



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Kielcach

LKI.410.011.01.2018
P/18/060

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

I. Dane identyfikacyjne kontroli

<i>Numer i tytuł kontroli</i>	P/18/060 – Zatrudnianie osób niepełnosprawnych przez administrację publiczną i państwowe osoby prawne.
<i>Okres objęty kontrolą</i>	Lata 2016-2018 (do 30 czerwca), a także działania wcześniejsze, o ile miały wpływ na zagadnienia objęte kontrolą.
<i>Jednostka przeprowadzająca kontrolę</i>	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Kielcach.
<i>Kontrolerzy</i>	1. Arkadiusz Pawlik, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LKI/67/2018 z 17 sierpnia 2018 r. 2. Marcin Sudół, starszy inspektor kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LKI/68/2018 z 17 sierpnia 2018 r. [dowód: akta kontroli str. 1-4]
<i>Jednostka kontrolowana</i>	Świętokrzyski Park Narodowy z siedzibą w Bodzentynie, ul. Suchedniowska 4, 26-010 Bodzentyn (dalej: ŚPN).
<i>Kierownik jednostki kontrolowanej</i>	Jan Reklewski, Dyrektor ŚPN. Do 14 kwietnia 2016 r. Dyrektorem ŚPN był Piotr Szafraniec, a w okresie 15 kwietnia – 31 lipca 2016 r. p.o. Dyrektora ŚPN był Andrzej Sosnowski. [dowód: akta kontroli str. 5]

II. Ocena kontrolowanej działalności¹

Ocena ogólna

W okresie objętym kontrolą ŚPN nie podejmował działań ukierunkowanych na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. W procesie rekrutacji nie wprowadzono żadnych preferencji, które mogłyby zachęcić osoby niepełnosprawne do podjęcia pracy w tej jednostce. ŚPN nie zamieszczał na stronach internetowych dedykowanych osobom niepełnosprawnym² informacji o wolnych stanowiskach pracy, nie współpracował z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz niepełnosprawnych, nie zawierał porozumień z uczelniami w celu upowszechnienia wiedzy wśród studentów o możliwości zatrudnienia i nie oferował studentom niepełnosprawnym możliwości odbycia praktyk bądź stażu. Nie współpracował także z urzędami pracy. W rezultacie w przeprowadzonym naborze na stanowisko specjalisty ds. obsługi środków celowych uczestniczyła zaledwie jedna osoba niepełnosprawna, z którą zawarto w 2018 r. umowę na pół etatu w celu zastępstwa osoby, która wygrała nabór. W 2017 r. ww. osobę niepełnosprawną zatrudniono na pół etatu na stanowisku specjalisty ds. zagospodarowania przestrzennego, gdyż wysoko oceniono jej kompetencje zaprezentowane w trakcie naboru.

Rzetelnie, terminowo i w odpowiedniej wysokości wnoszono wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych³ (PFRON). W ŚPN przestrzegane były prawa osób niepełnosprawnych dotyczące czasu pracy, uprawnień do przerw, prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Wyposażenie stanowisk pracy pracowników niepełnosprawnych uwzględniało ich potrzeby biorąc pod uwagę specyfikę techniczną i technologiczną wykonywanej pracy. Niemniej jednak w pomieszczeniu biurowym pracownika niepełnosprawnego wyposażonym w monitory ekranowe nie zapewniono urządzenia umożliwiającego regulowanie dopływu światła słonecznego.

¹ Najwyższa Izba Kontroli stosuje 3-stopniową skalę ocen: pozytywna, pozytywna mimo stwierdzonych nieprawidłowości, negatywna. Jeżeli sformułowanie oceny ogólnej według proponowanej skali byłoby nadmiernie utrudnione, albo taka ocena nie dawałaby prawdziwego obrazu funkcjonowania kontrolowanej jednostki w zakresie objętym kontrolą, stosuje się ocenę opisową, bądź uzupełnia ocenę ogólną o dodatkowe objaśnienie.

² Na przykład <http://www.niepelnosprawni.pl/>.

³ Dalej: PFRON.

Stwierdzone nieprawidłowości polegały również na nieprawidłowym prowadzeniu indywidualnych kart ewidencyjnych przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Jeden z pracowników niepełnosprawnych nie został wyposażony w odzież bhp, a w ocenie ryzyka zawodowego drugiego nie uwzględniono rzeczywistego stopnia zagrożenia związanego z wykonywaną pracą.

Siedziba ŚPN nie była w pełni dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych. W obiekcie nie zostały spełnione warunki techniczne dotyczące przedłużenia poręczy przy pochylni dla niepełnosprawnych, drzwi wewnętrznych i zewnętrznych⁴ oraz wyposażenia windy⁵.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

1. Działania na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Opis stanu
faktycznego

1.1. W ŚPN na koniec 2016 r. zatrudnione były dwie osoby niepełnosprawne (2 etaty), na koniec 2017 r. trzy osoby (2,5 etatu), na koniec stycznia, lutego i marca 2018 r. trzy osoby (3 etaty), na koniec kwietnia 2018 r. trzy osoby (2,9 etatu), a na koniec maja i czerwca 2018 r. dwie osoby (2 etaty). Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyliczony zgodnie z art. 21 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁶ wyniósł na koniec 2016 r. – 3,31, na koniec 2017 r. – 4,33, a na koniec każdego miesiąca I półrocza 2018 r. odpowiednio: 5,14; 5,12; 5,08; 4,83; 3,38 i 3,38. [dowód: akta kontroli str. 10]

W okresie objętym kontrolą nie zwolniono żadnej osoby niepełnosprawnej. W dniu 1 września 2017 r. podpisano z osobą niepełnosprawną umowę na stanowisku specjalisty ds. zagospodarowania przestrzennego (0,5 etatu). Z osobą tą 12 stycznia 2018 r. zawarto umowę na stanowisko specjalisty ds. funduszy celowych (0,5 etatu).

Z jedną z osób, zatrudnioną na stanowisku sprzątaczkii, na jej wniosek z 5 marca 2018 r., rozwiązano umowę o pracę 27 kwietnia 2018 r. w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych. [dowód: akta kontroli str. 19-20, 45-51, 106]

1.2. W okresie objętym kontrolą Dyrektor ŚPN zatrudnił jedną osobę niepełnosprawną zawierając z nią 1 września 2017 r. umowę na czas określony do 31 sierpnia 2018 r. na 0,5 etatu na stanowisku specjalisty ds. zagospodarowania przestrzennego w Dziale Monitoringu, Badań i Analiz oraz w dniu 12 stycznia 2018 r. umowę na 0,5 etatu na stanowisku ds. obsługi funduszy celowych na zastępstwo innego pracownika. Osoba ta miała stałe orzeczenie o niepełnosprawności (stopień umiarkowany) z 14 maja 2013 r. Ponadto w ŚPN dwie osoby niepełnosprawne zatrudnione były na stanowiskach robotnika gospodarczego i sprzątaczkii (do 27 kwietnia 2018 r.). Obie osoby orzeczenia o stopniu niepełnosprawności w stopniu lekkim uzyskały pracując w ŚPN. [dowód: akta kontroli str. 12--44]

2. ŚPN w latach 2016-2018 (I półrocze):

- nie współpracował z organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych m.in. w celu upowszechnienia wiedzy dotyczącej możliwości ubiegania się o pracę w jednostce. Dyrektor wyjaśnił: *nabory do pracy w ŚPN są organizowane w miarę występujących incydentalnie potrzeb. Każdy nabór realizowany jest z uwzględnieniem specyficznych potrzeb wakującego stanowiska.(...) nabory na stanowiska pilarza motorniczego czy też sprzątaczkii realizowane były w oparciu o złożone dokumenty aplikacyjne. Wymagania na te stanowiska nie ograniczały udziału osób niepełnosprawnych w procesie rekrutacyjnym. Nabory na inne stanowiska wymagały*

⁴ Wynikające z: rozporządzenia Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 14 grudnia 1994 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. z 1999 r. Nr 15 poz. 140, ze zm. (akt archiwalny, dalej: rozporządzenie z 1994 r. w sprawie warunków technicznych)) i rozporządzenia 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.; dalej: rozporządzenie z 2002 r. w sprawie warunków technicznych).

