

PROTOKÓŁ KONTROLI
problemowej przeprowadzonej w zakładzie pracy chronionej
FOR NATURE Jerzy Dobroczyński,
ul. Kożuchowska 5, 68-100 Żagań.
w terminie od 28.02.2018 r. do 07.03.2018 r.

Na podstawie art. 30 ust. 3b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 511) 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) zespół kontrolny w składzie:

Anna Bilińska – kierownik zespołu kontrolnego, zatrudniona na stanowisku Inspektora w Oddziale Rynku Pracy w Wydziale Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp., posiadająca legitymację służbową nr 11/2014 oraz upoważnienie Wojewody Lubuskiego Nr 28-1/2018 z dnia 19.02.2018 r.

Marta Zatylna – członek zespołu kontrolnego, zatrudniona na stanowisku Inspektora w Oddziale Rynku Pracy w Wydziale Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp., posiadająca legitymację służbową nr 12/2014 oraz upoważnienie Wojewody Lubuskiego Nr 28-2/2018 z dnia 19.02.2018 r.

(Załączniki nr 1 i 2)

w terminie od 28.02.2018 r. do 07.03.2018 r. przeprowadził kontrolę problemową w zakładzie pracy chronionej FOR NATURE Jerzy Dobroczyński, ul. Kożuchowska 5, 68-100 Żagań, Numer Identyfikacji Podatkowej 9241003542, Numer identyfikacyjny REGON 970416399.

FOR NATURE Jerzy Dobroczyński działa na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej. Powyższa informacja została potwierdzona w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej Rzeczypospolitej Polskiej prowadzonej przez Ministerstwo Gospodarki w formie elektronicznej na stronie <http://prod.ceidg.gov.pl> stan na dzień 27.03.2018 r.

Kontrola została przeprowadzona w oparciu o następujące akty prawne:

- art. 28 ust. 1 pkt 1-3, art. 30 ust. 3 i 3b oraz art. 33 ust. 1 i 3 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 511),
- rozporządzenie 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, poz. 29),
- § 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lutego 2011 r. w sprawie określania wzorów i informacji przedstawianych przez prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej oraz sposobu ich przedstawiania (Dz. U. z 2011 r. Nr 44, poz. 232),

- § 2 i 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1023).

Przedmiotem kontroli problemowej było stwierdzenie spełniania przez pracodawcę prowadzącego zakład pracy chronionej warunków i obowiązków określonych dla zakładów pracy chronionej wynikających z art. 28 ust. 1 pkt -3 oraz art. 33 ust. 1 lub 3 pkt 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 511).

Kontrola obejmowała okres: od 1 stycznia 2017 r. do 27 lutego 2018 r. Analizie poddano stan zatrudnienia w 2017 r. Ponadto sprawdzono:

- przystosowanie obiektów i pomieszczeń użytkowanych przez FOR NATURE Jerzy Dobroczyński do przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także do potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania 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.

O rozpoczęciu kontroli podmiot kontrolowany został powiadomiony pismem Dyrektora Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. p. Grażyny Jelskiej z dnia 14.02.2018 r., znak: PS-III.9514.4.2018.ABil działającej z upoważnienia Wojewody Lubuskiego.

(Załącznik nr 3)

Analiza dokumentów w sprawie nastąpiła w siedzibie podmiotu kontrolowanego w dniach 28 lutego 2018 r. oraz 07.03.2018 r.

Podczas kontroli wyjaśnień udzielał Pan Jerzy Dobroczyński – Właściciel zakładu .

Podmiot kontrolowany posiada status zakładu pracy chronionej przyznany decyzją Pełnomocnika do Spraw Osób Niepełnosprawnych Nr D/03255 z dnia 24.12.1997 r., zmienioną decyzjami Wojewody Lubuskiego Nr Z/32/01 z dnia 30.10.2001 r. - ze względu na zmianę nazwy firmy z M-MAJ Jerzy Dobroczyński na FOR NATURE Jerzy Dobroczyński oraz Nr Z/84/04 z dnia 01.09.2004 r. z uwagi na uruchomienie działalności w Nowej Soli przy ul. Składowej 1.

