

Gorzów Wlkp., dnia 02 września 2014 r.

**Pan**  
**Jan Olszewski**  
**Prezes Zarządu**  
**„GAMA-OLSZEWSKY” Sp. z o. o.**  
**ul. Towarowa 14B**  
**65-114 Zielona Góra**

### **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 30 czerwca do 10 lipca 2014 r. przeprowadzili kontrolę problemową w zakładzie pracy chronionej „GAMA-OLSZEWSKY” Sp. z o. o., ul. Towarowa 14B, 65-114 Zielona Góra. Wyniki kontroli zostały przedstawione w protokole kontroli z dnia 07.08.2014 r. podpisanym przez Pana Jana Olszewskiego Prezesa Zarządu Spółki.

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 2013 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 Przedsiębiorstwo 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:

Podczas czynności kontrolnych stwierdzono, iż przedsiębiorca nie poinformował Wojewody Lubuskiego na druku INF-WZ będącym załącznikiem do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22.02.2011 r. (Dz. U z 2011 r. Nr 44, poz. 232) o zmianie nazwy firmy z Agencja Ochrony „GAMA” Sp. z o. o. na „GAMA-OLSZEWSKY” Sp. z o. o. Zgodnie z art. 30 ust. 4 pkt 1 ustawy o rehabilitacji (...) prowadzący zakład pracy chronionej jest obowiązany poinformować o każdej zmianie dotyczącej spełnienia warunków i realizacji obowiązków, o których mowa w art. 28 i 33 ust. 1 i 3, w terminie 14 dni od daty tej zmiany.

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 ustawy o rehabilitacji (...).

Po analizie dokumentów będących w posiadaniu tut. Wydziału, tj. informacji INF-W za I półrocze 2013 r. stwierdzono nieznaczne różnice w wyliczeniach wskaźników zatrudnienia w stosunku do wyliczeń zespołu kontrolnego. Rozbieżność została spowodowana tym, iż w miesiącu czerwcu 2013 r. pracodawca wliczył pracownika niepełnosprawnego do grupy osób pełnosprawnych. Natomiast zespół kontrolny po zapoznaniu się z orzeczeniem o ustalonym stopniu niepełnosprawności dotyczącym tego pracownika stwierdził, iż w badanym okresie posiadał on umiarkowany stopień niepełnosprawności. W czasie sporządzania informacji INF-W dotyczącej I półrocza 2013 r. pracodawca nie posiadał wiedzy o ustalonym stopniu niepełnosprawności, ponieważ pracownik oczekiwał na posiedzenie komisji Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności.

Ponadto 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.

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.

Pracodawca, zgodnie z art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy o rehabilitacji (...) w pełni zapewnia specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo oraz usługi rehabilitacyjne.

Natomiast doraźna opieka medyczna dla pracowników zatrudnionych w Zielonej Górze zapewniona jest poprzez zatrudnienie pielęgniarki. Jednakże czas pracy pielęgniarki (7<sup>00</sup>-15<sup>00</sup>) nie obejmuje czasu pracy niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym oraz zatrudnionych w prowadzonym przez zakład sklepie myśliwskim. Pracodawca nie przedstawił zespołowi kontrolnemu umów gwarantujących opiekę doraźną dla trzech niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych w Nowej Soli.

Zgodnie ze stanowiskiem Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych znak: BON-I-52312-189-2-WK/10 z dnia 01.12.2010 r. w przypadku dużego rozproszenia miejsc zatrudnienia osób niepełnosprawnych i niewielkich grup osób niepełnosprawnych zatrudnianych w tych miejscach, pracodawca w celu zapewnienia doraźnej opieki medycznej dla tych pracowników niepełnosprawnych może zapewnić gabinet pielęgniarski w siedzibie firmy i zatrudnić w nim pielęgniarkę oraz zapewnić jej stosowny transport oraz przenośne wyposażenie pomocne w sprawowaniu doraźnej opieki (przy niewielkich odległościach pomiędzy siedzibą, a miejscem zatrudnienia osób niepełnosprawnych) albo zawrzeć umowę o świadczenie usług z zakresu doraźnej opieki medycznej z – jednym lub kilkoma, w zależności od potrzeb – położonym w niewielkiej odległości od tych miejsc zakładem opieki zdrowotnej, przy czym z treści tej umowy powinno jednak wyraźnie wynikać, że dotyczy ona doraźnej opieki medycznej dla niepełnosprawnych pracowników zakładu.

Podkreślenia wymaga, że pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej ma znaczną swobodę w zakresie sposobu realizacji obowiązku dotyczącego zapewnienia opieki medycznej, stosownie do specyficznych potrzeb zakładu pracy. Nacisk należy położyć na skuteczność i efektywność danego sposobu.

Ustalono, iż pracodawca prowadzi ewidencję środków ZFRON oraz utworzył regulamin zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych w oparciu o rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. (t.j. Dz. U. 2013.1300).

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 Jana Olszewskiego, Prezesa Zarządu Spółki „GAMA-OLSZEWSCY” Sp. z o. o. do:

- 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 Zielonej Górze, świadczącym pracę po godzinach pracy pielęgniarki oraz niepełnosprawnym pracownikom zatrudnionym w Nowej Soli;
- zgłoszenia Wojewodzie Lubuskiemu na druku INF-WZ stanowiącym załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22.02.2011 r. (Dz. U z 2011 r. Nr 44, poz. 232) zmiany nazwy Spółki wraz z dokumentem potwierdzającym zaistniała zmianę;
- wystąpienie do Wojewody Lubuskiego z wnioskiem o zmianę decyzji przyznającej status zakładu pracy chronionej, w związku ze zmianą nazwy Spółki;
- terminowej i każdorazowej realizacji obowiązku, o którym mowa w art. 30 ust. 4 pkt 1 ustawy, tj. informowanie w terminie 14 dni wojewody o każdej zaistniałej zmianie dotyczącej spełnienia warunków i realizacji obowiązków, o których mowa w art. 28 i 33 ust. 1 i 3 ustawy.

Na podstawie § 17 ust. 6 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

*Katarzyna Jankowiak*

Dyrektor

Wydziału Polityki Społecznej