⁵ Wynikające z rozporządzenia z 2002 r. w sprawie warunków technicznych.

⁶ Dz. U. z 2018 poz. 511, ze zm. (dalej: ustawa o rehabilitacji).

specjalistycznej wiedzy i doświadczenia, które musiały być decydującym kryterium wyboru kandydata. Nabory nie były więc w żaden sposób dyskryminujące dla osób niepełnosprawnych, czego dowodem jest zatrudnienie w jednym z nich osoby niepełnosprawnej;

- nie prowadził działań informacyjnych upowszechniających wiedzę na temat możliwości ubiegania się o pracę przez osoby niepełnosprawne. Dyrektor wyjaśnił: *nabory na stanowiska na których mogą pracować osoby niepełnosprawne nie były w żaden sposób dyskryminujące dla osób niepełnosprawnych. Każda osoba niepełnosprawna posiadająca odpowiednie kwalifikacje miała dostęp do informacji o naborze taki sam jak pozostałe osoby. Osoby niewidome i niedowidzące, które mogłyby mieć problem z dostępem do ogłoszenia na stronie internetowej ŚPN z przyczyn oczywistych nie mogłyby również sprostać obowiązkowi specjalisty merytorycznego, który musi czytać i wytwarzać korespondencję pisaną jak i porozumiewać się telefonicznie.*
W przypadkach kiedy ŚPN ogłaszał nabór do pracy nie kierowano informacji do osób niepełnosprawnych z różnymi dysfunkcjami, zwłaszcza dla osób głuchych i niewidomych (ogłoszenia nie były udostępniane w tłumaczeniu na język migowy i nie istniała możliwość odsłuchania tekstu ogłoszenia). Dyrektor wyjaśnił: *charakter pracy na stanowiskach na które prowadzony był nabór w ŚPN, nie pozwalała na zatrudnienie osób niewidomych i niesłyszących;*
- nie podejmował działań w celu zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych za pośrednictwem urzędu pracy. Dyrektor wyjaśnił: *ŚPN nie ma obowiązku poszukiwania kandydatów do pracy za pośrednictwem urzędu pracy, niemniej jednak dopełnia formalności w trakcie naboru wybierając formy przekazu docierające do szerszego grona odbiorców, tj. ogłoszenia w BIP, na stronie internetowej, portalu społecznościowym, tablicy ogłoszeń, rozesłanie informacji do wszystkich parków narodowych, umieszczenie ogłoszenia na giełdzie pracy w lokalnej rozgłośni radiowej (Radio Kielce);*
- nie współpracował z uczelniami w celu upowszechnienia wiedzy wśród studentów o możliwości zatrudnienia w ŚPN. Dyrektor wyjaśnił, że w ŚPN *nie występowały braki kadrowe o charakterze długofalowym. Niemniej jednak ŚPN wielokrotnie podpisywał z uczelniami umowy o przyjęciu praktykanta w celu odbycia praktyki objętej programem studiów;*
- nie oferował studentom niepełnosprawnym możliwości odbycia praktyk oraz stażu. Dyrektor wyjaśnił: *ŚPN wielokrotnie organizował praktyki i staże dla studentów, niemniej jednak zawsze na wniosek zainteresowanych. W kontrolowanym okresie zgłosiło się wielu studentów, którym ŚPN zorganizował stanowisko oraz zapewnił warunki pracy, zarówno odbywającemu praktykę jak i staż zawodowy. Na etapie rekrutacji oraz zawierania umowy z uczelnią czy z PUP, nie były ujawniane dane studenta w zakresie jego niepełnosprawności, dlatego ŚPN nie ma wiedzy, ilu ze zgłoszonych studentów posiadało orzeczenie o niepełnosprawności;*
- nie organizował staży dla osób niepełnosprawnych. Dyrektor wyjaśnił: *właściwy miejscowo Urząd Pracy nigdy takiego stażu nie proponował, a jest to jednostka powołana w celu aktywizacji zawodowej. ŚPN ma inne cele statutowe, niemniej jednak nigdy nie odmówił organizacji takiego stażu.*

W ocenie Dyrektora ŚPN zapewniono równy dostęp do pracy dla osób niepełnosprawnych poprzez nieumieszczanie w ogłoszeniach o pracę kryteriów dyskryminacyjnych. [dowód: akta kontroli str. 104, 293, 295-296]

Udzielając odpowiedzi w zakresie przyczyn utrzymywania się wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na niskim poziomie (poniżej 6%) Dyrektor wyjaśnił: *Pomimo tego, że mamy wyższy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w porównaniu do innych parków narodowych, to zdaję sobie sprawę, że mógłby on być na jeszcze wyższym poziomie. Podkreślam, że w pierwszym kwartale 2018 r. był on już na poziomie powyżej 5%, to z powodu odejścia na emeryturę zatrudnionej osoby niepełnosprawnej (na co nie mam wpływu), uległ zmniejszeniu. Na części stanowisk zatrudnienie osób z pewnymi dysfunkcjami nie jest możliwe, niemniej ŚPN nigdy tych ograniczeń nie formułował. Na ogłoszenia o naborze skierowane do ogółu społeczeństwa odpowiedziało kilka osób,*

z czego jedna z orzeczoną niepełnosprawnością, która obecnie jest zatrudniona. [dowód: akta kontroli str. 293, 296]

W zakresie podejmowania przez kierownictwo jednostki działania w sprawie zapewnienia równego dostępu do pracy dla osób niepełnosprawnych Dyrektor wyjaśnił: *w opinii kierownictwa ŚPN równy dostęp do pracy w ŚPN dla osób niepełnosprawnych jest zapewniony w takim stopniu jak to tylko możliwe.* [dowód: akta kontroli str. 293, 296]

3. Odpowiedzialna za sprawy kadrowe osoba zatrudniona do 31 marca 2017 r. na *Samodzielnym stanowisku ds. pracowniczych* nie uczestniczyła w szkoleniach dotyczących problematyki zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Od 1 kwietnia 2017 r. obowiązki te przejęła inna osoba, która poza szkoleniem dotyczącym prawa pracy nie uczestniczyła w szkoleniach dotyczących problematyki zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Powyższe szkolenie zostało zorganizowane 3 lipca 2017 r. w Kielcach przez BDO Sp. z o.o., a jego tematem było *Prawo pracy w praktyce – zmiany w świadectwach pracy od 1 czerwca 2017 r.* Jednym z punktów szkolenia były najczęstsze problemy dotyczące urlopów wypoczynkowych, w tym urlopów osób niepełnosprawnych. [dowód: akta kontroli str. 52-60, 104-105]

4. Jak oświadczył Dyrektor ŚPN, *na zebraniach pracownicy nie byli informowani, że w przypadku stwierdzenia u nich niepełnosprawności są zobowiązani do dostarczenia stosownego orzeczenia, jednakże przeprowadzał on ustną kwerendę wśród kierowników działów oraz pracowników w celu ustalenia osób, którym przysługują specjalne uprawnienia z tego tytułu. W momencie zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, pracownik ds. pracowniczych udzielał stosownej informacji na temat praw osoby niepełnosprawnej oraz obowiązków pracodawcy w tym zakresie.* [dowód: akta kontroli str. 104]

5. Wysokość wpłat na PFRON w 2016 i 2017 r. wyniosła odpowiednio: 32 324 zł i 28 738 zł, a w poszczególnych miesiącach 2018 r. (styczeń – czerwiec) odpowiednio: 869 zł, 893 zł, 1002 zł, 1285 zł, 2839 zł i 2905 zł. [dowód: akta kontroli str. 11]

