higienicznosanitarne były dostosowane do korzystania przez te osoby.

Zdjęcie nr 4

Podnośnik pionowy umożliwiający osobom niepełnosprawnym dostęp do budynku



Źródło: Materiały kontrolne NIK.

WAŻNIEJSZE WYNIKI KONTROLI

Obowiązek przeprowadzenia badań okresowych i przeglądów konserwacyjnych urządzeń przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych oraz dźwigów do transportu osób, wynika z *rozporządzenia w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego*. Określono w nim, że urządzenia dla osób niepełnosprawnych podlegają badaniom okresowym co dwa lata, dźwigi osobowe – corocznie, zaś co 30 dni należy przeprowadzić przegląd konserwacyjny tych urządzeń. W 22 z 24 skontrolowanych jednostkach⁶³ zadbano o terminowe przeprowadzenie badań okresowych i przeglądów konserwacyjnych dźwigów osobowych i urządzeń technicznych, wykorzystywanych przez osoby niepełnosprawne. Natomiast w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Podkarpackiego ujawniono przypadki nieprzeprowadzenia badań okresowych urządzeń technicznych, a w Świętokrzyskim Parku Narodowym z siedzibą w Bodzentynie – przeglądów konserwacyjnych dźwigu osobowego, co naruszało przepisy odpowiednio: załącznika Nr 1 w poz. 21 i 2 w poz. 21 *rozporządzeniu w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego*.

Blisko 92% skontrolowanych jednostek przeprowadziło wymagane przepisami badania i konserwacje dźwigów osobowych i urządzeń technicznych

⁶³ Zobacz przypis nr 29 na str. 14.

6. ZAŁĄCZNIKI

6.1. Metodyka kontroli i informacje dodatkowe

Cel główny kontroli	Celem głównym kontroli było ustalenie, czy działania administracji publicznej i państwowych osób prawnych na rzecz usunięcia w ich instytucjach barier w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych były skuteczne.
Cele szczegółowe	Celami szczegółowymi w jednostkach objętych kontrolą było ustalenie, czy: ▪ działania podejmowane na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych były skuteczne, ▪ przestrzegano praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych, ▪ miejsca wykonywania pracy były dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych.
Zakres podmiotowy	Kontrolą objęte zostało siedem jednostek administracji rządowej, 14 jednostek administracji samorządowej i 14 państwowych osób prawnych. Przy wyborze podmiotów do kontroli uwzględniono: liczbę ogółem pracowników zatrudnionych w danej jednostce, niski stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych wykazany w deklaracjach za 12/2016, 12/2017 i 02/2018, wskaźnik zatrudnienia poniżej 6% oraz średniomiesięczną wysokość obowiązkowych wpłat na PFRON za 2016, 2017 r. i za dwa pierwsze miesiące 2018 r.
Kryteria kontroli	Kontrolę przeprowadzono: ▪ w jednostkach administracji rządowej i państwowych osobach prawnych na podstawie art. 2 ust. 1 <i>ustawy o NIK</i>, z uwzględnieniem kryteriów określonych w art. 5 ust. 1 tej ustawy, tj. legalności, celowości, gospodarności i rzetelności; ▪ w jednostkach administracji samorządowej na podstawie art. 2 ust. 2 <i>ustawy o NIK</i>, z uwzględnieniem kryteriów określonych w art. 5 ust. 2 tej ustawy, tj. legalności, gospodarności i rzetelności.
Okres objęty kontrolą	Kontrolą objęto okres od 1 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2018 r. oraz działania wcześniejsze, o ile miały wpływ na zagadnienia będące przedmiotem kontroli. Kontrole rozpoczęto 9 sierpnia 2018 r., a zakończono 30 listopada 2018 r.
Wnioski pokontrolne	Wyniki kontroli przedstawiono w 35 wystąpieniach pokontrolnych, w których sformułowano 76 wniosków pokontrolnych. Według stanu na 14 marca 2019 r. 62 z nich zostało zrealizowanych, siedem było w trakcie realizacji, a siedem nie zrealizowano. W wystąpieniach do kierowników jednostek objętych kontrolą wnioskowano głównie o: ▪ podjęcie działań zmierzających do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, ▪ rzetelne naliczanie wpłat na PFRON, ▪ wyeliminowanie nieprawidłowości w prowadzonych naborach na wolne stanowiska urzędnicze, ▪ wydzielenie i oznakowanie miejsc parkingowych dla pojazdów kierowanych przez osoby niepełnosprawne,

- realizację zaleceń po kontrolach przeprowadzonych przez PIP,
- dostosowanie pochylni do wymogów określonych w *rozporządzeniu w sprawie warunków technicznych*.

Do wystąpień pokontrolnych kierownicy skontrolowanych jednostek nie wnieśli zastrzeżeń.

Na podstawie art. 29 ust. 1 pkt 2 lit. f *ustawy o NIK* uzyskano informacje od 43 podmiotów, w tym m.in. od powiatowych urzędów pracy dotyczyły głównie działań podejmowanych przez te jednostki w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Natomiast PFRON udzielił informacji dotyczących stanu zatrudnienia i wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz wysokości obowiązkowych wpłat na PFRON przez jednostki administracji publicznej i wybrane państwowe osoby prawne z terenu siedmiu województw (podlaskiego, lubelskiego, małopolskiego, podkarpackiego, zachodniopomorskiego, świętokrzyskiego i wielkopolskiego).

Pozostałe informacje

Na podstawie porozumienia z NIK, w realizacji kontroli współdziałała PIP. W okresie od września do listopada 2018 r. siedem okręgowych inspektoratów pracy (w Białymstoku, Krakowie, Kielcach, Lublinie, Poznaniu, Rzeszowie i Szczecinie) przeprowadziło kontrolę 35 jednostek (siedmiu jednostek administracji rządowej, 14 administracji samorządowej i 14 państwowych osób prawnych), zatrudniających pracowników niepełnosprawnych. PIP objęła kontrolą lata 2016–2018 (do 30 czerwca). Zakres przedmiotowy kontroli obejmował przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, przestrzeganie przepisów dotyczących uprawnień osób niepełnosprawnych oraz rozpoznawanie i zapobieganie w miejscu pracy dyskryminacji tych osób. W kontrolowanych jednostkach pracowały (na dzień 30 czerwca 2018 r.) 252 osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności.

W kontroli wykorzystano wyniki badań, które zostały przeprowadzone przez pracowników naukowych Uniwersytetu w Białymstoku, Instytut Socjologii i Kongnitywistyki, przedstawione w opracowaniu pn. *Badanie barier utrudniających wykształconym osobom niepełnosprawnym podejmowanie pracy w instytucjach publicznych*. Celem strategicznym projektu było zebranie informacji o barierach związanych z podejmowaniem aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne z odpowiednim wykształceniem oraz różnic w tym zakresie, wynikających z miejsca zamieszkania oraz klasy miejscowości. Końcowym produktem badań był raport, w którym autorzy zaprezentowali wyniki wraz z wnioskami oraz pogłębioną rekonstrukcją czynników i mechanizmów związanych z barierami wstępowania niepełnosprawnych na rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem⁶⁴.

Rezultaty kontroli NIK, przeprowadzonej w jednostkach administracji rządowej, samorządowej i państwowych osobach prawnych, zwymiarowane finansowo objęły: wydatkowanie środków pieniężnych z naruszeniem prawa – 5447,52 zł, nieprawidłowości wiążące się z uszczupleniem

⁶⁴ Zobacz przypis nr 13 na str. 8.

ZAŁĄCZNIKI

środków publicznych na łącznie 70 432 zł oraz kwoty nienależnie uzyskane – 91 899,80 zł. W wyniku realizacji wniosków pokontrolnych NIK i dokonanych korekt wpłat na PFRON, łączne korzyści finansowe wyniosły 176 421,40 zł⁶⁵.