Przedmiotem działalności gospodarczej zakładu jest produkcja zbiorników, konstrukcji stalowych, oraz rurociągów.

(Załącznik nr 4)

Pracodawca poinformował, iż w zakładzie obowiązuje jednozmianowy system pracy od godziny 7:00 do 15:00.

(Załącznik nr 5)

Zespół kontrolny otrzymał informację o miejscach prowadzenia działalności oraz o liczbie osób zatrudnionych w poszczególnych miejscach. Pracodawca prowadzi działalność w Nowej Soli przy ul. Składowej 1 gdzie zatrudnia 8 osób, w tym 7 osób niepełnosprawnych oraz w Żaganiu przy ul. Kozuchowskiej 5 gdzie zatrudnia 23 pracowników - w tym 9 osób niepełnosprawnych.

(Załącznik nr 6)

W toku czynności kontrolnych stwierdzono, iż w okresie objętym kontrolą niżej wymienieni pracownicy zakładu, w tym osoby niepełnosprawne, świadczyli pracę na terenie Niemiec oraz Słowacji:

- Jaguar Land Rover s.r.o., Dolne Hony 11,949 01 Nitra, Słowacja,
- Schaeffler Technologies AG & Co. KG, Mettmanner Str. 79, 42115 Wuppertal, Niemcy,
- Varenkam 1, D-30900 Negenborn/ Vedemark, Niemcy,
- Am Bahnhof 6,17039 Neddemin, Niemcy,
- Zundorfer Weg 4,53842 Troisdorf-Spich, Niemcy.

Pracodawca nie przedstawił zaświadczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy za granicą wydanych dla tych pracowników.

Pracodawca użytkuje obiekt i pomieszczenia w Żaganiu przy ul. Kozuchowskiej na podstawie umowy (*) – akt notarialny Repertorium (*) z dnia (*), oraz umowy (*) potwierdzonej aktem notarialnym Repertorium (*) z dnia (*) Natomiast w Nowej Soli przy ul. Składowej na podstawie umowy (*) potwierdzonej aktem notarialnym Repertorium (*) z dnia (*).

(Załącznik nr 7)

Stan zatrudnienia w zakładzie FOR NATURE Jerzy Dobroczyński w osobach oraz w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz osiągnięte wskaźniki zatrudnienia.

W dniu 28.02.2018 r. pracodawca przedstawił listę pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę obrazującą aktualny stan zatrudnienia w zakładzie. Lista uwzględnia etaty 31 pracowników zakładu i wskazuje 12 pracowników posiadających orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym oraz 4 osoby ze stopniem lekkim. W toku czynności kontrolnych zespół kontrolny nie potwierdził na podstawie udostępnionej dokumentacji stopnia niepełnosprawności u 2 pracowników tj. p. (*) oraz u p. (*). Ponadto stwierdzono, iż p. (*) posiada lekki stopień niepełnosprawności, a nie jak wskazał pracodawca umiarkowany.

Zgodnie z przekazaną listą tylko jeden pracownik (p. (*)) zatrudniony był w wymiarze niepełnego etatu tj. 0,33. Pozostałe 30 osób zatrudnionych było w pełnym wymiarze czasu pracy tj. 1 etat.

(Załącznik nr 8)

Pracodawca oświadczył, iż w II półroczu 2017r. żaden pracownik nie przebywał na urloпах bezpłatnych, wychowawczych, rodzicielskich oraz świadczeniu rehabilitacyjnym.

