

Gorzów Wlkp., dnia 20 kwietnia 2015 r.

PS-III.9514.2.2015.ABil

Pan
Jerzy Bebrys
Prezes Zarządu
„BEJUR” Sp. z o. o.
ul. Szkolna 14
67-100 Nowa Sól

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

Działając na podstawie art. 30 ust. 3 pkt 3b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721 ze zm.) oraz § 3 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie trybu i sposobu przeprowadzania kontroli przez organy upoważnione do kontroli na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 29) pracownicy Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. w terminie od 25 lutego do 06 marca 2015 r. przeprowadzili kontrolę problemową w zakładzie pracy chronionej „BEJUR” Sp. z o. o., ul. Szkolna 14, 67-100 Nowa Sól. Wyniki kontroli zostały przedstawione w protokole kontroli z dnia 02.04.2015r., który podpisał Prezes Zarządu Pan Jerzy Bebrys. Pracodawca nie wniósł zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole kontroli.

Zakres kontroli obejmował stwierdzenie spełniania przez pracodawcę prowadzącego zakład pracy chronionej warunków i obowiązków określonych w art. 28 ust. 1 pkt 1-3 oraz art. 33 ust. 1 i 3 pkt 1 ustawy o rehabilitacji (...) w 2014 r., a w szczególności:

- stan zatrudnienia w osobach i w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz osiągnięte wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- przystosowanie obiektów i pomieszczeń użytkowanych przez „BEJUR” Sp. z o. o. do przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także do potrzeb osób niepełnosprawnych (przystosowanie stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych),
- zapewnienie doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych,
- utworzenie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych oraz prowadzenie ewidencji środków tego funduszu.

Na podstawie § 17 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie trybu i sposobu przeprowadzania kontroli przez organy upoważnione do kontroli na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 29) przekazuję niniejsze wystąpienie pokontrolne.

Ocena działalności podmiotu kontrolowanego:

W okresie objętym kontrolą stwierdzono, że pracodawca zatrudniał, co najmniej 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągnął wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie, co najmniej 50%, a w tym, co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowiły osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w związku z czym spełniał warunki określone w art. 28 ust. 1 pkt 1 ustawy o rehabilitacji (...).

Po analizie dokumentów będących w posiadaniu tut. Wydziału, tj. informacji INF-W za I półrocze 2014 r. stwierdzono nieznaczne różnice w wyliczeniach wskaźników zatrudnienia w stosunku do wyliczeń zespołu kontrolnego.

Ustalono, iż pracodawca:

- w miesiącu styczniu 2014 r. zaliczył pana (*) do stanu osób pełnosprawnych pomimo, iż posiadał on orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Błędne zakwalifikowanie pracownika niepełnosprawnego do stanu zatrudnienia wynikało z faktu, iż pracodawca nie uwzględnił w wyliczeniach informacji o dacie ustalonego stopnia niepełnosprawności zawartej w orzeczeniu. Pan (*) do stanu osób niepełnosprawnych został wliczony w lutym 2014 r.,
- nie uwzględnił od początku roku 2014 zmiany stopnia niepełnosprawności pana (*) z lekkiego na umiarkowany, mimo iż od 18.12.2013 r. posiada on ustalony umiarkowany stopień niepełnosprawności. Pracodawca zmianę tą uwzględnił 09.01.2014 r.,
- w styczniu 2014 r. nie uwzględnił zmiany stopnia niepełnosprawności pani (*), która od dnia 05.11.2013 r. legitymuje się umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Pracodawca uczynił to od 01.02.2014 r.,
- nie uwzględnił w miesiącu styczniu 2014 r. zmiany stopnia niepełnosprawności pana (*) z lekkiego na umiarkowany, mimo iż od 13.01.2014 r. posiada on umiarkowany stopień niepełnosprawności. Pracodawca zmianę tą uwzględnił z dniem 01.02.2014 r.,
- w miesiącu czerwcu zaliczył panią (*) do stanu osób pełnosprawnych pomimo, iż posiadała ona ustalony umiarkowany stopień niepełnosprawności od dnia 01.06.2014 r.

Stwierdzono, że stan zatrudnienia wyliczany jest zgodnie z art. 21 ust 5 ustawy o rehabilitacji (...), pracodawca uwzględnia rotację pracowników. Odnotowane rozbieżności nie miały negatywnego skutku w zakresie spełniania przez pracodawcę wymogów dotyczących utrzymywania odpowiedniej dla zakładu pracy chronionej struktury zatrudnienia.

Zespół kontrolny stwierdza, iż obiekty i pomieszczenia użytkowane przez pracodawcę zgodnie z art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji (...) odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich.

Na podstawie art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy o rehabilitacji (...) pracodawca legitymujący się statusem zakładu pracy chronionej zobowiązany jest do zapewnienia zatrudnionym

osobom niepełnosprawnym doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych.

W celu zapewnienia pracownikom zatrudnionym w „BEJUR” Sp. z o. o. opieki doraźnej, specjalistycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych, pracodawca zawarł umowę z pielęgniarką oraz z podmiotami leczniczymi w Nowej Soli, Wschowie i Wolsztynie.

Zatrudniona w Nowej Soli pielęgniarka pracuje w godzinach od 8⁰⁰ do 15⁰⁰. Ponadto zawarta umowa z NZOZ Poradnia Rodzinna Medycyny Pracy i Medycyny Sportowej DOZA-MED w Nowej Soli gwarantuje również zapewnienie opieki doraźnej, jednakże z umowy nie wynika, iż opieka ta zapewniona jest niepełnosprawnym pracownikom w czasie ich pracy, a jak wynika z ustaleń zespołu kontrolnego w zakładzie obowiązuje równoważny system czasu pracy oraz pracownicy świadczą pracę w porze nocnej.