Wykaz jednostek kontrolowanych

Lp.	Jednostka organizacyjna NIK przeprowadzająca kontrolę	Nazwa jednostki kontrolowanej	Imię i nazwisko kierownika jednostki kontrolowanej
1.	Delegatura NIK w Białymstoku	Kuratorium Oświaty w Białymstoku	Beata Pietruszka
2.		Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego	Jerzy Leszczyński
3.		Starostwo Powiatowe w Augustowie	Jarosław Szlaszyński
4.		Podlaski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Szepletowie	Adam Niebrzydowski
5.		Wigierski Park Narodowy z siedzibą w Krzywem	Jarosław Borejsza
6.	Delegatura NIK w Kielcach	Kuratorium Oświaty w Kielcach	Kazimierz Mądzik
7.		Urząd Gminy Wodzisław	Bożena Szczypiór
8.		Urząd Gminy w Zagnańsku	Szczepan Skorupski
9.		Centrum Produkcyjne Pneumatyki „PREMA” S. A. w Kielcach	Robert Kułaga
10.		Świętokrzyski Park Narodowy z siedzibą w Bodzentynie	Jan Reklewski
11.	Delegatura NIK w Krakowie	Kuratorium Oświaty w Krakowie	Barbara Nowak
12.		Urząd Miasta Nowego Sącza	Ryszard Nowak ⁶⁶
13.		Urząd Miasta Nowy Targ	Grzegorz Watycha
14.		Małopolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Karniowicach	Marek Kwiatkowski
15.		Tatrzański Park Narodowy z siedzibą w Zakopanem	Szymon Ziobrowski
16.	Delegatura NIK w Lublinie	Kuratorium Oświaty w Lublinie	Teresa Misiuk
17.		Starostwo Powiatowe w Białej Podlaskiej	Mariusz Filipiuk
18.		Starostwo Powiatowe w Świdniku	Dariusz Kołodziejczyk
19.		Narodowy Fundusz Zdrowia Lubelski Oddział Wojewódzki w Lublinie	Karol Tarkowski
20.		Roztoczański Park Narodowy z siedzibą w Zwierzyńcu	Andrzej Tittenbrun

⁶⁵ Według stanu na 18 lutego 2019 r.

⁶⁶ Od 22 listopada 2018 r. Prezydentem Miasta Nowego Sącza jest Ludomir Handzel.

Lp.	Jednostka organizacyjna NIK przeprowadzająca kontrolę	Nazwa jednostki kontrolowanej	Imię i nazwisko kierownika jednostki kontrolowanej
21.	Delegatura NIK w Poznaniu	Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Poznaniu	Andrzej Trybusz
22.		Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego	Marek Woźniak
23.		Urząd Miasta i Gminy w Międzychodzie	Krzysztof Wolny
24.		Wielkopolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Poznaniu	Wiesława Nowak
25.		Narodowy Fundusz Zdrowia Wielkopolski Oddział Wojewódzki w Poznaniu	Agnieszka Pachciarz
26.	Delegatura NIK w Rzeszowie	Kuratorium Oświaty w Rzeszowie	Małgorzata Anna Rauch
27.		Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego	Władysław Ortyl
28.		Starostwo Powiatowe w Rzeszowie	Józef Jodłowski
29.		Podkarpacka Instytucja Gospodarki Budżetowej Carpatia w Rzeszowie	Maciej Szewczyk
30.		Magurski Park Narodowy z siedzibą w Krempnej	Marian Stój
31.	Delegatura NIK w Szczecinie	Wojewódzki Inspektorat Weterynarii w Szczecinie	Maciej Prost
32.		Urząd Miasta Świnoujście	Janusz Żmurkiewicz
33.		Urząd Miejski w Międzyzdrojach	Leszek Tomasz Dorosz
34.		Zachodniopomorski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Barzkowicach	Adam Kalinowski
35.		Woliński Park Narodowy z siedzibą w Międzyzdrojach	Wojciech Zyska

Wykaz ocen kontrolowanych jednostek

Lp.	Nazwa jednostki kontrolowanej	Ocena kontrolowanej działalności	Stany mające wpływ na wydaną ocenę:	
			prawidłowe	nieprawidłowe
1.	Kuratorium Oświaty w Białymstoku	w formie opisowej	Przestrzeganie w procesie rekrutacji pracowników przepisów <i>ustawy o służbie cywilnej</i> . Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb zatrudnionych osób niepełnosprawnych.	Niepodjęmowanie – poza ogłaszaniem naborów do pracy – działań mających na celu zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Nieprawidłowe naliczanie wpłat na PFRON. Nieprzestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych dotyczących dodatkowej przerwy w pracy. Występowanie barier architektonicznych uniemożliwiających lub utrudniających dostęp osobom niepełnosprawnym.
2.	Kuratorium Oświaty w Kielcach	w formie opisowej	Wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz wskaźnika ich zatrudnienia. Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON. Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych.	Nieprzestrzeganie w procesie rekrutacji pracowników przepisów <i>ustawy o służbie cywilnej</i> .
3.	Kuratorium Oświaty w Krakowie	w formie opisowej	Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON. Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych. Przestrzeganie w procesie rekrutacji pracowników przepisów <i>ustawy o służbie cywilnej</i> .	Niepodjęmowanie – poza wymaganymi przepisami <i>ustawy o służbie cywilnej</i> – aktywnych działań zmierzających do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Występowanie barier architektonicznych uniemożliwiających lub utrudniających dostęp osobom niepełnosprawnym do trzech budynków.
4.	Kuratorium Oświaty w Lublinie	w formie opisowej	Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb pracowników niepełnosprawnych.	Niepodjęmowanie – poza wymaganymi przepisami <i>ustawy o służbie cywilnej</i> – działań zmierzających do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Nieprzestrzeganie w procesie rekrutacji przepisów <i>ustawy o służbie cywilnej</i> . Nieprawidłowe naliczanie wpłat na PFRON. Nieprzestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych dotyczących dobowej i tygodniowej normy czasu pracy. Niedostosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych trzech budynków.

Lp.	Nazwa jednostki kontrolowanej	Ocena kontrolowanej działalności	Stany mające wpływ na wydaną ocenę:	
			prawidłowe	nieprawidłowe
5.	Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Poznaniu	w formie opisowej	Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON. Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb pracowników niepełnosprawnych. Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych.	Niepodejmowanie skutecznych działań ukierunkowanych na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Niedostosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych budynków.
6.	Kuratorium Oświaty w Rzeszowie	w formie opisowej	Przestrzeganie w procesie rekrutacji przepisów <i>ustawy o służbie cywilnej</i> . Rzetelne naliczanie wpłat na PFRON. Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych. Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb pracowników niepełnosprawnych. Dostosowanie budynku do potrzeb osób niepełnosprawnych.	Niepodejmowanie – poza wymaganymi przepisami <i>ustawy o służbie cywilnej</i> – działań zmierzających do zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
7.	Wojewódzki Inspektorat Weterynarii w Szczecinie	w formie opisowej	Dostosowanie powierzchni i przestroni w pomieszczeniach pracy do rodzaju wykonywanych prac oraz liczby osób w nich pracujących.	Niepodejmowanie – poza wymaganymi przepisami <i>ustawy o służbie cywilnej</i> – działań zmierzających do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Nieprawidłowe naliczanie wpłat na PFRON. Nieprzestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych dotyczących tygodniowego czasu pracy. Nierzetelne podawanie wysokości wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ogłoszeniach o naborze do pracy.
8.	Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego	w formie opisowej	Przestrzeganie w procesie rekrutacji pracowników przepisów <i>ustawy o pracownikach samorządowych</i> . Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych. Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb pracowników niepełnosprawnych. Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON.	Niepodejmowanie aktywnych działań mających na celu zatrudnienie osób niepełnosprawnych poza stosowaniem standardowych procedur wymaganych przepisami <i>ustawy o pracownikach samorządowych</i> . Występowanie barier architektonicznych uniemożliwiających lub utrudniających dostęp osobom niepełnosprawnym w trzech (z czterech) budynkach.
9.	Starostwo Powiatowe w Augustowie	w formie opisowej	Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb pracowników niepełnosprawnych. Przestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Przestrzeganie w procesie rekrutacji wymogów określonych w <i>ustawie o pracownikach samorządowych</i> .	Niestosowanie innych form poszukiwania pracowników niepełnosprawnych poza standardowymi działaniami wymaganymi przepisami <i>ustawy o pracownikach samorządowych</i> . Niedostosowanie budynku do potrzeb osób niepełnosprawnych. Nieprawidłowe naliczanie wpłat na PFRON.