(Załącznik nr 9)

Podczas czynności kontrolnych w dniu 28.02.2018 r. przeanalizowano umowy o pracę osób zatrudnionych w II półroczu 2017 r., orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, a także zaświadczenia lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku. Analiza dokumentów pracowniczych odbyła się w oparciu o sporządzone przez pracodawcę tabele ilustrujące zatrudnienie w II półroczu 2017 r. oraz w poszczególnych miesiącach tego półrocza.

(Załącznik nr 10, 11)

Zespół kontrolny stwierdził następujące rozbieżności pomiędzy informacjami zawartymi w aktach osobowych pracowników a danymi przedstawionymi przez pracodawcę:

- pracodawca nie wskazał zatrudnienia p. (*) w okresie od (*) r. do (*),
- pracodawca wskazał, iż p. (*) posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności. Zespół kontrolny nie potwierdził tej informacji w oparciu o akta osobowe pracownika (brak orzeczenia w aktach) ,
- pracodawca wskazał, iż p. (*) posiada lekki stopień niepełnosprawności. Zespół kontrolny nie potwierdził tej informacji w oparciu o akta osobowe pracownika (brak orzeczenia w aktach),
- pracodawca wskazał, iż p. (*) posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności. W oparciu o akta osobowe pracownika zespół kontrolny stwierdza, iż pracownik posiada orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim.

Na podstawie zebranych danych zespół kontrolny dokonał obliczeń wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie.

Zatrudnienie w poszczególnych miesiącach II półrocza 2017 r. odzwierciedla poniższe zestawienie:

Miesiąc	Osoby					Etaty					Wsk 1	Wsk 2
	ogółem	niepełnosprawni	znaczny	umiarkowany	lekki	ogółem	niepełnosprawni	znaczny	umiarkowany	lekki		
lipiec	25,71	13	0	10	3	25,04	12,33	0	9,33	3	49,25%	37,27%
sierpień	26	13	0	10	3	25,33	12,33	0	9,33	3	48,68%	36,84%
wrzesień	26	13	0	10	3	25,33	12,33	0	9,33	3	48,68%	36,84%
październik	27,48	13	0	10	3	26,82	12,33	0	9,33	3	45,99%	34,80%
listopad	27,33	13,6	0	10,3	3	26,66	12,93	0	9,63	3	48,50%	36,12%
grudzień	29,13	15	0	11	4	28,46	14,3	0	10,3	3	50,36%	36,30%

(Załącznik nr 12)

Pracodawca posiadający status zakładu pracy chronionej powinien w myśl art. 28 ust. 1 pkt 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej (...) zatrudniać nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągać wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych co najmniej 50% (Wskaźnik 1 w tabeli), w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (Wskaźnik 2 w tabeli), lub 30% osób niewidomych lub psychicznie chorych albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Na podstawie kontroli ważności orzeczeń o stopniu niepełnosprawności i umów o pracę znajdujących się w aktach osobowych pracowników stwierdzono, iż w kontrolowanym okresie pod względem formalnym nie został spełniony warunek zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 50% osób niepełnosprawnych w miesiącach: lipiec, sierpień, wrzesień, październik oraz listopad 2017 r.

Zespół kontrolny stwierdził, iż pracodawca nie spełnił wymogów dla prowadzących zakład pracy chronionej wynikających z art. 28 ust. 1 pkt 1 lit a ustawy o rehabilitacji (...).

Na podstawie art. 30 ust. 3 ustawy o rehabilitacji (...) wojewoda podejmuje decyzję stwierdzającą utratę przyznanego statusu zakładu pracy chronionej w razie niespełnienia

warunków lub obowiązków, o których mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1-3 lub art. 33 ust.1 lub 3 pkt 1, z dniem zaprzestania spełniania jakiegokolwiek z tych warunków lub obowiązków.

W związku z tym, zespół kontrolny udał się w dniu 07.03.2018 r. ponownie do pracodawcy, aby potwierdzić spełnianie obowiązku określonego w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit a ustawy o rehabilitacji (...) w I półroczu 2017 r.

