

PROTOKÓŁ KONTROLI

problemowej przeprowadzonej w terminie 10-13 grudnia 2012 roku w Koncesjonowanej Firmie Ochrony Osób i Mienia „ADLER” Ryszard Szarejko z siedzibą przy ul. Willowej 11 w Gorzowie Wlkp.

Kontrolę przeprowadzono na podstawie upoważnienia Wojewody Lubuskiego Nr 480-1/12, 480-2/12, 480-3/12 z dnia 6 grudnia 2012 roku wydanego zgodnie z art. 3 ust.1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2008 roku 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. Nr 53, poz. 323).

(Załącznik nr 1, s. 1-6)

W skład zespołu kontrolującego wchodził pracownicy Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego:

- 1) Katarzyna Kawalec – Kierownik zespołu kontrolującego, Inspektor w Oddziale Rynku Pracy
- 2) Agnieszka Sadowska – Inspektor w Oddziale Rynku Pracy
- 3) Joanna Paluch – Inspektor w Oddziale Rynku Pracy

Kontrola miała na celu sprawdzenie spełnienia warunków i obowiązków wskazanych w art. 28 ust. 1-3 oraz art. 33 ust. 1 i 3 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.).

Kontrolę przeprowadzono w oparciu o następujące akty prawne:

- Ustawa 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.),
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2008 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. Nr 53, poz. 323),
- Rozporządzenie 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. Nr 44, poz. 232),
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 245, poz. 1810 ze zm.).

O planowanej kontroli podmiot kontrolowany został powiadomiony pismem z dnia 29 listopada 2012 roku, znak: PS-III.9514.34.2012.KKaw.

(Załącznik nr 2, s. 7-14)

Podczas kontroli ustalono co następuje:

Pracodawca działa zgodnie z zaświadczeniem o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej prowadzonej przez Prezydenta Miasta Gorzowa Wlkp. pod numerem (*). Numer identyfikacyjny REGON: (*), Numer Identyfikacji Podatkowej: (*).

Zatrudniający legitymuje się statusem zakładu pracy chronionej przyznanym decyzją Wojewody Lubuskiego z dnia 29 września 2010 roku Nr D/111/10. Z dokumentu wynika, że główna siedziba zakładu znajduje się w Gorzowie Wlkp. przy ul. Willowej 11, jednak miejscem wykonywania działalności gospodarczej jest ul. Podmiejska Boczna 14, gdzie odbywały się czynności kontrolne.

Pracownicy niepełnosprawni świadczą usługi w następujących lokalizacjach:

- Gorzów Wlkp. 86 osób
- Barlinek 5 osób
- Bronowice 3 osoby
- Deszczno 2 osoby
- Dąbroszyn 1 osoba
- Jenin 2 osoby
- Małyszyn 5 osób
- Marwice 3 osoby
- Przytoczna 2 osoby
- Radachów 4 osoby
- Słońsk 1 osoba
- Witnica 15 osób.

Zgodnie z oświadczeniem właściciela czas pracy zatrudnionych osób wynika z harmonogramu uwzględniającego potrzeby podmiotów zlecających ochronę. Praca wykonywana jest w dwóch zmianach: dziennej i nocnej, po 8 lub 12 godzin. Na stanowiskach administracyjnych obowiązuje ośmiogodzinny czas pracy w godzinach 8:00-16:00.

(Załącznik nr 3, s. 15-24)

W toku kontroli, na podstawie upoważnienia z dnia 7 grudnia 2012 roku wystawionego przez właściciela firmy, informacji i wyjaśnień udzielała Pani (*) zatrudniona na stanowisku administracyjnym zgodnie z umową o pracę UP/364/2012 z dnia (*) roku.

(Załącznik nr 4, s. 25-28)

Szczegółowej analizie poddano zagadnienia związane z art. 28 ust.1 ustawy o rehabilitacji (...) dotyczące:

(Załącznik nr 5, s. 29-40)

1) Stanu zatrudnienia w I półroczu 2011 r. oraz w miesiącu lipcu 2012 r., a także osiągniętych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy.