Lp.	Nazwa jednostki kontrolowanej	Ocena kontrolowanej działalności	Stany mające wpływ na wydaną ocenę:	
			prawidłowe	nieprawidłowe
10.	Urząd Miasta Świnoujście	w formie opisowej	Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON. Przestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych.	Niestosowanie innych form poszukiwania pracowników niepełnosprawnych poza standardowymi działaniami wymaganymi przepisami <i>ustawy o pracownikach samorządowych</i> . Nieprzystosowanie stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników. Występowanie w trzech budynkach barier architektonicznych utrudniających dostęp osobom niepełnosprawnym.
11.	Urząd Miejski w Międzyzdrojach	w formie opisowej	Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON. Przestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych.	Niestosowanie innych form poszukiwania pracowników niepełnosprawnych poza standardowymi działaniami wymaganymi przepisami <i>ustawy o pracownikach samorządowych</i> . Nieprzystosowanie stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników.
12.	Urząd Gminy Wodzisław	w formie opisowej	Dostosowanie siedziby Urzędu do potrzeb osób niepełnosprawnych. Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON. Przestrzeganie w procesie rekrutacji pracowników przepisów <i>ustawy o pracownikach samorządowych</i> .	Niestosowanie innych form poszukiwania pracowników niepełnosprawnych poza standardowymi działaniami wymaganymi przepisami <i>ustawy o pracownikach samorządowych</i> oraz krótkotrwałą współpracą z organizacją działającą na rzecz osób niepełnosprawnych. Nieprzestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych dotyczących dobowego i tygodniowy wymiar czasu pracy oraz dodatkowego urlopu wypoczynkowego.
13.	Urząd Gminy w Zagnańsku	w formie opisowej	Przestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON. Przestrzeganie w procesie rekrutacji pracowników przepisów <i>ustawy o pracownikach samorządowych</i> . Brak barier architektonicznych w dostępie osób niepełnosprawnych do pomieszczeń znajdujących się na parterze Urzędu.	Niestosowanie innych form poszukiwania pracowników niepełnosprawnych poza standardowymi działaniami wymaganymi przepisami <i>ustawy o pracownikach samorządowych</i> .
14.	Urząd Miasta Nowego Sącza	w formie opisowej	Zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz wskaźnika ich zatrudnienia. Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb pracowników niepełnosprawnych.	Prowadzenie naborów na wolne stanowiska pracy w sposób nieurzędywistniający zasady pierwszeństwa określonej w art. 13a <i>ustawy o pracownikach samorządowych</i> . Nieprzestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych dotyczących pracy w porze nocnej. Występowanie w trzech budynkach barier architektonicznych utrudniających dostęp osobom niepełnosprawnym.

Lp.	Nazwa jednostki kontrolowanej	Ocena kontrolowanej działalności	Stany mające wpływ na wydaną ocenę:	
			prawidłowe	nieprawidłowe
15.	Urząd Miasta Nowy Targ	w formie opisowej	Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb pracowników niepełnosprawnych. Przestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON.	Niestosowanie innych form poszukiwania pracowników niepełnosprawnych poza standardowymi działaniami wymaganymi przepisami <i>ustawy o pracownikach samorządowych</i> . Występowanie w budynku barier architektonicznych utrudniających dostęp osobom niepełnosprawnym.
16.	Starostwo Powiatowe w Białej Podlaskiej	w formie opisowej	Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON. Brak barier architektonicznych w dwóch budynkach. Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb pracowników niepełnosprawnych.	Niestosowanie innych form poszukiwania pracowników niepełnosprawnych poza standardowymi działaniami wymaganymi przepisami <i>ustawy o pracownikach samorządowych</i> . Nieprzestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych dotyczących dobowej normy czasu pracy.
17.	Starostwo Powiatowe w Świdniku	w formie opisowej	Przestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych dotyczących dodatkowej przerwy w pracy oraz dodatkowego urlopu.	Niestosowanie innych form poszukiwania pracowników niepełnosprawnych poza standardowymi działaniami wymaganymi przepisami <i>ustawy o pracownikach samorządowych</i> . Nieprawidłowe naliczanie wpłat na PFRON. Występowanie w trzech budynkach barier architektonicznych utrudniających dostęp osobom niepełnosprawnym. Nieprzestrzeganie w procesie rekrutacji przepisów <i>ustawy o pracownikach samorządowych</i> .
18.	Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego	w formie opisowej	Zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz wskaźnika ich zatrudnienia. Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników. Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON.	Nieprzestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych dotyczących dodatkowej przerwy w pracy. Nieprzestrzeganie w procesie rekrutacji przepisów <i>ustawy o pracownikach samorządowych</i> .
19.	Urząd Miasta i Gminy w Międzychodzie	w formie opisowej	Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON.	Nieprzestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych w zakresie obowiązującego tygodniowego i dziennego wymiaru czasu pracy. Niestosowanie innych form poszukiwania pracowników niepełnosprawnych poza standardowymi działaniami wymaganymi przepisami <i>ustawy o pracownikach samorządowych</i> . Niedostosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych budynku.

ZAŁĄCZNIKI

Lp.	Nazwa jednostki kontrolowanej	Ocena kontrolowanej działalności	Stany mające wpływ na wydaną ocenę:	
			prawidłowe	nieprawidłowe
20.	Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego	w formie opisowej	Podjęcie skutecznych działań zmierzających do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON. Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników.	Nieprzestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych dotyczących pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
21.	Starostwo Powiatowe w Rzeszowie	w formie opisowej	Podjęcie skutecznych działań zmierzających do zatrudnienia osób niepełnosprawnych Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON. Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników.	Nieprzestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych dotyczących tygodniowego wymiaru czasu pracy. Nieprzestrzeganie w procesie rekrutacji przepisów ustawy o <i>pracownikach samorządowych</i> .
22.	Podlaski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Szepletowie	w formie opisowej	Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON. Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników.	Niepodjęcie działań ukierunkowanych na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Występowanie barier architektonicznych uniemożliwiających lub utrudniających dostęp osobom niepełnosprawnym. Nieprzestrzeganie obowiązujących norm tygodniowego czasu pracy pracowników z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.
23.	Wigierski Park Narodowy z siedzibą w Krzywem	w formie opisowej	Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON.	Niepodjęcie działań mających na celu zatrudnienie osób niepełnosprawnych, w tym nieupublicznianie prowadzonych naborów na wolne stanowiska pracy. Występowanie barier architektonicznych uniemożliwiających lub utrudniających dostęp osobom niepełnosprawnym w dwóch (z trzech) budynkach. Nieprzestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych dotyczących tygodniowego i dziennego wymiaru czasu pracy.
24.	Centrum Produkcyjne Pneumatyki „PREMA” S.A. w Kielcach	w formie opisowej	Skuteczne działania na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON. Przestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Brak barier architektonicznych w trzech budynkach gdzie osoby niepełnosprawne wykonywały pracę.	Nie stwierdzono nieprawidłowości.
25.	Świętokrzyski Park Narodowy z siedzibą w Bodzentynie	w formie opisowej	Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON. Przestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych.	Niepodjęcie działań ukierunkowanych na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Występowanie w budynku barier architektonicznych utrudniających dostęp osobom niepełnosprawnym.