W dniu 07.03.2018 r. pracodawca przedstawił ponownie listę pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przedstawiającą aktualny stan zatrudnienia w zakładzie, listę osób zatrudnionych w 2017 r. oraz listy osób zatrudnionych w poszczególnych miesiącach 2017 r.

Wykazy zawierały ustalenia kontrolerów z dnia 28.02.2018 r. i wskazywały p. (*) oraz u p. (*) jako osoby pełnosprawne a p. (*) jako pracownika posiadającego lekki stopień niepełnosprawności.

Zespół kontrolny porównał listę osób aktualnie zatrudnionych w zakładzie przekazaną dnia 07.03.2018 r. z listą otrzymaną w dniu 28.02.2018 r. Analiza obydwu list wykazała znaczne rozbieżności dotyczące wymiaru czasu pracy pracowników. Z listy osób aktualnie zatrudnionych w zakładzie przekazanej 07.03.2018 r. wynika, iż 6 pracowników zatrudnionych jest na 0,5 etatu, 1 osoba na 0,2 etatu oraz 1 pracownik zatrudniony na 1,5 etatu.

Zmiana etatu nastąpiła u pracowników:

- (*) z 0,33 na 0,5,
- (*) z 1 etatu na 0,2,
- (*) z 1 etatu na 1,5
- (*) z 1 etatu na 0,5,
- (*) z 1 etatu na 0,5,
- (*) z 1 etatu na 0,5,
- (*) z 1 etatu na 0,5,
- (*) z 1 etatu na 0,5.

Ponadto zmiany zauważono w przekazanej w dniu 07.03.2018 r. liście osób zatrudnionych w okresie obejmującym cały 2017 r. Pracodawca wskazał, iż:

- p. (*) zatrudniony był w okresie od (*) do (*).,
- nastąpiły zmiany etatu u p. (*):
 - od 03.10.2017 r. z 1 na 0,5
 - od 03.11.2017 r. z 0,5 na 1
- nastąpiły zmiany etatu u p. (*):
 - od 16.10.2017 r. z 1 na 0,5
 - od 21.10.2017 r. z 0,5 na 1
 - od 21.11.2017 r. z 1 na 0,5
 - od 01.12.2017 z 0,5 na 1
- nastąpiły zmiany etatu u p. (*):
 - od 19.06.2017 r. z 0,3 na 0,5
- nastąpiły zmiany etatu u p. (*):
 - od 01.01.2017 r. na 0,3

- od 01.05.2017 r. z 0,3 na 1
- od 02.10.2017 r. z 1 na 0,2
- od 08.11.2017 z 0,2 na 1
- od 01.01.2018 r. z 1 na 0,2
- nastąpiły zmiany etatu u p. (*):
 - od 02.10.2017 r. z 1 na 0,8
 - od 08.11.2017 r. z 0,8 na 1
- nastąpiły zmiany etatu u p. (*):
 - od 03.10.2018 r. z 1 na 0,5
 - od 03.11.2018 r. z 0,5 na 1
- nastąpiły zmiany etatu u. p. (*):
 - od 16.10.2017 r. z 1 na 0,5
 - od 21.10.2017 r. z 0,5 na 1
 - od 21.11.2017 r. z 1 na 0,5
 - od 01.12.2017 r. z 0,5 na 1
- nastąpiła zmiana etatu u p. (*);
 - od 01.06.2017 z 1 na 1,5.

(Załącznik nr 13,14)

Pracodawca przedstawił ewidencję czasu pracy potwierdzającą dokonane zmiany w etatach oraz wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych osiągające co najmniej 50 % we wszystkich miesiącach 2017 r.

(Załącznik nr 15,16)

Zespół kontrolny uzyskał pisemne potwierdzenie p. (*), iż od czerwca 2017 r. jest zatrudniony na 1,5 etatu. Zgodnie z umową o pracę z dnia 01.04.2014 r. p. (*) zatrudniony jest na czas nieokreślony na stanowisku (*).