6. Szczegółowymi badaniami kontrolnymi w zakresie prawidłowości naliczania oraz terminowości dokonywania wpłat na PFRON objęto wpłaty dokonane w ostatnim kwartale 2016 i 2017 r. (za wrzesień, październik i listopad) oraz w I połowie 2018 r. (za grudzień 2017 r. oraz za styczeń, luty, marzec, kwiecień i maj 2018 r.). Stwierdzono, że wysokość wpłat naliczono prawidłowo i dokonano ich w terminie określonym w art. 49 ust. 2 ustawy o rehabilitacji (do dnia 20 następnego miesiąca po miesiącu, w którym zaistniały okoliczności powodujące powstanie obowiązku wpłat). [dowód: akta kontroli str. 64-103]

7. ŚPN nie korzystał z możliwości, wynikającej z art. 22 ustawy o rehabilitacji, i obniżenia wpłat na PFRON. Dyrektor wyjaśnił, że *ŚPN dokonuje zakupów zgodnie z przepisami ustawy prawo zamówień publicznych lub (...) w trybach określonych zarządzeniem dyrektora. (...) Zarządzenia te dokonywane są zgodnie z zapotrzebowaniem na dany towar lub usługę z zastosowaniem zasady konkurencyjności. W ramach prowadzonych postępowań przetargowych nie dokonano zakupu produkcji i usług u dostawcy, który prowadzi zakład pracy chronionej zatrudniającej osoby niepełnosprawne. W związku z powyższym ŚPN nie miał możliwości obniżenia składek na PFRON, wynikającej z art. 22 ustawy o rehabilitacji.* [dowód: akta kontroli str. 306, 309]

8. Zarówno w regulaminie organizacyjnym, jak i regulaminie pracy nie określono zasad i trybu naboru do pracy. Dyrektor wyjaśnił: *ustawa Kodeks pracy nie stawia takiego wymogu regulaminowi pracy. Realizacja takiego postulatu byłaby wysoce niepraktyczna z uwagi na różnorodność stanowisk w ŚPN. Różnorodność wymaganych kwalifikacji oraz zmienność sytuacji na rynku pracy wymagają elastyczności.* [dowód: akta kontroli str. 263-269, 293, 296]

24 stycznia 2017 r. na tablicy ogłoszeń ŚPN oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie <https://bip.swietokrzyskipn.org.pl/ogloszenia/page/5/> zamieszczono ogłoszenie o naborze na stanowisko specjalisty ds. obsługi środków celowych. W ogłoszeniu zamieszczono informację, iż w miesiącu poprzedzającym datę publikacji wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ŚPN, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, nie przekroczył 6%.

Zarządzeniem nr 12 z 2 marca 2017 r. Dyrektor ŚPN powołał pięcioosobową komisję do wyłonienia kandydata. Komisja z dziewięciu ofert, po przeanalizowaniu dokumentów aplikacyjnych podjęła decyzję o zaproszeniu do rozmowy kwalifikacyjnej pięć osób. W wyniku przeprowadzonych rozmów komisja zdecydowała, iż niepełnosprawny kandydat został oceniony jako drugi. Informację o wyniku naboru umieszczono na stronie internetowej ŚPN⁷. [dowód: akta kontroli str. 45-51]

Umowę o pracę zawarto z osobą, która wygrała konkurs. Ponieważ podczas postępowania kwalifikacyjnego wysoko oceniono kwalifikacje niepełnosprawnego kandydata to w dniu 1 września 2017 r. zawarto z nim umowę o pracę na innym stanowisku (0,5 etatu), a 12 stycznia 2018 r. zawarto z nim kolejną umowę (0,5 etatu) w celu zastępstwa osoby, która wygrała nabór. [dowód: akta kontroli str. 106]

9. ŚPN nie korzystał ze środków programu PFRON *Stabilne zatrudnienie – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej*, gdyż, jak wyjaśnił Dyrektor, *żadna z aplikujących czy też zatrudnionych osób niepełnosprawnych nie potrzebowała wzmocnienia kwalifikacji zawodowych niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Nie było również konieczności adaptacji pomieszczeń i otoczenia zakładu pracy, wyposażenia stanowiska pracy odpowiednio do potrzeb wynikających z niepełnosprawności (także z wystawionych orzeczeń) oraz charakteru zatrudnienia.* [dowód: akta kontroli str. 306, 309]

10. ŚPN, jako pracodawca, nie korzystał z instrumentów określonych w art. 26 i 26e ustawy o rehabilitacji. Dyrektor wyjaśnił: *nie korzystano z instrumentów określonych w ww. przepisach, ponieważ nie było potrzeby ponoszenia dodatkowych kosztów wyposażania stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej lub okres jej zatrudnienia był krótszy niż 36 miesięcy.*

W okresie objętym kontrolą zakupiono komputer wraz z licencją za kwotę 3241,05 zł, będący wyposażeniem stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej. [dowód: akta kontroli str. 61-63, 104, 294, 296]

11. Dyrektor wyjaśnił, że *sprawy dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych w ŚPN były przedmiotem zainteresowania kierownictwa jednostki. W związku z tym umowę o pracę zawarto z osobą posiadającą orzeczoną niepełnosprawność. Dzięki zatrudnianiu takich osób, ŚPN ma możliwość obniżenia obowiązkowych wpłat na rzecz PFRON. Angażowanie pracowników z niepełnosprawnością nie tylko pozytywnie wyróżnia ŚPN na rynku, ale również pozwala na pomoc osobom, które jej naprawdę potrzebują.* [dowód: akta kontroli str. 298-299]

Ustalone
nieprawidłowości

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

Uwaga dotycząca
badanej działalności

NIK zwraca uwagę na nieskuteczność działań ŚPN w pozyskaniu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W procesie rekrutacji nie wprowadzono żadnych preferencji, które mogłyby zachęcić osoby niepełnosprawne do podjęcia pracy w tej jednostce oraz nie podjęto współpracy z organizacjami działającymi na rzecz tych osób. W rezultacie prowadzonych w ostatnich trzech latach rekrutacji pracowników, do pracy z orzeczoną niepełnosprawnością zgłosiła się zaledwie jedna osoba niepełnosprawna. W tym czasie odeszła z pracy pracownica z niepełnosprawnością. Zaniechania te spowodowały, że wskaźnik zatrudnienia tych osób utrzymuje się na poziomie 3,38%⁸. Przeciwdziałaniu takim tendencjom służyła ratyfikacja 6 września 2012 r. *Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych*⁹, w której w art. 27 ust. 1 Polska uznała prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadach równości z innymi osobami oraz zobowiązała do zagwarantowania i popierania realizacji ich prawa do pracy między innymi poprzez popieranie zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym oraz zdobywania przez nich doświadczenia

⁷ <http://bip.swietokrzyskipn.org.pl/wp-content/uploads/2017/01/20170327-informacja-o-wyniku-naboru.pdf>.

⁸ Na koniec czerwca 2018 r.

⁹ Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 r., poz. 1169).

zawodowego. Podobnie Sejm RP wezwał w § 1 pkt 6 Karty praw osób niepełnosprawnych¹⁰ Rząd RP do podjęcia działań ukierunkowanych na urzeczywistnienie praw osób niepełnosprawnych, m.in. do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami.

Ocena cząstkowa

W kontrolowanym okresie ŚPN nie podejmował działań ukierunkowanych na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. W procesie rekrutacji nie wprowadzono żadnych preferencji, które mogłyby zachęcić osoby niepełnosprawne do podjęcia pracy w tej jednostce. ŚPN nie zamieszczał na stronach internetowych dedykowanych osobom niepełnosprawnym informacji o wolnych stanowiskach pracy, nie współpracował z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz niepełnosprawnych, nie zawierał porozumień z uczelniami w celu upowszechnienia wiedzy wśród studentów o możliwości zatrudnienia i nie oferował studentom niepełnosprawnym możliwości odbycia praktyk bądź stażu. W kontrolowanym okresie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ŚPN nie uległ zmianie, gdyż zarówno na koniec 2016 r. jak i na 30 czerwca 2018 r. wynosił ponad 3,3%. ŚPN rzetelnie naliczał i terminowo przekazywał składki na PFRON.

2. Przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych.

Opis stanu faktycznego

1.1. Z równoległe przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach (dalej: PIP) – w porozumieniu z NIK – kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów w zakresie uprawnień osób niepełnosprawnych oraz spełniania warunków dotyczących przystosowania stanowisk pracy do potrzeb tych osób wynika, że pracownicy niepełnosprawni zatrudniani byli w czasie pracy nieprzekraczającym obowiązującego wymiaru, bez pracy w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej. Ponadto, w przypadku pracownika z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności wymiar czasu pracy nie przekraczał siedmiu godzin dobowo i 35 godzin tygodniowo. [dowód: akta kontroli str. 277]

Kontrola PIP ustaliła, że pracownikom, w tym pracownikom niepełnosprawnym wynagrodzenie za pracę wypłacano do końca miesiąca na konto osobiste. W analizowanym przez PIP okresie nie występowało wypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W oparciu o przedłożone listy wypłat wynagrodzeń za pracę, kontrola PIP nie wniosła uwag i nie ujawniła nieprawidłowości w zakresie wysokości wypłacanych wynagrodzeń w stosunku do minimalnego wynagrodzenia, terminowości wypłat, prowadzenia potrąceń z wynagrodzeń. [dowód: akta kontroli str. 277]

1.2. W oparciu o rozmowy z pracownikami niepełnosprawnymi PIP ustaliła, że dodatkową 15 minutową przerwę wliczaną do czasu pracy wykorzystują oni według własnego uznania i dotychczas nie mieli trudności w jej wykorzystywaniu. [dowód: akta kontroli str. 277]

1.3. PIP stwierdziła, że wymiar urlopu wypoczynkowego pracowników niepełnosprawnych został ustalony prawidłowo (na podstawie dostarczonych świadectw z poprzednich miejsc zatrudnienia). Pracownicy niepełnosprawni na kontrolowanych przez PIP stanowiskach nie posiadali niewykorzystanych urlopów, do których nabyli prawo przed 2018 r. Kontrola PIP nie ujawniła nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopu dodatkowego pracownikowi z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. [dowód: akta kontroli str. 277-278]

1.4. Kontrola PIP stwierdziła, że nie było wniosków o zwolnienie w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności lub wniosków o zwolnienie z pracy w celu przeprowadzenia badań specjalistycznych lub zabiegów rehabilitacyjnych. [dowód: akta kontroli str. 278]

Na podstawie akt osobowych pracowników niepełnosprawnych kontrola PIP stwierdziła, że obaj pracownicy niepełnosprawni zostali poddani: szkoleniu wstępnemu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (szkolenie obejmowało instruktaż ogólny i instruktaż

¹⁰ Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M. P. Nr 50, poz. 475), zwana dalej „Kartą praw osób niepełnosprawnych”

stanowiskowy) oraz szkoleniu okresowemu w dziedzinie bhp¹¹. Dodatkowo, jeden z ww. pracowników został poddany instruktażowi stanowiskowemu na stanowisku „specjalista ds. obsługi funduszy celowych”. [dowód: akta kontroli str. 275-276]

Inspektor pracy PIP w dniu rozpoczęcia kontroli nawiązał kontakt i przeprowadził rozmowę z przewodniczącymi związków zawodowych¹² działających w ŚPN przedstawiając im cel i zakres kontroli. Przedstawiciele obu organizacji związkowych nie zgłosili mu skarg, wniosków oraz nie występowali z inicjatywą kontaktowania się z nim w czasie kontroli. [dowód: akta kontroli str. 275]

2. Kontrola PIP ustaliła, że w orzeczeniu pracownika niepełnosprawnego posiadającego orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności poza określeniem, że ww. osoba niepełnosprawna jest zdolna do prac w warunkach pracy chronionej zawarto inne wskazania dotyczące zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze ułatwiające funkcjonowanie według wskazań lekarza, a także że wymaga środowiskowego wsparcia w samodzielnej egzystencji poprzez korzystanie z usług socjalnych, opiekuńczych, terapeutycznych i rehabilitacyjnych świadczonych przez wyspecjalizowane placówki. W czasie rozmowy ww. pracownik poinformował inspektora pracy PIP, że aktualnie nie korzysta z przedmiotów ortopedycznych i innych środków pomocniczych oraz nie korzysta z pomocy innych osób w pracy oraz poza pracą.

Ponadto z ustaleń kontroli PIP wynika, że w aktach osobowych ww. pracownika znajdowało się orzeczenie lekarskie z badań wstępnych stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku pracy bez określonych wskazań lub przeciwwskazań związanych z pracą na tym stanowisku. [dowód: akta kontroli str. 276]

3. Kontrola PIP nie wniosła uwag w stosunku do stanu technicznego znajdujących się na terenie siedziby ŚPN obiektów i pomieszczeń. W ocenie PIP, (...) *przystosowanie obiektów i pomieszczeń dla osób niepełnosprawnych zatrudnionych na kontrolowanych stanowiskach pracy stosownie do wymagań dotyczących stopnia i rodzaju niepełnosprawności nie było wymagane*. Stopień i rodzaj niepełnosprawności pracowników zatrudnionych na kontrolowanych przez PIP stanowiskach pracy nie wymagał używania urządzeń pomocniczych lub pomocy innych osób przy poruszaniu się i korzystaniu z pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych.

Kontrola PIP ustaliła, że:

- obiekt siedziby ŚPN został wyposażony w dźwig osobowy oraz podjazd dla osób o ograniczonej sprawności ruchowej;
- zapewniono i wyposażono pomieszczenia higieniczno-sanitarne (umywalnie, sanitariaty, pomieszczenia do przygotowania i spożywania posiłków) na terenie siedziby ŚPN, gdzie utworzono kontrolowane stanowiska pracy;
- na każdej kondygnacji zapewniono zaplecze higieniczno-sanitarne, a na parterze i pierwszym piętrze zorganizowano sanitariaty przystosowane do korzystania przez osoby niepełnosprawne ruchowo;
- zapewniono ogrzewanie, oświetlenie naturalne i elektryczne oraz wentylację w obiekcie, gdzie znajdowały się kontrolowane stanowiska pracy pracowników niepełnosprawnych;
- stan instalacji elektrycznej i urządzeń zabezpieczających był prawidłowy;
- stan techniczny dróg, przejść komunikacyjnych i ramp był prawidłowy;
- przestrzegane były normy ręcznego przemieszczenia ciężarów;
- na stanowisku „robotnik gospodarczy” prawidłowo użytkowane były maszyny typu kosiarka spalinowa oraz narzędzia ręczne, zaś na stanowisku „specjalista ds. obsługi funduszy celowych” oraz „specjalista ds. zagospodarowania przestrzennego” nie używano maszyn i urządzeń poza wyposażeniem biurowym (komputer, drukarka).

Kontrola PIP nie wniosła uwag do organizacji i wyposażenia kontrolowanych stanowisk pracy pracowników niepełnosprawnych, za wyjątkiem opisanych w sekcji ustalone nieprawidłowości. Stwierdziła, że zapewniono wyposażenie stanowisk pracy pracowników

¹¹ Jeden dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, a drugi dla kadry inżynieryjno-technicznej.