Lp.	Nazwa jednostki kontrolowanej	Ocena kontrolowanej działalności	Stany mające wpływ na wydaną ocenę:	
			prawidłowe	nieprawidłowe
26.	Małopolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Karniowicach	w formie opisowej	Brak barier architektonicznych w siedzibie. Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON. Przestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych.	Niepodejmowanie działań mających na celu zatrudnienie osób niepełnosprawnych, w tym nieupublicznianie prowadzonych naborów na wolne stanowiska pracy.
27.	Tatrzański Park Narodowy z siedzibą w Zakopanem	w formie opisowej	Przestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych.	Niepodejmowanie działań mających na celu zatrudnienie osób niepełnosprawnych poza upublicznianiem prowadzonych naborów na wolne stanowiska pracy w BIP. Występowanie w trzech budynkach barier architektonicznych utrudniających dostęp osobom niepełnosprawnym.
28.	Narodowy Fundusz Zdrowia Lubelski Oddział Wojewódzki w Lublinie	w formie opisowej	Prowadzenie naborów na wolne stanowiska pracy zgodnie z przepisami <i>ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych</i> . Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników.	Występowanie w trzech budynkach barier architektonicznych utrudniających dostęp osobom niepełnosprawnym. Nieprawidłowe naliczanie wpłat na PFRON. Niewliczenie czasu szkolenia do czasu pracy osoby niepełnosprawnej.
29.	Roztoczański Park Narodowy z siedzibą w Zwierzyńcu	w formie opisowej	Respektowanie praw zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych dotyczących wymiaru urlopów wypoczynkowych, przerw w pracy i płatnego zwolnienia od pracy.	Niepodejmowanie działań mających na celu zatrudnienie osób niepełnosprawnych, w tym nieupublicznianie prowadzonych naborów na wolne stanowiska pracy. Nieprawidłowe naliczanie wpłat na PFRON. Występowanie w dwóch (z trzech) budynkach barier architektonicznych utrudniających dostęp osobom niepełnosprawnym. Dopuszczenie do pracy pracownika z niepełnosprawnością w dniach wolnych od pracy.
30.	Wielkopolski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Poznaniu	w formie opisowej	Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników.	Niepodejmowanie skutecznych działań mających na celu zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Niedostosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych trzech budynków. Nieprzestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych dotyczących czasu pracy, okresu odpoczynku dobowego i tygodniowego.
31.	Narodowy Fundusz Zdrowia Wielkopolski Oddział Wojewódzki w Poznaniu	w formie opisowej	Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników. Przestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON.	Niedostosowanie budynków do potrzeb osób niepełnosprawnych.

ZAŁĄCZNIKI

Lp.	Nazwa jednostki kontrolowanej	Ocena kontrolowanej działalności	Stany mające wpływ na wydaną ocenę:	
			prawidłowe	nieprawidłowe
32.	Podkarpacka Instytucja Gospodarki Budżetowej Carpatia w Rzeszowie	w formie opisowej	Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON. Przestrzeganie praw zatrudnionych osób niepełnosprawnych.	Niepodjęcie działań mających na celu zatrudnienie osób niepełnosprawnych poza upublicznianiem prowadzonych naborów na wolne stanowiska pracy w ogólnodostępnych portalach internetowych. Niedostosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych trzech budynków. Nieprzystosowanie stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników.
33.	Magurski Park Narodowy z siedzibą w Krempnej	w formie opisowej	Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych dotyczących urlopów wypoczynkowych oraz dodatkowej przerwy w pracy.	Niepodjęcie działań mających na celu zatrudnienie osób niepełnosprawnych, w tym nieupublicznianie prowadzonych naborów na wolne stanowiska pracy. Nieprawidłowe naliczanie wpłat na PFRON. Niedostosowanie jednego (z dwóch) budynków do potrzeb osób niepełnosprawnych. Nieprzestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych dotyczących zakazu zatrudniania w godzinach nadliczbowych. Nieprzystosowanie dwóch stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników.
34.	Zachodniopomorski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Barzkowicach	w formie opisowej	Podjęcie skutecznych działań zmierzających do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON. Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych.	Nieprawidłowe naliczenie wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy pracownika niepełnosprawnego.
35.	Woliński Park Narodowy z siedzibą w Międzyzdrojach	w formie opisowej	Prawidłowe wyliczanie i przekazywanie wpłat na PFRON.	Niepodjęcie działań mających na celu zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Nieprzestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych dotyczących przerw w pracy oraz dodatkowego urlopu. Nieprzystosowanie stanowiska pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika.

6.2. Analiza stanu prawnego

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

Zgodnie z przepisem art. 32 ust. 1 i 2 *Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej* z dnia 2 kwietnia 1997 r., wszyscy są równi wobec prawa. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Czy to będzie osoba młoda czy w podeszłym wieku, sprawna czy z ograniczeniami mobilności i percepcji, ma zawsze prawo do życia w społeczeństwie wolnym od barier. Osobom niepełnosprawnym władze publiczne, w myśl art. 69 *Konstytucji*, udzielają pomocy w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej.

2. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych

Sejm Rzeczypospolitej Polskiej uchwalił 1 sierpnia 1997 r. *Kartę Praw Osób Niepełnosprawnych*, w której uznał, że osoby niepełnosprawne czyli osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi, mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji. Sejm jednocześnie stwierdził, iż oznacza to prawo osób niepełnosprawnych m.in. do: [1] dostępu do dóbr i usług umożliwiających pełne uczestnictwo w życiu społecznym, [2] pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawa do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych, [3] życia w środowisku wolnym od barier funkcjonalnych, w tym: dostępu do urzędów, punktów wyborczych i obiektów użyteczności publicznej, swobodnego przemieszczania się i powszechnego korzystania ze środków transportu, dostępu do informacji, możliwości komunikacji międzyludzkiej (§ 1 pkt 1, 6 i 8 uchwały).

Sejm stwierdzając, iż powyższe prawa wynikają z Konstytucji, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Konwencji Praw Dziecka, Standardowych Zasad Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych, aktów prawa międzynarodowego i wewnętrznego, wezwał Rząd Rzeczypospolitej Polskiej i władze samorządowe do podjęcia działań ukierunkowanych na urzeczywistnienie tych praw (§ 2 uchwały).

3. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych

Polska 6 września 2012 r. ratyfikowała *Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych*, której celem jest popieranie, ochrona i zapewnienie pełnego i równego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności przez wszystkie osoby niepełnosprawne oraz popieranie poszanowania ich przyrodzonej godności. Do osób niepełnosprawnych (art. 1 *Konwencji*) zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami.

W art. 27 Konwencji Państwa uznały prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadach równości z innymi osobami. Obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy. Państwa Strony Konwencji będą chronić i popierać realizację prawa do pracy, również tych osób, które staną się niepełnosprawne w okresie zatrudnienia, poprzez podjęcie odpowiednich kroków, w tym na drodze ustawodawczej, między innymi w celu:

- (a) zakazania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w odniesieniu do wszelkich kwestii dotyczących wszystkich form zatrudnienia, w tym warunków rekrutacji, przyjmowania do pracy i zatrudnienia, kontynuacji zatrudnienia, awansu zawodowego oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
- (b) ochrony praw osób niepełnosprawnych, na zasadzie równości z innymi osobami, do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, w tym do równych szans i jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, włączając w to ochronę przed molestowaniem i zadośćuczynienie za doznane krzywdy;
- (c) zapewnienia, by osoby niepełnosprawne korzystały z praw pracowniczych i z prawa do organizowania się w związki zawodowe, na zasadzie równości z innymi osobami;
- (d) umożliwienia osobom niepełnosprawnym skutecznego dostępu do ogólnych programów poradnictwa specjalistycznego i zawodowego, usług pośrednictwa pracy oraz szkolenia zawodowego i kształcenia ustawicznego;
- (e) popierania możliwości zatrudnienia i rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz pomocy w znalezieniu, uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia oraz powrocie do zatrudnienia;
- (f) popierania możliwości samozatrudnienia, przedsiębiorczości, tworzenia spółdzielni i zakładania własnych przedsiębiorstw;
- (g) zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym;
- (h) popierania zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze prywatnym, poprzez odpowiednią politykę i środki, które mogą obejmować programy działań pozytywnych, zachęty i inne działania;
- (i) zapewnienia wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych w miejscu pracy;
- (j) popierania zdobywania przez osoby niepełnosprawne doświadczenia zawodowego na otwartym rynku pracy;
- (k) popierania programów rehabilitacji zawodowej, utrzymania pracy i powrotu do pracy, adresowanych do osób niepełnosprawnych.

Państwa Strony Konwencji zagwarantowały, że osoby niepełnosprawne nie będą utrzymywane w stanie niewolnictwa lub poddaństwa i będą chronione, na zasadzie równości z innymi osobami, przed pracą przymusową lub obowiązkową (art. 27 ust.2).