Zgodnie ze stanowiskiem Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych znak: BON-I-52312-189-2-WK/10 z dnia 01.12.2010 r. przez zapewnienie opieki doraźnej rozumie się, co najmniej zatrudnienie osoby posiadającej odpowiednie uprawnienia, która w każdej chwili może udzielić osobie niepełnosprawnej pierwszej pomocy, a w sytuacjach tego wymagających – wezwać lekarza lub pogotowie. Należy jednakże pamiętać, iż osoba zapewniająca opiekę doraźną musi być stale obecna w godzinach i miejscu pracy osób niepełnosprawnych, a w czasie jej nieobecności należy zapewnić zastępstwo. Pracodawca może również zawrzeć umowę o świadczenie usług z zakresu doraźnej opieki medycznej z położonym w niewielkiej odległości zakładem opieki zdrowotnej, przy czym z treści tej umowy powinno jednak wyraźnie wynikać, że dotyczy ona doraźnej opieki medycznej dla niepełnosprawnych pracowników zakładu. Ponadto, w razie potrzeby, pracodawca powinien zapewnić dojazd.

W ramach zapewnienia doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa oraz usług rehabilitacyjnych niepełnosprawnym pracownikom zatrudnionym we Wschowie pracodawca zawarł umowę na czas nieokreślony z Nowym Szpitalem 2 Sp. z o. o. z siedzibą w Szczecinie prowadzącym NZOZ Nowy Szpital we Wschowie, ul. Ks. Kostki 33. Aneks z dnia 08.09.2010 r. szczegółowo wskazuje zakres zapewnianej przez Szpital pomocy. Jednakże ustalono, iż powyższy podmiot medyczny obecnie funkcjonuje w rejestrze podmiotów wykonujących działalność leczniczą pod nazwą Nowy Szpital we Wschowie Sp. z o. o., ul. Ks. Kostki 33, w związku z tym zasadne jest uaktualnienie umowy.

Ustalono, iż pracodawca prowadzi ewidencję środków ZFRON oraz utworzył regulamin zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

Zespół kontrolny zwrócił uwagę na to, iż pracodawca przeznaczył ponad 26 tys. zł pochodzących z ZFRON na realizację indywidualnych programów rehabilitacji utworzonych dla dwóch osób pracujących w Zarządzie Spółki.

Indywidualne programy rehabilitacji mają na celu zmniejszenie ograniczeń zawodowych i zgodnie z § 6 ust. 2 rozporządzenia w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. 2013.1300 ze zm.) opracowuje się je dla pracowników niepełnosprawnych, którzy w szczególności: posiadają najniższe kwalifikacje, z uwagi na niepełnosprawność mają utrudnione samodzielne wykonywanie pracy, utracili zdolność do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, zmieniają kwalifikacje zawodowe. Ponadto należy pamiętać, iż zgodnie z § 4a, cytowanego wyżej rozporządzenia, warunkiem wykorzystania funduszu rehabilitacji jest dokonywanie wydatków z tego funduszu w sposób

celowy i oszczędny z uwzględnieniem optymalnego doboru metod i środków realizacji w stosunku do zakładanych efektów.

Analiza regulaminu zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych potwierdziła jego zgodność z aktualnie obowiązującymi aktami prawnymi, tj. rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. 2013.1300 ze zm.) oraz ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji (...) (t.j. Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.), mimo iż powołane dzienniki ustaw w § 3 regulaminu uległy zmianie.

Biorąc pod uwagę działalność podmiotu kontrolowanego w przedmiocie posiadania statusu zakładu pracy chronionej zespół kontrolny wydaje **ocenę pozytywną z nieprawidłowościami**.

Uwagi i zalecenia pokontrolne zmierzające do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości:

Zobowiązuje się Pana Jerzego Bebrysa Prezesa Zarządu „BEJUR” Sp. z o. o. do:

1. Zrealizowania obowiązku wynikającego z art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy o rehabilitacji (...) w zakresie zapewnienia dostępu do medycznej opieki doraźnej osobom niepełnosprawnym zatrudnionym w Nowej Soli w porze nocnej;
2. Kwalifikowanie pracowników niepełnosprawnych do stanu zatrudnienia zgodnie z obowiązującym orzeczeniem w oparciu o art. 2a ust. 2 ustawy o rehabilitacji (...);
3. Uaktualnienia umowy gwarantującej niepełnosprawnym pracownikom zatrudnionym we Wschowie doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne;
4. Aktualizacji dzienników ustaw powołanych w § 3 regulaminu zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych;
5. Realizacji indywidualnych programów rehabilitacji mając na uwadze zapisy § 6 ust. 2 rozporządzenia w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

Na podstawie § 17 ust. 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie trybu i sposobu przeprowadzania kontroli (...), pracodawca zobowiązany jest do zawiadomienia organu kontrolnego o sposobie wykorzystania uwag i wykonania zaleceń pokontrolnych oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań. Informację należy przekazać Wojewodzie Lubuskiemu za pośrednictwem Dyrektora Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. w terminie 30 dni od daty otrzymania niniejszego wystąpienia pokontrolnego.

Z up. WOJEWODY LUBUSKIEGO

Grażyna Jelska

Zastępca Dyrektora

Wydziału Polityki Społecznej

(*) – Wyłączenia dokonał zespół kontrolny na podstawie art. 5 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (t. j. Dz.U. z 2014 r. poz. 782 ze zm.)