¹² Związek Leśników Polskich w ŚPN, NZSS „Solidarność” w ŚPN.

niepełnosprawnych z uwzględnieniem ich potrzeb biorąc pod uwagę specyfikę techniczną i technologiczną wykonywanej pracy. W ocenie PIP uwzględniając stopień i rodzaj niepełnosprawności zatrudnianych pracowników nie było konieczne indywidualne dostosowywanie stanowisk pracy do potrzeb związanych z istniejącą niepełnosprawnością. [dowód: akta kontroli str. 278-281]

4. W latach 2016-2018 (I półrocze) kontrolą wewnętrzną nie objęto zagadnień dotyczących przestrzegania praw oraz warunków pracy pracowników niepełnosprawnych. Dyrektor wyjaśnił: *nie stwierdzono żadnych uchybień ani zastrzeżeń dotyczących przestrzegania praw pracowników niepełnosprawnych. Nie odnotowano w tym zakresie żadnych skarg ze strony Społecznego Inspektora Pracy ani żadnej z zakładowych organizacji związkowych, czy też samych zainteresowanych, tj. pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością. Kontrolą wewnętrzną nie objęto zagadnień dotyczących przestrzegania praw oraz warunków pracy pracowników niepełnosprawnych, ponieważ ich bezpośredni przełożeni sprawują na bieżąco nad nimi nadzór.* Ww. problematyka nie była również przedmiotem zainteresowania audytu wewnętrznego. [dowód: akta kontroli str. 107-116, 258, 294, 297]

5. W dniach 28-29 czerwca, 6 i 11 lipca 2018 r. PIP przeprowadziła kontrolę w ŚPN. Kontrolą objęto wybrane zagadnienia dotyczące prawnej ochrony pracy, w tym przepisów bhp. W przypadku osób niepełnosprawnych PIP ustaliła m.in.:

- zaświadczenie z badań lekarskich jednego z pracowników niepełnosprawnych znajdowało się w części B jego akt osobowych – zgodnie z § 6 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika¹³ ww. zaświadczenie zostało umieszczone w części A jego akt osobowych;
- brak umieszczenia w aktach osobowych jednego z pracowników niepełnosprawnych karty kontrolnej potwierdzającej odbycie przez niego instruktażu stanowiskowego w dziedzinie bhp oraz brak potwierdzenia odbycia szkolenia wstępnego innego z pracowników niepełnosprawnych na karcie szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp na obowiązującym wzorze druku – zgodnie z § 12 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁴ potwierdzono¹⁵ na piśmie odbycie przez pracowników instruktażu ogólnego i stanowiskowego w karcie szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp;
- postępowanie powypadkowe jednego z pracowników niepełnosprawnych przeprowadzono w ciągu 15 dni (14-28 kwietnia 2015 r.), pracodawca zatwierdził protokół powypadkowy po 7 dniach (4 maja 2015 r.), a zatwierdzony protokół nie zawierał daty doręczenia poszkodowanej – zgodnie z § 13 ust. 1 i § 9 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy¹⁶ oraz § 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy¹⁷ Dyrektor ŚPN polecił na piśmie pracownikowi odpowiedzialnemu za wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społecznemu inspektowi pracy odpowiednio: zatwierdzanie protokołu powypadkowego jako pracodawca nie później niż w terminie 5 dni od dnia jego sporządzenia; dopilnowanie, aby zespół powypadkowy sporządzał protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku; określanie w protokołach powypadkowych informacji dotyczącej daty doręczenia/przesłania poszkodowanemu egzemplarza dokumentu.

Ponadto, przeprowadzona przez PIP kontrola regulaminu pracy wykazała: brak załączonych zasad wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej; brak określenia sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym jakie wiąże się wykonywaną pracą oraz zasadami ochrony przed zagrożeniami; brak

¹³ Dz. U. z 2017 r. poz. 894.

¹⁴ Dz. U. Nr 180, poz. 1860, ze zm. oraz z 2007 r. Nr 196, poz. 1420.

¹⁵ W trakcie kontroli PIP.

¹⁶ Dz. U. Nr 105 poz. 870.

¹⁷ Dz. U. Nr 227 poz. 2298.

określenia rozkładów czasu pracy dla pracowników niepełnosprawnych z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności, którzy nie wnioskowali i nie uzyskali zgody lekarza na odstępstwo od art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w zakresie pracy w godzinach nocnych i w godzinach nadliczbowych; w § 4 nie aktualny zapis dotyczący terminu zawierania umów o pracę (określono, że umowę o pracę zawiera się na piśmie najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika). W informacji o wykonaniu zaleceń sformułowanych przez PIP, Dyrektor ŚPN poinformował, że regulamin pracy został przekazany do uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi. [dowód: akta kontroli str. 117-136]

Ustalone
nieprawidłowości

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

1. W pokoju m.in. pracownika niepełnosprawnego przy monitorze ekranowym brak było w oknach urządzeń do regulowania dopływu światła słonecznego. Powyższe było niezgodne z art. 207 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy¹⁸ i ust. 9.1 lit. b załącznika rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe¹⁹. PIP nakazała usunięcia ww. nieprawidłowości do 31 października 2018 r. [dowód: akta kontroli str. 274-290]

Dyrektor wyjaśnił: *urządzenia dotychczas zainstalowane (wertykale) uległy uszkodzeniu i zostały zdemontowane. Pokoje (...) położone są od strony północnej i w związku z powyższym pracownicy pracujący w ww. pokojach nie byli narażeni na wzmiankowane ostre światło słoneczne, natomiast woleli korzystać ze światła dziennego nieograniczonego wertykalami. Instalacja wertykali łączy się z koniecznością włączania światła sztucznego. Wobec powyższego nie wykonano na bieżąco instalacji nowych osłon. Urządzenia ograniczające dopływ światła słonecznego zostaną zainstalowane w (...) pokojach do dnia 20 października bieżącego roku.* [dowód: akta kontroli str. 305, 308]

2. Nie prowadzono prawidłowo indywidualnych kart ewidencyjnych przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego poprzez nie wpisywanie do ewidencji wszystkich wydanych pracownikom środków ochrony indywidualnej (np. nie wpisywano wszystkim pracownikom wydanych środków odstraszających kleszcze, także nie wpisywano wszystkich rękawic roboczych lub ochronnych oraz ochronników słuchu (dotyczyło to m.in. pracownika niepełnosprawnego)). Było to niezgodne z § 8 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 pracownika²⁰. [dowód: akta kontroli str. 274-290]

Dyrektor wyjaśnił: *nie prowadzono wpisów do kart ewidencji środków ochrony indywidualnej, ponieważ środki te wydawane są na podstawie imiennych list potwierdzonych własnoręcznym podpisem przez pracownika pobierającego środki odstraszające kleszcze. Powyższa lista jest dołączona do faktury za zakupione środki odstraszające komary i kleszcze (...). Natomiast rękawice robocze nie są wpisywane do kart ewidencji ze względu na to, że są sklasyfikowane jako środek do bieżącego zużycia i wydawane są w miarę potrzeb na podstawie oświadczenia pracownika o zużyciu. Zgodnie z wystąpieniem pokontrolnym PIP, karty ewidencji przydzielonych pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, będą prowadzone z uwzględnieniem wszystkich wydawanych pracownikom środków ochrony indywidualnej.* [dowód: akta kontroli str. 305-306, 308, 310-312]

3. Jeden z pracowników niepełnosprawnych nie został wyposażony w odzież bhp (spodnie trekkingowe, kurtkę przeciwdeszczową, koszulkę polo, kurtkę polar). [dowód: akta kontroli str. 274-290]

¹⁸ Dz. U. z 2018 r. poz. 917, ze zm.

¹⁹ Dz. U. Nr 148 poz. 973.

²⁰ Dz. U. z 2017 r. poz. 894.