4. Ustawa o rehabilitacji

W art. 3 ust. 1 *ustawy o rehabilitacji* zostały ustalone trzy stopnie niepełnosprawności: znaczny, umiarkowany oraz lekki. Zgodnie z powołaną ustawą o niepełnosprawności orzekają powiatowe i wojewódzkie zespoły ds. niepełnosprawności (art. 6), a na równi z ich orzeczeniami traktowane są orzeczenia lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (art. 5) wydane na podstawie *ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*⁶⁷. I tak:

- orzeczeniu o znacznym stopniu niepełnosprawności odpowiada orzeczenie lekarza orzecznika o całkowitej niezdolności do pracy i o niezdolności do samodzielnej egzystencji (art. 12 ust. 2 i art. 13 ust. 5) lub orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji (art. 13 ust. 5),
- orzeczeniu o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności odpowiada orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy (art. 12 ust. 2),
- orzeczeniu o lekkim stopniu niepełnosprawności odpowiada orzeczenie o częściowej niezdolności do pracy (art. 12 ust. 3) oraz o celowości przekwalifikowania (art. 119 ust. 2 i 3).

Zgodnie z art. 62 ust. 1 i 2 *ustawy o rehabilitacji*, wydane przed dniem wejścia w życie ww. ustawy orzeczenia o zaliczeniu danej osoby do I, II lub III grupy inwalidów traktowane są na równi z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności znacznym, umiarkowanym lub lekkim.

Stosownie do przepisu art. 4 ust. 5 *ustawy o rehabilitacji*, zaliczenie osoby niepełnosprawnej do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości jej zatrudnienia u pracodawcy zapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach:

- 1) przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej,
- 2) zatrudnienia w formie telepracy.

Kontrolę w zakresie spełnienia warunku, o którym mowa w ust. 5 pkt 1, przeprowadza Państwowa Inspekcja Pracy (art. 4 ust. 6)

W myśl art. 21 ust. 1 i 2a *ustawy o rehabilitacji*, pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników⁶⁸ w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, jest obowiązany, z zastrzeżeniem ust. 2–5 i art. 22, dokonywać miesięcznych wpłat na Fundusz, w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rze-

⁶⁷ Dz. U. z 2018 r. poz. 1270, ze zm.

⁶⁸ Do liczby pracowników, o której mowa w ust. 1, nie wlicza się osób niepełnosprawnych przebywających na urlopach bezpłatnych oraz osób niebędących osobami niepełnosprawnymi zatrudnionych: na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego; przebywających na urlopie rodzicielskim, przebywających na urlopach wychowawczych; nieświadczących pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej albo służby zastępczej; będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy; nie świadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego; przebywających na urlopach bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają odrębne ustawy (por. art. 21 ust. 5 pkt 1–6).

czywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Z wpłat, o których mowa wyżej, zwolnieni są pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6% (art. 21 ust. 2).

Wskaźnik, o którym mowa wyżej, może zostać obniżony w razie zatrudnienia osób niepełnosprawnych ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy (art. 21 ust. 4). Rodzaje schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposób jego obniżania, zostały określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.

Zgodnie z art. 22 ust. 1 *ustawy o rehabilitacji*, wpłaty na Fundusz, o których mowa w art. 21, ulegają obniżeniu z tytułu zakupu produkcji lub usługi, z wyłączeniem handlu, odpowiednio wytworzonej lub świadczonej przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych w wysokości co najmniej 30%. Zasady wzajemnych rozliczeń zostały określone w art. 22 ust. 2–9 *ustawy o rehabilitacji*.

Pracodawca nieosiągający ustawowych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych dokonuje wpłat na zasadach określonych w art. 49 *ustawy o rehabilitacji* (art. 21 ust. 2g). Zgodnie z art. 49 ust. 2, wpłaty są wnoszone w terminie do dnia 20 następnego miesiąca po miesiącu, w którym zaistniały okoliczności powodujące powstanie obowiązku wpłat. Równocześnie pracodawca składa Zarządowi PFRON deklaracje miesięczne i roczne w formie dokumentu elektronicznego według ustalonego wzoru, np. jednostki budżetowe wg wzoru DEK-I-a (deklaracja miesięczna) i DEK-R (roczna), a państwowe osoby prawne wg wzoru DEK-I-0 (deklaracja miesięczna) i DEK-R (roczna)⁶⁹.

Uprawnienia osób niepełnosprawnych w trakcie wykonywania obowiązków służbowych zostały określone w art. 15, 17, 19 i 20 *ustawy o rehabilitacji*.

Zgodnie z art. 15 ust. 1 powołanej ustawy, czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, zaś osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (art. 15 ust. 2). Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych (art. 15 ust. 3). Jednocześnie, w myśl art. 18 ust. 1 ustawy, stosowanie powyższych norm czasu pracy nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

⁶⁹ Załączniki nr 1–10 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 czerwca 2016 r. w sprawie ustalenia wzorów deklaracji składanych Zarządowi Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców zobowiązanych do wpłat na ten Fundusz (Dz. U. z 2019 r. poz. 172).

Przepisów art. 15 nie stosuje się do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz w przypadku, gdy na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę (art. 16 ust.1 *ustawy o rehabilitacji*).

W myśl art. 17 *ustawy o rehabilitacji*, osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej 15 minutowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, wliczanej do czasu pracy. Przerwa ta jest niezależna od przerwy, określonej w art. 134 *Kodeksu pracy*.

Zgodnie z art. 19 ust. 1 *ustawy o rehabilitacji*, osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności⁷⁰.

Stosownie do przepisu art. 20 ust. 1 *ustawy o rehabilitacji*, osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- 1) w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku, z zastrzeżeniem art. 10f ust. 1 pkt 2;
- 2) 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.

Wynagrodzenie za czas wspomnianych zwolnień oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy (art. 20 ust. 2 *ustawy o rehabilitacji*).

Łączny wymiar urlopu określonego w art. 19 ust. 1 i zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym (art. 20 ust. 3). Szczegółowe zasady udzielania zwolnień od pracy osobom ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zostały określone w rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.

Stosownie do art. 26 ust. 1 *ustawy o rehabilitacji* pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne spełniające warunki określone w ust. 2, może otrzymać, na wniosek, ze środków PFRON zwrot kosztów:

- 1) adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;

⁷⁰ Zgodnie z art. 19 ust. 2 *ustawy o rehabilitacji* urlop, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli wymiar urlopu dodatkowego, o którym mowa w ust. 2, jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy określony w ust. 1 (art. 19 ust. 3).

- 1b) adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- 1c) zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- 2) rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa w pkt 1–1c.

Zgodnie z art. 26 ust. 2 *ustawy o rehabilitacji*, zwrot kosztów dotyczy osób niepełnosprawnych:

- 1) bezrobotnych lub poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu, skierowanych do pracy przez powiatowy urząd pracy;
- 2) pozostających w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, jeżeli niepełnosprawność tych osób powstała w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy, z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności było zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy.

Kwota zwrotu kosztów związanych z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych nie może przekraczać dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy (art. 26 ust. 3), zaś kwota zwrotu kosztów poniesionych w związku z rozpoznaniem potrzeb osób niepełnosprawnych – 15% kosztów przystosowania stanowisk pracy do tychże potrzeb (art. 26 ust. 4 pkt 2).

Ponadto w myśl art. 26e ust.1 *ustawy o rehabilitacji* pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostającą w zatrudnieniu, może otrzymać, na wniosek, ze środków Funduszu zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia.

Zwrotu kosztów, o których mowa w art. 26 i 26e *ustawy o rehabilitacji*, dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą, z tym że zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przed dniem zawarcia umowy. W przypadku umowy z pracodawcą, którym jest starosta umowy zawiera Prezes Zarządu PFRON (art. 26 ust. 4 i 5 oraz art. 26e ust. 2 i 3 *ustawy o rehabilitacji*).

Szczegółowe zasady i tryb zwrotu opisywanych kosztów określają *rozporządzenia* Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej⁷¹ oraz z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych⁷².