(Załącznik nr 17)

Pracodawca nie wyraził zgody na rozmowę kontrolerów z innymi pracownikami zakładu w celu potwierdzenia faktycznego wymiaru zatrudnienia.

W dniu 07.03.2018 r. kontrolerzy dokonali ponownego wglądu do akt osobowych wszystkich zatrudnionych w 2017 r. pracowników. Przedstawione w dniu 07.03.2018 r. dokumenty pracownicze znacznie różniły się od przedstawionych w dniu 28.02.2018 r. W teczkach aktowych znajdowały się nowe dokumenty sprzeczne z dokumentami, z którymi zespół kontrolny zapoznał się w pierwszym dniu kontroli.

Pracodawca odmówił podania informacji na temat składek odprowadzanych od wynagrodzenia zatrudnionych na umowę o pracę pracowników do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto poinformował, iż w zakładzie nie prowadzi się listy obecności pracowników.

Według kontrolerów przedłożenie przez pracodawcę nowych dokumentów jest działaniem mającym na celu udokumentowanie, iż osiągał wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie co najmniej 50% w 2017 r. Natomiast zgodnie z dokumentami sprawdzonymi w dniu 28.02.2018 r. wskaźnik ten nie został osiągnięty.

Zespół kontrolny ponownie obliczył wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych biorąc pod uwagę orzeczenia o stopniu niepełnosprawności oraz umowy o pracę wraz z aneksami zmieniającymi etaty znajdującymi się w aktach osobowych pracowników.

W wyniku obliczeń stwierdzono, iż w 2017 r. został spełniony warunek zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 50% osób niepełnosprawnych.

(Załącznik nr 18,19)

Wyliczenia wskaźników zatrudnienia następują po analizie przedstawionych przez pracodawcę umów o pracę, orzeczeń o stopniu niepełnosprawności oraz świadectw pracy, w związku z tym zespół kontrolny nie ma innych narzędzi do jego obliczenia. Ponadto kontrolujący nie mają kompetencji do sprawdzenia, które z przedstawionych przez pracodawcę dokumenty są obowiązujące.

W związku z powyższym zasadne jest zwrócenie się do właściwych organów administracji państwowej celem podjęcia przez nie działań zmierzających do potwierdzenia rzeczywistego zatrudnienia w zakładzie FOR NATURE Jerzy Dobroczyński.

W przypadku niespełniania warunków określonych w art. 28 ust. 1 ustawy o rehabilitacji (...) wojewoda uchylił status zakładu pracy chronionej z dniem zaprzestania spełniania jakiegokolwiek z tych warunków.

Przystosowanie obiektów i pomieszczeń użytkowanych przez zakład do przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także do potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych.

Zgodnie z art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji (...) obiekty i pomieszczenia użytkowane przez pracodawcę prowadzącego zakład pracy chronionej 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.

Zgodnie z art. 28 ust. 2 okoliczności, o których mowa w art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji (...) stwierdza na wniosek pracodawcy Państwowa Inspekcja Pracy.

Obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład FOR NATUR Jerzy Dobroczyński odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich, co potwierdzają dokumenty wydane przez Państwową Inspekcję Pracy:

- postanowienie BZ/1A/33/5130-K86/97 z dnia 01.12.1997 r. dla obiektu i pomieszczeń zlokalizowanych w Żaganiu przy ul. Kożuchowskiej 5,
- decyzja Nr rej.: 17058/5132-14/2004 z dnia 24.05.2004 r. dla obiektów i pomieszczeń zlokalizowanych w Nowej Soli przy ul. Składowej 1 (dokumentacja dostępna w aktach tut. Wydziału).