Dyrektor wyjaśnił, że po rozstrzygnięciu postępowania przetargowego na zakup odzieży bhp na 2018 r. ww. pracownik otrzymał należną odzież. Powyższe potwierdził również inspektor pracy w trakcie kontroli PIP. [dowód: akta kontroli str. 288, 306, 308]

4. W ocenie ryzyka zawodowego jednego z pracowników niepełnosprawnych, w części dotyczącej narażenia na choroby związane z zagrożeniem ze strony kleszczy kategorię ryzyka określono jako „pomijalnie małe”, co zdaniem inspektora pracy obecnie nie odpowiada rzeczywistemu stopniowi zagrożenia, gdyż w ostatnich latach nastąpił gwałtowny wzrost populacji kleszczy i wzrósł poziom nosicielstwa w zakresie bakterii i wirusów powodujących niebezpieczne choroby u człowieka. Było to niezgodne z art. 226 Kodeksu pracy i § 39a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy²¹. PIP nakazała przeprowadzenie aktualizacji oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną przez pracowników pracą na wszystkich stanowiskach pracy w ŚPN w terminie do 30 listopada 2018 r. [dowód: akta kontroli str. 274-290]

Dyrektor wyjaśnił: *zespół powołany do oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy w ŚPN w 2010 zaktualizował Ryzyko zawodowe występujące na stanowiskach pracy w ŚPN. Zgodnie ze swoją najlepszą wiedzą sporządził Karty Oceny Ryzyka na Stanowiskach Pracy występujących w ŚPN szacując Ryzyko zawodowe uwzględniając zagrożenia i ich źródła. Zespół podczas identyfikacji zagrożeń wskazał między innymi na kontakt z drobnoustrojami chorobotwórczymi takimi jak kleszcze przenoszące bakterie i wirusy. Podczas określania Kategorii ryzyka jako pomijalnie małe, małe, średnie, duże analizowano ciężkość szkód, ekspozycję, prawdopodobieństwo wystąpienia czynnika. Na stanowiskach pracy terenowych takich jak leśniczy, podleśniczy, drwal motorniczy wiążących się z ciągłym przebywaniem w lesie oszacowano Ryzyko jako małe, natomiast na stanowiskach osób sporadycznie przebywających w ekosystemach leśnych takich jak specjalista ds. obsługi funduszy celowych, specjalista ds. zagospodarowania przestrzennego oszacowano ryzyko jako pomijalnie małe. Zgodnie z nakazem pokontrolnym PIP do 30 listopada 2018 r. zostanie powtórnie przeanalizowane Ryzyko Zawodowe występujące na stanowiskach pracy w ŚPN z uwzględnieniem zmieniających się czynników środowiskowych. Z wynikami analizy zostaną zapoznani Pracownicy ŚPN przez podpisanie Karty Oceny Ryzyka na Stanowiskach Pracy.* [dowód: akta kontroli str. 306, 308-309]

Ocena cząstkowa

W ŚPN respektowane były prawa pracowników niepełnosprawnych odnoszące się do czasu pracy, urlopów, przerw w pracy i płatnego zwolnienia. Skontrolowane przez PIP stanowiska pracy przystosowane były do potrzeb pracowników niepełnosprawnych, jednakże przy monitorze ekranowym jednego z nich brak było w oknach urządzeń do regulowania dopływu światła słonecznego. Nieprawidłowo prowadzone były indywidualne karty ewidencyjne przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. W ocenie ryzyka zawodowego jednego pracownika niepełnosprawnego nie uwzględniono rzeczywistego stopnia zagrożenia związanego z wykonywaną pracą. Problematyka przestrzegania w ŚPN praw oraz warunków pracy pracowników niepełnosprawnych nie była przedmiotem kontroli wewnętrznej oraz audytu.

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

Opis stanu faktycznego

Budynek, będący siedzibą ŚPN i miejscem wykonywania pracy (dalej: budynek) przez pracowników niepełnosprawnych to obiekt trójkondygnacyjny (w tym jedna kondygnacja częściowo podziemna) z poddaszem nieużytkowym, wybudowany pod koniec lat '90. Do użytkowania ww. obiektu przystąpiono w dniu 9 czerwca 2000 r. W części budynku znajdują się pomieszczenia biurowo-administracyjne dyrekcji ŚPN, w części pomieszczenia dydaktyczno-naukowe wraz z biblioteką i archiwum, pomieszczenia mieszkalne, garaże oraz pomieszczenia magazynowe i gospodarcze. Od początku użytkowania na obiekcie nie zostały przeprowadzone żadne działania termomodernizacyjne. [dowód: akta kontroli str. 238-247, 313]

²¹ Dz. U. z 2003 Nr 169 poz. 1650, ze zm. oraz z 2011 r. Nr 173 poz. 1034.

Andrzej Sosnowski, Zastępca Dyrektora ds. technicznych oświadczył, że poddane oględzinom obiekty zostały oddane do użytku w 2000 r. i od tamtej pory nie podlegały żadnym modyfikacjom. W trakcie oględzin m.in. ustalono, że:

- dojścia i dojazdy do budynku miały zainstalowane oświetlenie elektryczne, zapewniające bezpieczne ich użytkowanie po zapadnięciu zmroku, co było zgodne z § 14 ust. 4 rozporządzenia z 2002 r.;
- na ogrodzeniu nie był umieszczony drut kolczasty, tłuczone szkło oraz inne ostro zakończone elementy, co było zgodne z § 43 ust. 1 rozporządzenia z 1994 r. i § 41 ust. 2 rozporządzenia z 2002 r. w sprawie warunków technicznych;
- bramy i furtki w ogrodzeniu nie otwierały się na zewnątrz działki i nie miały progów utrudniających wjazd osób niepełnosprawnych na wózkach inwalidzkich, co było zgodne z § 43 ust. 2 rozporządzenia z 1994 r. w sprawie warunków technicznych i § 42 ust. 1 i 2 rozporządzenia z 2002 r.;
- dostęp osobom niepełnosprawnym do budynku zapewniała pochylnia dla niepełnosprawnych.
Ustalono, że pochylnia posiadała obustronne poręcze bez ostro zakończonych elementów, przy czym odstęp między nimi wynosił 1,1 m. Powyższe było zgodne z § 71 ust. 1 i 298 ust. 1 rozporządzenia z 1994 r. i 2002 r. w sprawie warunków technicznych. Do pochylni prowadził utwardzony chodnik o szerokości 2,1 m. Powierzchnia pochylni pozbawiona była płytek, a na jej początku i końcu znajdował się próg wysokości 0,03 m. Przedłużenie poręczy krótsze niż wynikające z § 298 ust. 5 rozporządzenia z 1994 r. i 2002 r. w sprawie warunków technicznych.
- poruszanie między pierwszym i drugim piętrem budynku umożliwiał dźwig osobowy. Dostęp do dźwigu nie był możliwy z poziomu parteru, gdzie znajdowała się maszynownia dźwigu. Zastępca Dyrektora ds. administracyjnych wyjaśnił: (...) *Fundamenty budynku posadowione są na litej skale. Wykonanie wykopów na głębokości ok. 3 m z prawidłowym dostępem do tych pomieszczeń skłoniło projektantów do rozwiązania tego problemu w zaistniały sposób;*
- na dwóch kondygnacjach budynku znajdowały się ogólnodostępne pomieszczenia higienicznosanitarne przystosowane dla osób niepełnosprawnych, w których: zapewniono odpowiednią przestrzeń manewrową, w pomieszczeniach i na trasie dojazdu do nich, zastosowano drzwi bez progów, zainstalowano przystosowane miski ustępowe i umywalki oraz uchwyty ułatwiające korzystanie z urządzeń higienicznosanitarnych, czym spełniono wymogi określone w § 86 ust. 1 pkt 1-4 rozporządzenia z 1994 r. i 2002 r. w sprawie warunków technicznych;
- bezpośrednio za budynkiem znajdował się utwardzony parking z przeznaczeniem dla osób niepełnosprawnych²² bez wydzielonych miejsc parkingowych oraz oznakowania wskazującego na jego przeznaczenie. Zastępca Dyrektora ds. administracyjnych wyjaśnił, że w części administracyjnej budynku dyrekcji będącej siedzibą ŚPN jest wielokrotnie więcej miejsc parkingowych niż aktualne zapotrzebowanie. (...) *Parking przeznaczony dla pełnosprawnych pracowników znajduje się w innej części placu. W związku z powyższym nie zachodziła potrzeba specjalnego oznakowania miejsc parkingowych dla osób z niepełnosprawnością;*
- w zewnętrznych (dwuskrzydłowych) drzwiach wejściowych wysokość progu wynosiła 0,01 m. W dojściu, w szerokości tych drzwi, nie były umieszczone odboje, skrobaczki, wycieraczki do obuwia lub podobne urządzenia wystające ponad poziom jego płaszczyzny. Drzwi wykonane były z przezroczystych, plastikowych tafli. Powyższe było zgodne odpowiednio z § 62 ust. 3, § 294 ust. 3 i § 295 rozporządzenia z 1994 r. i 2002 r. w sprawie warunków technicznych. Główne skrzydło zewnętrznych drzwi wejściowych w świetle ościeżnicy miało szerokość 0,85 m i wysokość 2,05 m. Tym samym szerokość ww. drzwi była niezgodna z § 62 ust. 1 rozporządzenia z 1994 r. i 2002 r. w sprawie warunków technicznych;
- szerokość i wysokość drzwi wewnętrznych²³ nie odpowiadała wymogom § 75 ust. 2 rozporządzenia z 1994 r. i 2002 r. w sprawie warunków technicznych. [dowód: akta