⁷¹ Dz. U. z 2015 r. poz. 93

⁷² Dz. U. poz. 1987

5. Prawo budowlane

Podstawowym aktem prawnym dotyczącym kształtowania przestrzeni wolnej od barier architektonicznych jest *Prawo budowlane*, które w art. 5 ust. 1 pkt 4 i 4a wymaga zapewnienia osobom niepełnosprawnym warunków do korzystania z określonych obiektów budowlanych. Przepisy te stanowią, że obiekt budowlany wraz ze związanymi z nim urządzeniami budowlanymi należy, biorąc pod uwagę przewidywany okres użytkowania, projektować i budować w sposób określony w przepisach, w tym techniczno-budowlanych oraz zgodnie z zasadami wiedzy technicznej, zapewniając przy tym osobom niepełnosprawnym, o których mowa w art. 1 *Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych*, w tym osobom starszym⁷³ niezbędne warunki do korzystania z obiektów użyteczności publicznej i mieszkaniowego budownictwa wielorodzinnego oraz minimalny udział lokali mieszkalnych, dostępnych dla tych osób.

W przepisach *Prawa budowlanego* przewidziano rozwiązania chroniące interesy osób niepełnosprawnych i starszych. I tak, na przykład.:

- odstępstwo od przepisów techniczno-budowlanych nie może powodować ograniczenia dostępności obiektu dla tych osób (art. 9 ust. 1 w zw. z art. 7);
- odstąpienie od zatwierdzonego projektu budowlanego w zakresie zapewnienia warunków korzystania z obiektu przez te osoby stanowi istotne odstąpienie, wymagające zmiany pozwolenia na budowę (art. 36a ust. 1 i ust. 5 pkt 3);
- jeśli kontrola budowy, przeprowadzona przez nadzór budowlany⁷⁴ w trybie art. 59a wykaze, że nie zapewniono niezbędnych warunków do korzystania z obiektu przez te osoby, nadzór budowlany odmówi wydania pozwolenia na użytkowanie (art. 59 ust. 5 w związku z art. 59a ust. 2 pkt 2 lit. f)⁷⁵.

Przepisy *rozporządzenia w sprawie warunków technicznych* wskazują natomiast między innymi, że:

- zagospodarowując działkę budowlaną, należy urządzić, stosownie do jej przeznaczenia i sposobu zabudowy, miejsca postojowe dla samochodów użytkowników stałych i przebywających okresowo, w tym również miejsca postojowe dla samochodów, z których korzystają osoby niepełnosprawne (§ 18 ust. 1);
- położenie drzwi wejściowych do budynku oraz kształt i wymiary pomieszczeń wejściowych powinny umożliwiać dogodne warunki ruchu, w tym również osobom niepełnosprawnym (§ 61 ust. 1);

⁷³ Osoby niepełnosprawne to osoby z długotrwale naruszoną sprawnością fizyczną, psychiczną, intelektualną lub w zakresie zmysłów co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami. Osoby starsze to osoby, które ukończyły 60. rok życia.

⁷⁴ Właściwy powiatowy inspektor nadzoru budowlanego.

⁷⁵ *Prawo budowlane*, pod redakcją Z. Niewiadomskiego, Komentarz, Warszawa 2011.

- w budynku mieszkalnym wielorodzinnym niewyposażonym w dźwigi należy wykonać pochylnię lub zainstalować odpowiednie urządzenie techniczne, umożliwiające dostęp osobom niepełnosprawnym do mieszkań położonych na pierwszej kondygnacji nadziemnej oraz do kondygnacji podziemnej zawierającej miejsca postojowe dla samochodów osobowych (§ 55 ust. 1);
- w niskim budynku zamieszkania zbiorowego i budynku użyteczności publicznej, niewymagającym wyposażenia w dźwigi, o których mowa w § 54 ust. 1, należy zainstalować urządzenia techniczne zapewniające osobom niepełnosprawnym dostęp na kondygnacje z pomieszczeniami użytkowymi, z których mogą korzystać (§ 55 ust. 2);
- w budynku użyteczności publicznej pomieszczenia ogólnodostępne ze zróżnicowanym poziomem podłóg powinny być przystosowane do ruchu osób niepełnosprawnych (§ 74);
- w budynku, na kondygnacjach dostępnych dla osób niepełnosprawnych, co najmniej jedno z ogólnodostępnych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych powinno być przystosowane dla tych osób przez:
 - zapewnienie przestrzeni manewrowej o wymiarach co najmniej 1,5x1,5 m,
 - stosowanie w tych pomieszczeniach i na trasie dojazdu do nich drzwi bez progów,
 - zainstalowanie odpowiednio przystosowanej, co najmniej jednej miski ustępowej i umywalki, a także jednego natrysku, jeżeli ze względu na przeznaczenie przewiduje się w budynku takie urządzenia,
 - zainstalowanie uchwytów ułatwiających korzystanie z urządzeń higieniczno-sanitarnych (§ 86 ust. 1).

Obowiązek przeprowadzenia badań okresowych oraz przeglądów konserwacyjnych urządzeń dla osób niepełnosprawnych oraz dźwigów do transportu osób, uregulowany został w *rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 października 2003 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego w zakresie eksploatacji niektórych urządzeń transportu bliskiego*. Ustalono w nim między innymi, że urządzenia dla osób niepełnosprawnych podlegają badaniom okresowym co dwa lata, dźwigi osobowe – corocznie, zaś co 30 dni należy przeprowadzić przegląd konserwacyjny tych urządzeń.

6. Ustawy dotyczące służby cywilnej, pracowników urzędów państwowych, pracowników samorządowych oraz mienia państwowego.

Przepisy *ustawy o służbie cywilnej, ustawy o pracownikach samorządowych oraz ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych*⁷⁶ przewidują rozwiązania, mające zwiększyć osobom niepełnosprawnym możliwość uzyskania zatrudnienia w urzędach administracji państwowej i samorządowej.

W szczególności, przepisy *ustaw o służbie cywilnej oraz o pracownikach samorządowych* przewidują, że nabór na wolne stanowiska pracy w służbie

⁷⁶ Dz. U. z 2018 r. poz. 1915.

cywilnej (z wyjątkiem tzw. wyższych stanowisk) lub stanowiska urzędnicze w samorządzie terytorialnym jest otwarty oraz konkurencyjny (art. 6 *ustawy o służbie cywilnej* i art. 11 ust. 1 *ustawy o pracownikach samorządowych*).

Informacje o wolnych miejscach oraz ogłoszenia o naborze są upubliczniane:

- w jednostce samorządowej prowadzącej nabór – w Biuletynie Informacji Publicznej (dalej „BIP”) i na tablicy informacyjnej tej jednostki (art. 13 ust. 1 *ustawy o pracownikach samorządowych*),
- w urzędzie organizującym nabór do korpusu służby cywilnej – w miejscu powszechnie dostępnym w siedzibie urzędu, na stronie BIP urzędu oraz BIP Kancelarii Prezesa Rady Ministrów⁷⁷ (art. 28 ust. 1 *ustawy o służbie cywilnej*).

Ogłoszenia o naborze powinny zawierać informacje m.in. o warunkach pracy na danym stanowisku oraz czy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów *ustawy o rehabilitacji*, w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wynosił co najmniej 6% (art. 28 ust. 2 pkt 4a i 4b *ustawy o służbie cywilnej* oraz art. 13 ust. 2 pkt 4a i 4b *ustawy o pracownikach samorządowych*).

Komisje przeprowadzające nabór wyłaniają nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, spełniających niezbędne wymagania oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe, których przedstawiają dyrektorowi generalnemu urzędu lub kierownikowi jednostki celem zatrudnienia wybranego kandydata. Jeśli wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w danym urzędzie jest niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajdzie się w gronie pięciu najlepszych kandydatów. (art. 29 ust. 1 i 2 *ustawy o służbie cywilnej* oraz art. 13a ust. 1 i 2 *ustawy o pracownikach samorządowych*). Taką osobę niepełnosprawną można także zatrudnić, jeśli w ciągu trzech miesięcy po nawiązaniu stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru istnieje konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska (art. 33 *ustawy o służbie cywilnej* i art. 15 ust. 3 *ustawy o pracownikach samorządowych*).