Pracodawca posiadający status zakładu pracy chronionej w myśl art. 28 ust. 1 pkt 1a ustawy o rehabilitacji zawodowej (...) powinien zatrudniać nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągać wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych, tj. co najmniej 40%, a w tym co najmniej 10% ogółu zatrudnionych

winy stanowić osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Zgodnie z ustawą z dnia 29 października 2010 roku o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2011 r., Nr 226, poz. 1475) pracodawca z dniem 1 stycznia 2012 roku winien osiągać wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie co najmniej 50%, w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych powinny stanowić osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Ponadto w art. 11 w/w ustawy wskazano, że pracodawca, który przed dniem wejścia w życie ustawy, tj. przed dniem 1 stycznia 2012 roku uzyskał status zakładu pracy chronionej, jest zobowiązany do zwiększenia wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w terminie do dnia 30 czerwca 2012 roku.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w kontrolowanej firmie kształtowało się w następujący sposób:

- w styczniu 2011 roku średnie miesięczne zatrudnienie wynosiło 76,23 osoby. W przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy średnie zatrudnienie wynosiło 75,76 etatów, z czego 58,06 etatów zajmowały osoby niepełnosprawne. W tym czasie osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności stanowiły 0,48 etatu, zaś osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności 48,26 etatów. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 76,65%. Osoby zaliczane do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności stanowiły 64,33% wszystkich zatrudnionych;

- w lutym 2011 roku średnie miesięczne zatrudnienie wynosiło 82,21 osób. W przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy średnie zatrudnienie wynosiło 81,71; z czego 62,21 etatów zajmowały osoby niepełnosprawne. Pracodawca nie zatrudniał w tym czasie osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, zaś osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności stanowiły 52,11 etatów. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 76,14%. Osoby zaliczane do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności stanowiły 63,77% wszystkich zatrudnionych;

- w marcu 2011 roku średnie miesięczne zatrudnienie wynosiło 80,45 osób, co stanowiło 79,95 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. 62,74 etaty zajmowały osoby niepełnosprawne. W tym czasie osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności stanowiły 0,58 etatu, zaś osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności 52,16 etatów. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 78,47%. Osoby zaliczane do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności stanowiły 65,97% wszystkich zatrudnionych;

- w kwietniu 2011 roku średnie miesięczne zatrudnienie wynosiło 80,9 osób, co stanowiło 80,4 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. 62,76 etatów zajmowały osoby niepełnosprawne. W tym czasie osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności stanowiły 1 etat, zaś osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności 53,76 etatów. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 80,56%. Osoby zaliczane do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności stanowiły 68,12% wszystkich zatrudnionych;

- w maju 2011 roku średnie miesięczne zatrudnienie wynosiło 86,06 osób, co stanowiło 85,82 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. 70,06 etatów zajmowały osoby

niepełnosprawne. W tym czasie osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności stanowiły 1 etat, zaś osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności 56,29 etatów. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 81,64%. Osoby zaliczane do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności stanowiły 66,75% wszystkich zatrudnionych;

- w czerwcu 2011 roku średnie miesięczne zatrudnienie wynosiło 92,13 w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, z czego 76,13 etatów zajmowały osoby niepełnosprawne. W tym czasie osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności stanowiły 1 etat, zaś osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności 62,68 etatów. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 82,63%. Osoby zaliczane do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności stanowiły 69,12% wszystkich zatrudnionych;

- w lipcu 2012 roku średnie miesięczne zatrudnienie wynosiło 97,12 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, z czego 70,06 etatów zajmowały osoby niepełnosprawne. W tym czasie osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności stanowiły 2 etaty, zaś osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności 73,12 etatów. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 84,56%. Osoby zaliczane do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności stanowiły 77,35% wszystkich zatrudnionych;

Analiza dokumentacji wykazała niewielkie rozbieżności między półroczną informacją INF-W złożoną przez pracodawcę w tutejszym Wydziale Polityki Społecznej a wyliczeniami zespołu kontrolującego. Z oświadczenia Pani (*) wynika, że błędy w strukturze zatrudnienia spowodowane są dużą rotacją pracowników. Stwierdzone omyłki nie miały znaczącego wpływu na osiągnięty wskaźnik zatrudnienia.