Pracodawca przedstawił protokół kontroli Nr rej. 17045-5317-K043-Pt/15 z dnia 22.10.2015r. przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie spełniania warunków określonych w art. 28 ust.1 pkt.2 w związku z art. 30 ust. 3c ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r.

o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Kontrolą objęto obiekty i pomieszczenia pracy, w których zatrudnione są osoby niepełnosprawne.

Zakład produkcyjny w Żaganiu mieści się w dwóch obiektach: hali produkcyjnej i warsztacie. W budynku, w którym zlokalizowana jest hala produkcyjna, znajduje się także pomieszczenia biurowe i pomieszczenia sanitarno-higieniczne.

Skontrolowany obiekt i pomieszczenia pracy spełniają wymogi bhp, a w szczególności:

- obiekt i pomieszczenia stałej pracy spełniają wymagania pod względem wysokości, powierzchni i kubatury oraz wolnej powierzchni podłogi wymaganych obowiązującymi przepisami,
- konstrukcje nośne, ściany i stropy użytkowanych obiektów i pomieszczeń są we właściwym stanie technicznym,
- drzwi i okna są we właściwym stanie technicznym oraz dostosowane są do liczby pracowników z nich korzystających,
- zapewniono właściwy stan techniczny podłóg, posadzek, schodów i przejść komunikacyjnych.

Nie stwierdzono utrudnień z tytułu występowania tzw. barier architektonicznych w pomieszczeniach pracy, na drogach i przejściach komunikacyjnych oraz w pomieszczeniach higieniczno- sanitarnych. Natomiast pomieszczenia pracy oraz pomieszczenia higieniczno-sanitarne są przystosowane dla osób niepełnosprawnych.

Pomieszczenia higieniczno-sanitarne zapewniono w budynku, w których odbywa się praca.

Rodzaj, ilość i wielkość pomieszczeń dostosowana jest do liczby zatrudnionych pracowników i rodzaju wykonywanej pracy. Zapewniono właściwe wyposażenie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Pracownicy niepełnosprawni nie wymagają specjalnego oprzyrządowania stanowisk pracy biorąc pod uwagę rodzaj schorzenia. Pracownikom zapewniono wolną powierzchnię i przestrzeń dostosowaną do rodzaju wykonywanych czynności. Stanowiska pracy są właściwie zorganizowane i wyposażone oraz zapewnione jest właściwe dojście do nich.

Organizacja i wyposażenie stanowisk pracy uwzględnia potrzeby osób niepełnosprawnych.

(Załącznik nr 20)

Do czasu podjęcia czynności kontrolnych przez kontrolerów Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp., Państwowa Inspekcja Pracy nie powiadomiła Wojewody Lubuskiego, by obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład nie odpowiadały wymogom określonym w art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji (...).

W dniu 28.02.2018 r. zespół kontrolny przeprowadził oględziny obiektu i pomieszczeń użytkowanych przez zakład w Żaganiu przy ul. Kożuchowskiej 5. W oględzinach uczestniczył Pan Jerzy Dobroczyński, który zapoznał się ze sporządzonym na miejscu protokołem oględzin.

(Załącznik nr 21)

Pracodawca nie przedstawił dokumentów świadczących, iż miejsca wykonywania pracy pracowników niepełnosprawnych poza granicami Polski 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.

Zapewnienie doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych.

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.

Doraźną opiekę medyczną nad niepełnosprawnymi pracownikami zakładu sprawują zatrudnione w zakładzie pielęgniarki:

- pani (*), która posiada prawo wykonywania zawodu nr (*), zatrudniona na podstawie umowy (*) z dnia (*) na czas (*) w (*) czasie pracy.
- pani (*) posiadającą prawo wykonywania zawodu nr (*), zatrudniona na podstawie umowy (*) z dnia (*) na czas (*) oraz na podstawie umowy (*) z dnia (*) na czas (*) w (*) czasie pracy.