Kandydat, zamierzający skorzystać z uprawnienia do pierwszeństwa w zatrudnieniu, jest obowiązany złożyć wraz z dokumentami kopii dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność (art. 28 ust. 2b *ustawy o służbie cywilnej* i art. 13 ust. 2b *ustawy o pracownikach samorządowych*). Obowiązujące przepisy nie określają roszczeń przysługujących takiemu kandydatowi, jeśli nie uwzględniono jego pierwszeństwa przy zatrudnieniu.

Z przeprowadzonego naboru komisje sporządzają protokoły, które zawierają m.in. określenie stanowiska, na które był przeprowadzany nabór; liczbę kandydatów oraz imiona, nazwiska i miejsca zamieszkania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych – o ile wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych

⁷⁷ Dalej KPRM.

u danego pracodawcy był niższy niż 6% – przedstawianych dyrektorowi generalnemu urzędu lub kierownikowi jednostki (art. 30 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 *ustawy o służbie cywilnej* oraz art. 14 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 *ustawy o pracownikach samorządowych*).

Niezwłocznie po przeprowadzonym naborze informacja o jego wyniku – zawierająca nazwę i adres jednostki (urzędu) oraz stanowisko, imię, nazwisko i miejsce zamieszkania wybranego kandydata – jest upowszechniana:

- w przypadku służby cywilnej – przez umieszczenie w miejscu powszechnie dostępnym w siedzibie urzędu oraz opublikowanie na stronie BIP urzędu i BIP KPRM (art. 31 ust. 1 i 2 *ustawy o służbie cywilnej*);
- w jednostce samorządowej – przez umieszczenie na tablicy informacyjnej w tej jednostce i opublikowanie w BIP przez co najmniej trzy miesiące (art. 15 ust. 1 i 2).

Natomiast przepisy *ustawy o pracownikach urzędów państwowych* nie przewidują wolnego i konkurencyjnego naboru, ani zamieszczania ogłoszeń o naborze i jego wynikach. Niemniej art. 3b tej ustawy przyznaje pierwszeństwo w zatrudnieniu osobie niepełnosprawnej o ile spełnia wymagania na dane stanowisko, a wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym następuje zatrudnienie – jest niższy niż 6% (ust. 1). Szczegółowy zakres realizacji tej zasady określa kierownik urzędu (ust. 2).

Przepisy dotyczące państwowych osób prawnych, a w szczególności *ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym*⁷⁸ nie wprowadzają preferencji w przyjmowaniu do pracy osób niepełnosprawnych. Ustawy te zazwyczaj nie regulują zasad naboru pracowników; wyjątek stanowią np. ustawy przewidujące wolny i konkurencyjny nabór na stanowisko dyrektora parku narodowego⁷⁹ lub na miejsca pracy w Narodowym Funduszu Zdrowia⁸⁰.

⁷⁸ Dz. U. z 2018 r. poz. 1182, ze zm.

⁷⁹ Art. 8c *ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody* (Dz. U. z 2018 r. poz. 1614, ze zm.).

⁸⁰ Art. 107a–107g *ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych* (Dz. U. z 2018 r. poz. 1510, ze zm.).

6.3. Wykaz aktów prawnych dotyczących kontrolowanej działalności

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78 poz. 483, ze zm.).
2. Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M.P. Nr 50, poz. 475).
3. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 r. poz. 1169, ze sprost.).
4. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 511, ze zm.).
5. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1260, ze zm.).
6. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1559).
7. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1915).
8. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040).
9. Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (Dz. U. z 2018 r. poz. 1202, ze zm.).
10. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r. poz. 1219).
11. Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym (Dz. U. z 2018 r. poz. 1182, ze zm.).
12. Ustawa z 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz. U. z 2019 r. poz. 489, ze zm.).
13. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1422, ze zm.).
14. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, ze zm.).
15. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 października 2003 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego w zakresie eksploatacji niektórych urządzeń transportu bliskiego (Dz. U. Nr 193 poz. 1890), uchylone 6 grudnia 2018 r.
16. Rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 30 października 2018 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego w zakresie eksploatacji, napraw i modernizacji urządzeń transportu bliskiego (Dz. U. poz. 2176).
17. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 18 lipca 2001 r. w sprawie trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych (Dz. U. Nr 79 poz. 849, ze zm.).

18. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 czerwca 2016 r. w sprawie ustalenia wzorów deklaracji składanych Zarządowi Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców zobowiązanych do wpłat na ten Fundusz (Dz. U. z 2019 r. poz. 172).
19. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżenia (Dz. U. Nr 124 poz. 820, ze zm.).
20. Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000, ze zm.).
21. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 4.05.2016, s. 1).

6.4. Wykaz podmiotów, którym przekazano informację o wynikach kontroli

1. Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej
2. Marszałek Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej
3. Marszałek Senatu Rzeczypospolitej Polskiej
4. Prezes Rady Ministrów
5. Prezes Trybunału Konstytucyjnego
6. Rzecznik Praw Obywatelskich
7. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
8. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych
9. Szef Służby Cywilnej
10. Senacka Komisja Samorządu Terytorialnego i Administracji Państwowej
11. Senacka Komisja Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej
12. Sejmowa Komisja do Spraw Kontroli Państwowej
13. Sejmowa Komisja Samorządu Terytorialnego i Polityki Regionalnej
14. Sejmowa Komisja Polityki Społecznej i Rodziny
15. Wojewodowie
16. Marszałkowie województw
17. Wójtowie gmin, burmistrzowie i prezydenci miast
18. Starostowie powiatów

Informację o wynikach kontroli opublikowano na stronie internetowej:
<http://bip.nik.gov.pl/kontrole/wyniki-kontroli-nik/>

6.5. Stanowisko Ministra do informacji o wynikach kontroli



MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 10-07-2019

BON.I.073.2.2019.WK

Pani
Ewa Polkowska
Wiceprezes
Najwyższej Izby Kontroli

Szanowna Pani Prezes!

W związku z przesłaną informacją o wynikach kontroli P/18/060 *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych przez administrację publiczną i państwowe osoby prawne* poniżej przedstawiam stanowisko do przedmiotowej informacji:

Działania dotyczące zwiększenia poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez administrację publiczną i państwowe osoby prawne, prowadzone przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmierzają przede wszystkim do zmiany świadomości osób odpowiedzialnych za politykę kadrową w administracji publicznej w zakresie podejścia do zatrudniania osób niepełnosprawnych. W tym zakresie Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych i Szef Służby Cywilnej prowadzą od kilku lat ścisłą współpracę. W jej ramach przeprowadzono cykl szkoleń dla szefów wydziałów kadr urzędów centralnych, szefów wydziałów kadr administracji rządowej oraz kierowników jednostek samorządu terytorialnego. Celem tych szkoleń było wskazanie na niewykorzystane możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej. Ponadto przeprowadzono cykl szkoleń pn. *Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy* zorganizowany dla pracowników i kadry zarządzającej jednostek administracji publicznej, dotyczący zagadnień związanych z zarządzaniem niepełnosprawnością w miejscu pracy.

W wyniku współpracy pomiędzy Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych a Szefem Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, uzgodniono możliwość

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa
e-mail: info@mrpips.gov.pl, tel. 222-500-108

niepodległa

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

zamieszczania w ogłoszeniach o wolnych stanowiskach pracy, informacji zachęcającej osoby niepełnosprawne do składania ofert na wolne stanowiska w służbie cywilnej.

Jednocześnie informuję, że Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych corocznie bierze czynny udział w organizowanym przez Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów Dniu Otwartym dla służby cywilnej. Pracownicy Biura udzielają indywidualnych wyjaśnień uczestnikom spotkań przy tzw. stolikach tematycznych. Informacje i wyjaśnienia przekazywane przez pracowników Biura cieszą się dużym zainteresowaniem.

Nie bez znaczenia dla zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej jest również *ustawa o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. Nr 201, poz. 1183), która w dniu 26 listopada 2011 r. weszła w życie. Ustawa ta stwarza możliwości zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędach, w których funkcjonuje korpus służby cywilnej. Zachowując charakter otwartego i konkurencyjnego naboru, ustawa określa warunki, których spełnienie umożliwia osobom niepełnosprawnym skorzystanie z pierwszeństwa w zatrudnieniu.