²² Zgodnie z oświadczeniem pracownika wyznaczonego przez kierownika jednostki kontrolowanej do obecności w trakcie przeprowadzenia oględzin.

²³ Pok. nr 12, 14, 17, 112.

kontroli str. 292, 254-257, 313]

2. W myśl poz. 24 załącznika nr 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 października 2003 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego w zakresie eksploatacji niektórych urządzeń transportu bliskiego²⁴ w latach 2015-2017 corocznie przeprowadzane były badania okresowe dźwigu. Termin kolejnego badania Urząd Dozoru Technicznego wyznaczył do 31 października 2018 r. [dowód: akta kontroli str. 137-145]

Z zapisów dziennika konserwacji dźwigu wynika, że w okresie objętym kontrolą przeglądy konserwacyjne wykonano w dniach: 1 grudnia 2016 r., 13 października 2017 r., 25 lipca i 23 sierpnia 2018 r. W okresie od 1 grudnia 2016 r. do 25 lipca 2018 r. na wniosek ŚPN dźwig został wyłączony z eksploatacji. Zastępca Dyrektora ds. administracyjnych wyjaśnił: *w budynku dyrekcji ŚPN jest zainstalowany dźwig hydrauliczny, który jeżeli jest nieużytkowany przez dłuższy czas powoduje opuszczenie kabiny na słupek podszybia oraz zluźnienie lin nośnych i automatyczne wyłączenie wyłącznika kontroli naciągu lin. Kontakt naciągu lin posiada mechaniczną blokadę niepozwalającą na samoczynne załączenie dźwigu. Ponowne załączenie wymaga interwencji konserwatora z uwagi na to, iż jest to ważny element bezpieczeństwa. Wyjaśniam, że dyrekcja ŚPN ze starego budynku została przeniesiona do obecnego w 2000 r., do chwili obecnej, tj. do 2018 r., ŚPN nie spotkał się z przypadkiem osoby z niepełnosprawnością ruchową, która powinna korzystać z dźwigu. Niekorzystanie z niego powodowało, że dźwig osobowy bardzo często ulegał zablokowaniu. Comiesięczne koszty przeglądów konserwacyjnych plus dodatkowe interwencje konserwatora w celu usunięcia blokady spowodowanej brakiem użytkowania dźwigu osobowego były przyczyną do wyłączenia go z eksploatacji. (...). W sytuacji potrzeby z korzystania z dźwigu osobowego ŚPN może go w każdej chwili uruchomić.* [dowód: akta kontroli str. 146-149, 259, 261]

Zgodnie z poz. 21 załącznika nr 2 ww. rozporządzenia od 25 lipca 2018 r., co 30 dni, wykonywano przeglądy konserwacyjne dźwigu. Przeglądów konserwacyjnych nie wykonywano w okresie od 12 listopada 2015 r.²⁵ do 1 grudnia 2016 r. [dowód: akta kontroli str. 146-149]

Badania okresowe i przeglądy konserwacyjne dźwigu zostały przeprowadzane przez osoby uprawnione. [dowód: akta kontroli str. 137-150]

3. W latach 2018-2019 ŚPN zakłada wykonanie termomodernizacji budynku. Wartość kosztorysową tego przedsięwzięcia określono na kwotę 2 538 tys. zł. Projektowany zakres prac nie zmienia istniejących warunków korzystania z obiektu przez osoby niepełnosprawne. W ramach termomodernizacji ww. budynku przewiduje się m.in. wymianę wykończenia podjazdu dla niepełnosprawnych oraz zainstalowanie metalowych pinezek zamocowanych na trzpień do płyt granitowych na początku i końcu podjazdu. Zastępca Dyrektora ds. administracyjnych wyjaśnił, że *rozpoczęcia zadania uzależnione jest od uzyskania zezwolenia na prace budowlane ze Starostwa Powiatowego w Kielcach, do którego ŚPN skierował zgłoszenie. Planowana termomodernizacja budynku uzależniona jest od możliwości finansowych Parku. ŚPN oczekuje na ogłoszenie przez NFOŚiGW²⁶ ogłoszenia o naborze wniosków. Harmonogram prac zostanie opracowany po zaakceptowaniu sfinansowania inwestycji przez NFOŚiGW.*

W 2018 r. ŚPN zamierza ubiegać się o dofinansowanie inwestycji w wysokości 2 157 tys. zł ze środków NFOŚiGW. Pozostałe środki, w kwocie 381 tys. zł, stanowić ma dotacja celowa budżetu państwa. Zastępca Dyrektora ds. administracyjnych oświadczył, że na dzień 23 października 2018 r. NFOŚiGW nie ogłosił konkursu/naboru na tego typu przedsięwzięcia termomodernizacyjne. [dowód: akta kontroli str. 186, 230-237, 259, 262]

4. W latach 2016-2018 (I półrocze) nie realizowano inwestycji oraz remontów na dostosowanie budynku i pomieszczeń do potrzeb osób niepełnosprawnych. [dowód: akta kontroli str. 151-226]

²⁴ Dz. U. Nr 193 poz. 1890.

²⁵ Data ostatniego przeglądu konserwacyjnego przed 1 stycznia 2016 r.

²⁶ Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej.

W ww. okresie wydatkowano w 2016 r. środki finansowe w kwocie 27 329 zł²⁷ na wykonanie dokumentacji (projektowo-kosztorysowej oraz audytu energetycznego) niezbędnej do przeprowadzenia termomodernizacji budynku. [dowód: akta kontroli str. 151-229]

5. Kwestia dostosowania budynku do potrzeb osób niepełnosprawnych nie była poruszana na posiedzeniach kierownictwa ŚPN. Zastępca Dyrektora ds. administracyjnych wyjaśnił, że *kwestie te poruszane były bezpośrednio w dziale administracyjno-technicznym, czego efektem jest zawarcie zapisów o remoncie podjazdu dla osób z niepełnosprawnością w dokumentacji na termomodernizację budynku ŚPN*. Ponadto, w związku ze stwierdzonymi uchybieniami w dostosowaniu budynku do osób niepełnosprawnych wyjaśnił: *Dotychczasowe kontrole nie wykazywały istniejących uchybień. Wręcz wskazywano, że ŚPN jako jeden z nielicznych parków narodowych posiada budynek dyrekcji z możliwością obsługi osób z niepełnosprawnością*. [dowód: akta kontroli str. 271, 273]