(Załącznik nr 22)

Ponadto w zakładzie FOR NATURE Jerzy Dobroczyński zatrudniony jest na stanowisku lekarza pan (*), posiadający umowę (*) od (*) na czas (*) w (*) czasie pracy. Lekarz posiada prawo wykonywania zawodu lekarza nr (*) (dokumentacja dostępna w aktach tut. Wydziału). Zgodnie z oświadczeniem pracodawcy miejscem wykonywania pracy pielęgniarki p. (*) jest Nowa Sól, ul. Składowa 1, natomiast pielęgniarka p. (*) pracę wykonuje w Żaganiu przy ul. Kozuchowskiej 5.

(Załącznik nr 23)

Z informacji otrzymanej od pani (*) wynika, iż w 2017 r. ramach swoich obowiązków udzieliła pomocy doraźnej 186 razy. Pielęgniarka pracuje od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 15.00.

(Załącznik nr 24)

Pracodawca zawarł w dniu 02.11.2015 r. umowę o świadczeniu usług specjalistycznej opieki zdrowotnej oraz rehabilitacji i poradnictwa rehabilitacyjnego z Grupową Praktyką Lekarską Igor Bołdakow, Olga Bołdakow z siedzibą w Żaganiu przy ul. Śląskiej 21, reprezentowaną przez lekarza medycyny (*). Przedmiotem umowy jest świadczenie usług medycznych dla pracowników zatrudnionych w oddziale FOR NATURE Jerzy Dobroczyński w Nowej Soli przy ul. Składowej 1 w zakresie podstawowej i profilaktycznej opieki medycznej, opieki specjalistycznej i rehabilitacyjnej oraz poradnictwa. W zakres opieki specjalistycznej wchodzi porady lekarza: internisty, chirurga, ortopedy, okulisty, laryngologa, neurologa. Natomiast usługi rehabilitacji świadczone będą w formie kinezyterapii (masaż klasyczny), laseroterapii, ultradźwięki. Umowa została zawarta na czas nieokreślony. Grupowa Praktyka Lekarska zarejestrowana jest w rejestrze praktyk zawodowych lekarzy i lekarzy dentystów w księdze rejestrowej - nr księgi 000000123955 prowadzonej dla lekarza Igora Bołdakow oraz księdze rejestrowej – nr księgi 000000124345 prowadzonej dla lekarza Olgi Bołdakow.

(Załącznik nr 25)

Z wpisów do rejestru praktyk zawodowych lekarzy i lekarzy dentystów wynika, iż pan (*) posiada specjalizację w dziedzinie (*) a pani (*) w dziedzinie (*). W związku z powyższym

pracodawca przedstawił oświadczenie lekarza (*), iż posiada on zawarte umowy o współpracy z innymi podmiotami w zakresie opieki specjalistycznej i rehabilitacyjnej i te usługi są świadczone pracownikom For Nature Jerzy Dobroczyński.

(Załącznik nr 26)

Wątpliwości budzi zapis §1 umowy wskazujący, iż usługi medyczne świadczone są pracownikom zatrudnionym w oddziale FOR NATURE Jerzy Dobroczyński w Nowej Soli przy ul. Składowej 1. Umowa nie określa, aby opieka specjalistyczna i rehabilitacyjna oraz poradnictwo były gwarantowane pracownikom zatrudnionym w Żaganiu.

W toku czynności kontrolnych stwierdzono, iż w okresie objętym kontrolą tj. od 01.01.2017 r do 27.02.2018 r. pracownicy zakładu, w tym osoby niepełnosprawne, świadczyli pracę na terenie Niemiec oraz Słowacji.

(Załącznik nr 27)

Aneksam do umów o pracę wprowadzane były zmiany do brzmienia umowy w kwestii miejsca wykonywania pracy. Pracodawca przedstawił zestawienie, z którego wynika iż 4 pracowników zakładu posiadających stopień niepełnosprawności świadczyło pracę poza granicami Polski.