Zgodnie z rozwiązaniami w niej zawartymi w przypadku, gdy w urzędzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (t. j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1172) w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze, nie wynosi co najmniej 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się ona w gronie najlepszych kandydatów, spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe/pożądane. W celu skorzystania z pierwszeństwa w zatrudnieniu osoba niepełnosprawna musi złożyć wraz z dokumentami aplikacyjnymi kopię dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność.

Ponadto zgodnie z ustawowymi wymogami każde dostępne ogłoszenie o naborze zawiera:

- informację, czy w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie wynosi co najmniej 6%,
- informację o warunkach pracy na danym stanowisku pracy - w treści ogłoszenia umieszczony jest dodatkowy element „warunki pracy”. Rozwiązanie to pozwala kandydatom zainteresowanym pracą w służbie cywilnej, w szczególności osobom niepełnosprawnym, na ocenę własnych możliwości realizacji zadań na danym stanowisku.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa
e-mail: info@mrpips.gov.pl, tel. 222-500-108

niepodległa

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

Nie bez znaczenia dla zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej jest również ratyfikowana przez Polskę *Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych*. Zgodnie z art. 27 *Konwencji*: „Państwa Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy. Państwa Strony będą chronić i popierać realizację prawa do pracy, również tych osób, które staną się niepełnosprawne w okresie zatrudnienia, poprzez podjęcie odpowiednich kroków, w tym na drodze ustawodawczej, między innymi w celu: (...) zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym”.

Ponadto informuję, że realizowany jest program „Stabilne Zatrudnienia – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej” zatwierdzony uchwałą nr 11/2016 z dnia 8 grudnia 2016 r. Rady Nadzorczej Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), zmieniony uchwałą nr 7/2017 z dnia 17 lipca 2017 roku oraz uchwałą nr 4/2019 z dnia 20 marca 2019 roku. Celem programu jest podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej.

Zaplanowane w programie działania stanowią część Programu rządowego „Dostępność Plus 2018-2025”, który zakłada eliminację barier w dostępie osób niepełnosprawnych do stabilnego zatrudnienia.

Program przyczynia się do działań prowadzonych na rzecz osób niepełnosprawnych przez instytucje wykonujące zadania z zakresu administracji publicznej oraz pozwoli na zatrudnienie osób niepełnosprawnych, dając tym osobom gwarancję stabilnego zatrudnienia.

Program realizowany jest na terenie całego kraju do dnia 31 grudnia 2020 roku.

Zgodnie ze zmianami wprowadzonymi do programu przez Radę Nadzorczą PFRON w 2019 roku program realizowany jest w ramach dwóch modułów:

- 1) moduł I „Instytucje” – adresowany do organów i instytucji wykonujących zadania z zakresu administracji publicznej, jednostek samorządu terytorialnego oraz państwowych i samorządowych instytucji kultury, które w ramach programu zatrudnią osoby niepełnosprawne;
- 2) moduł II „Staże zawodowe” – adresowany do organizacji pozarządowych, które w ramach programu przygotowują i skierują osoby niepełnosprawne na staż zawodowy w administracji rządowej.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa
e-mail: info@mrpips.gov.pl, tel. 222-500-108

niepodległa

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

Organy administracji rządowej mogą jednocześnie uczestniczyć w ramach dwóch modułów programu z zastrzeżeniem, iż koszty szkoleń (kursów, warsztatów) danego beneficjenta ostatecznego lub danego pracownika Wnioskodawcy mogą być dofinansowane wyłącznie w ramach jednego modułu programu.

Organy administracji rządowej do tej pory zadeklarowały przyjęcie 489 osób niepełnosprawnych na staże zawodowe w ramach modułu II „Staże zawodowe” programu „Stabilne Zatrudnienie”.

Pragnę jednak podkreślić, że nie tylko powyższe działania czy otwartość ze strony administracji na zatrudnianie osób z orzeczoną niepełnosprawnością, decydują o poziomie zatrudnienia tych osób w sektorze publicznym. Kwestiami bardzo istotnymi są indywidualne wybory samych osób niepełnosprawnych, fakt ujawnienia posiadania orzeczenia o niepełnosprawności w trakcie prowadzonej rekrutacji oraz ich przygotowanie zawodowe. Zagadnieniom tym dedykowane są rozwiązania przyjęte w *ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* oraz w programach Rady Nadzorczej PFRON „Absolwent” i „Aktywny Samorząd” – moduł II – pomoc w uzyskaniu wykształcenia na poziomie wyższym.

Jednocześnie pragnę wskazać, że widoczną niepełnosprawnością dotkniętych jest nie więcej niż 10% ogółu osób niepełnosprawnych posiadających prawne potwierdzenie faktu niepełnosprawności. Pozostałe osoby często nie ujawniają faktu niepełnosprawności ze względu na wciąż funkcjonujące, negatywne stereotypy. Nieujawnianie przez osoby niepełnosprawne informacji o posiadaniu orzeczenia albo przedkładanie go już po zakończonej rekrutacji, pozwala wysunąć wniosek, że niektóre osoby niepełnosprawne chcą uzyskać pracę na zasadach równości i konkurencyjności, w otwartym naborze – bez dodatkowych preferencji.

Z wyrazami szacunku,

1/z up. MINISTER
Krzysztof Michalkiewicz
SEKRETARZ STANU

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa
e-mail: info@mrpips.gov.pl, tel. 222-500-108

niepodległa

POLEKA
KULTURA ODZYWKI
NIEPODLEGŁOŚCI

6.6. Opinia Prezesa NIK do stanowiska Ministra

PREZES
NAJWYŻSZEJ IZBY KONTROLI
KRZYSZTOF KWIATKOWSKI

LB1.430.001.2019
P/18/060

Warszawa, 16 lipca 2019 r.

**Opinia Prezesa Najwyższej Izby Kontroli
do Stanowiska Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie
Informacji o wynikach kontroli zatrudniania osób niepełnosprawnych przez administrację publiczną
i państwowe osoby prawne**

Stosownie do art. 64 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli¹, przedstawiam opinię do stanowiska Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie Informacji o wynikach kontroli zatrudniania osób niepełnosprawnych przez administrację publiczną i państwowe osoby prawne, zawartego w piśmie z 10 lipca 2019 r. (BON.I.073.2.2019.WK).

Najwyższa Izba Kontroli z satysfakcją przyjmuje informację Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o prowadzonych działaniach dotyczących zwiększenia poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Pomimo wskazanych starań w administracji publicznej i w państwowych osobach prawnych nadal pracuje zbyt mało osób niepełnosprawnych. Nieosiągnięcie 6% wskaźnika zatrudnienia takich osób, dotyczyło aż 94% skontrolowanych przez NIK jednostek, w tym w ponad 17% z nich odsetek niepełnosprawnych wśród zatrudnionych wynosił mniej niż 1%. Natomiast z programu PFRON „Stabilne Zatrudnienie – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej”, o którym wspomina Pani Minister, nie skorzystała żadna z 35 skontrolowanych przez NIK jednostek. Przyczyną tego stanu był brak aktywności pracodawców ukierunkowanej na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, bariery mentalne (zarówno po stronie pracodawców, jak i samych osób niepełnosprawnych) i architektoniczne w dostosowaniu obiektów do potrzeb tych osób.

Wyniki kontroli pokazują, że kluczową dla wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest inicjatywa kierownictw poszczególnych jednostek administracji publicznej i państwowych osób prawnych, wychodząca poza wypełnianie obowiązujących przepisów. Szereg realizowanych dotychczas aktywności, poszerza propozycja zainicjowania przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych płaszczyzny współdziałania pracodawców ze sfery administracji publicznej i państwowych osób prawnych z organizacjami reprezentującymi osoby niepełnosprawne, na rzecz wspierania aktywności zawodowej tych osób, w tym przede wszystkim upowszechniania informacji o wolnych stanowiskach pracy i ich dostępności dla osób niepełnosprawnych.

¹ Dz. U. z 2019 r. poz. 489.