6. Zastępca Dyrektora ds. administracyjnych wyjaśnił, że projekt termomodernizacji nie przewiduje zmian konstrukcyjnych budynku. *Przy opracowywaniu projektu nie współpracowano z organizacjami działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnością. Jednakże wszelkie zmiany dostosowania budynku do potrzeb osób z niepełnosprawnością będą uwzględnione w trakcie wykonywanych prac*. [dowód: akta kontroli str. 260, 262]

Ustalone
nieprawidłowości

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

1. W okresie od 12 listopada 2015 r. do 1 grudnia 2016 r. nie wykonywano przeglądów konserwacyjnych dźwigu. Zgodnie z poz. 21 załącznika nr 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 października 2003 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego w zakresie eksploatacji niektórych urządzeń transportu bliskiego²⁸ przeglądy konserwacyjne dźwigów osobowych wykonuje się co 30 dni. [dowód: akta kontroli str. 146-149]

Odpowiedzialny za nadzorowanie i koordynację całości działalności ŚPN w zakresie wszelkich spraw technicznych Dyrektor ds. administracyjnych wyjaśnił, że w ww. okresie *nie wykonywano przeglądów miesięcznych dźwigu, ponieważ był on nieużywany. Jest to dźwig hydrauliczny i brak normalnej eksploatacji powoduje jego automatyczne wyłączanie się. We wcześniejszych okresach dochodziło do wyłączania się dźwigu kilka razy w miesiącu, co nasuwało podejrzenie o jego awaryjności. Za każdym razem telefonicznie wzywano konserwatora, który usuwał domniemaną usterkę. Nadal nie zachodziła potrzeba korzystania z dźwigu. W pomieszczeniach edukacyjnych na pierwszym piętrze prowadzone są planowane z wyprzedzeniem zajęcia edukacyjne dla grup dzieci i młodzieży szkolnej rezerwowane na określony termin przez opiekuna grupy. W przypadku zaistnienia potrzeby skorzystania z dźwigu, istniała możliwość jego włączenia przez konserwatora. Coroczne przeglądy techniczne wskazują, iż dźwig jest sprawny, chociaż w dalszym ciągu nie ma potrzeby korzystania z jego usług*. [dowód: akta kontroli str. 248-253, 259, 261-262]

2. W toku oględzin ustalono, że:

a) szerokość skrzydła głównego w świetle ościeżnicy zewnętrznych (dwuskrzydłowych) drzwi wejściowych do siedziby ŚPN wynosiła 0,85 m, zaś drzwi wewnętrzne (pok. 12, 14, 17, 112) były o szerokości 0,79-0,8 m i wysokości 1,92-1,95. Tym samym szerokość obu drzwi i wysokość drzwi wewnętrznych, zarówno w dniu oddania siedziby ŚPN do użytkowania (od 9 czerwca 2000 r.) jak i obecnie nie spełniała warunków technicznych wynikających z § 62 ust. 1 i § 75 ust. 2 rozporządzenia z 1994 r. i 2002 r. w sprawie warunków technicznych. Zgodnie z ww. przepisami w wypadku zastosowania drzwi zewnętrznych dwuskrzydłowych szerokość skrzydła głównego nie może być mniejsza niż 0,9 m, a drzwi wewnętrzne, z wyjątkiem drzwi do pomieszczeń technicznych i gospodarczych, powinny mieć co najmniej szerokość 0,9 m i wysokość 2 m²⁹.

Zastępca Dyrektora ds. technicznych wyjaśnił: *projekt budynku powstał na początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku i był uzgodniony według obowiązującego wówczas*

²⁷ 20 421 zł - dotacja celowa, 6 908 zł - środki własne.

²⁸ Dz. U. Nr 193 poz. 1890.

²⁹ Wymóg wprowadzony rozporządzeniem z 2002 r. w sprawie warunków technicznych.

prawa. Po zakończeniu budowy w 1999 r. wszystkie zalecenia odpowiednich służb zostały wykonane. Dotychczasowe kontrole nie wykazywały nieprawidłowości. [dowód: akta kontroli str. 254-257, 270-273]

b) dźwig osobowy nie posiadał dodatkowego oznakowania dla osób niewidomych i informacji głosowej, co było niezgodne z § 193 ust. 2a rozporządzenia z 2002 r. w sprawie warunków technicznych.

Zastępca Dyrektora ds. technicznych wyjaśnił: (...). *Projekt dźwigu nie przewidywał dodatkowego oznakowania i informacji głosowej dla osób z niepełnosprawnością wzrokową. Niewykorzystywany od kilku lat dźwig do obsługi osób z niepełnosprawnością jest przyczyną braku takiego oznakowania.* [dowód: akta kontroli str. 254-257, 270-273]

c) powierzchnia pochylni dla niepełnosprawnych pozbawiona była płytek, a na jej początku i końcu był próg wysokości 0,03 m. Poręcze przy pochylni przedłużone były o 0,15 m (przed jej początkiem) i 0,06 m (za końcem). Zgodnie z § 298 ust. 5 rozporządzenia z 1994 r. i 2002 r. w sprawie warunków technicznych poręcze przy schodach zewnętrznych i pochylniach, przed ich początkiem i za końcem, należy przedłużyć o 0,3 m.

Zastępca Dyrektora ds. technicznych wyjaśnił: *podjazd (pochylnia) dla osób z niepełnosprawnością wybudowano razem z budynkiem, choć nie jest trwale związany z bryłą budynku. Powstałe progi są wynikiem osiadania gruntu przed pochylnią. Długość poręczy również została wykonana w tamtym okresie. W przewidywanych pracach termomodernizacyjnych uwzględniono poprawę pochylni dla osób niepełnosprawnością.* [dowód: akta kontroli str. 254-257, 270-273]

Ocena cząstkowa

W budynku ŚPN zastosowane zostały rozwiązania architektoniczne (m.in. dźwig osobowy, pochylnia dla niepełnosprawnych, pomieszczenia higienicznosanitarne) zapewniające dostęp do niego osobom niepełnosprawnym. Mimo to, siedziba ŚPN nie była w pełni dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych. W obiekcie nie zostały spełnione warunki techniczne dotyczące przedłużenia poręczy przy pochylni dla niepełnosprawnych, drzwi wewnętrznych i zewnętrznych (wynikające z rozporządzenia z 1994 r. i 2002 r. w sprawie warunków technicznych) oraz wyposażenia windy (wynikające z rozporządzenia z 2002 r. w sprawie warunków technicznych).

IV. Wnioski

Wnioski pokontrolne

Przedstawiając powyższe oceny wynikające z ustaleń kontroli, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli³⁰, wnioskuje o:

1. Realizację zaleceń wydanych przez PIP po kontroli przestrzegania przez Dyrektora przepisów w zakresie uprawnień osób niepełnosprawnych oraz spełniania warunków dotyczących przystosowania stanowisk pracy do potrzeb tych osób.
2. Podjęcie działań w celu dostosowania rozmiarów drzwi zewnętrznych i wewnętrznych, poręczy przy pochylni dla niepełnosprawnych oraz wyposażenia windy do wymogów rozporządzenia z 2002 r. w sprawie warunków technicznych.

V. Pozostałe informacje i pouczenia

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

Prawo zgłoszenia zastrzeżeń

Zgodnie z art. 54 ustawy o NIK kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do dyrektora Delegatury NIK w Kielcach.

³⁰ Dz. U. z 2017 r., poz. 524 ze zm.

Obowiązek
poinformowania
NIK o sposobie
wykonania wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK proszę o poinformowanie Najwyższej Izby Kontroli, w terminie 21 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykonania wniosków pokontrolnych oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań.

W przypadku wniesienia zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, termin przedstawienia informacji liczy się od dnia otrzymania uchwały o oddaleniu zastrzeżeń w całości lub zmienionego wystąpienia pokontrolnego.

Kielce, dnia października 2018 r.

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Kielcach
Dyrektor
Grzegorz Walendzik

Kontrolerzy:

specjalista kp.
Arkadiusz Pawlik

.....

.....
starszy inspektor kp.
Marcin Sudół

.....