(Załącznik nr 28)

Pracodawca nie udokumentował w jaki sposób zapewnił tym pracownikom dostęp do doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych.

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. Pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej jest zobowiązany do zapewnienia doraźnej opieki medycznej również pracownikom niepełnosprawnym pracującym poza główną siedzibą zakładu pracy chronionej. Art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy o rehabilitacji (...) nie przewiduje wyjątków w wypełnianiu tego obowiązku.

Mając na uwadze powyższe zespół kontrolny stwierdza, iż doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwa i usług rehabilitacji nie są zapewnione wszystkim pracownikom niepełnosprawnym zatrudnionym w zakładzie FOR NATURE Jerzy Dobroczyński.

Utworzenie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych oraz regulaminu ZFRON, prowadzenie ewidencji środków tego funduszu.

Zgodnie z art. 33 ust. 1 i 3 pkt 1 ustawy o rehabilitacji (...) pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej jest obowiązany do utworzenia zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych oraz prowadzenia ewidencji środków funduszu rehabilitacji.

Zespół kontrolny stwierdził, iż pracodawca utworzył zakładowy funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych oraz prowadzi ewidencję jego środków.

Pracodawca przedstawił rozliczenie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych za rok 2017. Zgodnie z dokumentacją środki zfron w 2017 r. zostały przeznaczone na wynagrodzenie dla zatrudnionych w zakładzie dwóch pielęgniarek oraz lekarza i udzielenie jednej dopłaty do dofinansowania leków.

(Załącznik nr 29)

Zespół kontrolny stwierdził, iż pracodawca prowadzi ewidencję środków zfron, jednak nie wynika z niej, iż przeznacza co najmniej 15 % środków funduszu rehabilitacji na indywidualne programy rehabilitacji oraz co najmniej 10% tych środków na pomoc indywidualną dla niepełnosprawnych pracowników i byłych niepracujących niepełnosprawnych pracowników zakładu.

Zgodnie z art. 33 ust. 6 ustawy o rehabilitacji (...) kontrola prawidłowości realizacji przepisów dotyczących zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych wykonywana jest przez właściwe terenowo urzędy skarbowe.

Pracodawca utworzył Regulamin zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych obowiązujący w zakładzie od 01.07.2015 r. Zapisy Regulaminu są zgodne z aktualnymi aktami prawnymi tj. ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych oraz rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych mimo, iż podano nieaktualną podstawę prawną.

(Załącznik nr 30)

Na tym kontrolę zakończono i odnotowano w książce kontroli pod nr 18.

W myśl § 15 ust. 1-3 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 zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 29) protokół kontroli i każdą stronę protokołu podpisują kontrolujący i kierownik podmiotu kontrolowanego. Kierownik podmiotu kontrolowanego może zgłosić, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowane zastrzeżenia co do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia zgłasza się na piśmie w terminie 7 dni od dnia otrzymania protokołu kontroli.

Zgodnie z § 16 ust. 1-3 ww. rozporządzenia kierownik podmiotu kontrolowanego może odmówić podpisania protokołu kontroli. Odmowa podpisania protokołu kontroli przez kierownika podmiotu kontrolowanego nie stanowi przeszkody do podpisania protokołu przez kontrolujących i realizacji ustaleń kontroli.

Protokół kontroli sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, które otrzymują:

1. Pan Jerzy Dobroczyński - Właściciel For Nature Jerzy Dobroczyński,
2. Oddział Rynku Pracy Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp.

Podpis osoby upoważnionej:

brak

Osoby kontrolujące:

Anna Bilińska

Inspektor w Wydziale Polityki Społecznej

Marta Zatylna

Inspektor w Wydziale Polityki Społecznej

Żagań, dnia

Gorzów Wlkp., dnia 10.04.2018 r.

(*) Wyłączenia dokonał zespół kontrolny na podstawie art. 5 ustawy z dnia 6.09.2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz.U.2018.1330 z późn. zm.)