(Załącznik nr 6, s.41-118)

2) Przystosowania obiektów i pomieszczeń użytkowanych przez zakład posiadający status zakładu pracy chronionej.

W myśl art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy chronionej powinny odpowiadać przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględniać potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniać wymagania dostępności do nich.

Spełnienie wyżej przytoczonego wymogu stwierdza, na wniosek pracodawcy, Państwowa Inspekcja Pracy zgodnie z art. 28 ust. 2 ustawy o rehabilitacji (...). Pozytywna opinia Państwowej Inspekcji Pracy powinna być uzyskana najpóźniej w dniu uruchomienia zakładu, przed podjęciem w nim pracy przez zatrudnionych pracowników.

Zespół kontrolujący stwierdził, iż użytkowane pomieszczenie biurowe nr 22 zlokalizowane w budynku usługowo-produkcyjnym przy ul. Podmiejskiej Bocznej 14 w Gorzowie Wlkp. odpowiada warunkom określonym w art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji (...), a pomieszczenia biurowe nr 14, 15, 20 oraz pomieszczenie socjalne z magazynem nr 35, odpowiadają warunkom określonym w art. 28 ust. 1 pkt 2a ustawy o rehabilitacji (...). Potwierdzeniem tego jest decyzja Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze Oddział w Gorzowie Wlkp. z dnia 16 sierpnia 2010 roku, Nr rej.: 17088-51200/Ao022/2010. Ponadto podczas kontroli przeprowadzono oględziny w/w pomieszczeń.

(Załącznik nr 7, s. 119-120)

3) Zapewnienia doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych.

Zgodnie z ustawą 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 trakcie kontroli ustalono, iż wszystkie zatrudnione osoby posiadają aktualne badania lekarskie oraz mogą pracować na określonych stanowiskach. Doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne są zapewnione przez Gorzowską Lecznicę Specjalistyczną Spółka z o.o., co wynika z umowy (*) zawartej dnia (*) roku w Gorzowie Wlkp. na czas nieoznaczony.

Ponadto pracodawca przedłożył umowy z dnia (*) roku, (*) roku oraz (*) roku zawarte na świadczenie usług przez pielęgniarkę z Panią (*), która legitymuje się zaświadczeniem o prawie wykonywania zawodu pielęgniarki nr (*). Z dokumentów wynika, że zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonywania czynności w zakresie opieki pielęgniarskiej nad zatrudnionymi pracownikami w siedzibie zleceniodawcy lub w miejscu przez niego wskazanym.

(Załącznik nr 8, s. 121-132)

Kontrola wykazała, że pracodawca zatrudnia osoby niepełnosprawne w kilku, oddalonych od siebie miejscowościach. Z przedstawionych dokumentów nie wynika, iż pracodawca w pewni zapewnia doraźną opiekę medyczną m.in. w Barlinku, Bronowicach, Dąbroszynie, Przytocznej, Radachowie, Słońsku czy Witnicy.

Zgodnie ze stanowiskiem Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych z dnia 1 grudnia 2010 roku, znak: BON-I-52312-189-2-WK/10, zapewnienie doraźnej opieki medycznej rozumiane jest jako zatrudnienie osoby posiadającej odpowiednie uprawnienia, która w każdej chwili może udzielić osobie niepełnosprawnej pierwszej pomocy, a w sytuacjach tego wymagających - wezwać lekarza lub pogotowie. Odpowiednie kwalifikacje do udzielenia pierwszej pomocy, wykonywania niektórych zabiegów leczniczych i innych czynności w zakresie pielęgnowania chorych posiadają pielęgniarki z uprawnieniami do wykonywania samodzielnej praktyki pielęgniarskiej, wydanymi przez okręgowe izby pielęgniarek i położnych, a także lekarze i felczerzy legitymujący się stosownymi uprawnieniami. Osoby te muszą być jednak stale obecne w godzinach i miejscu pracy osób niepełnosprawnych, a w czasie nieobecności pielęgniarki należy zapewnić zastępstwo.

W przypadku dużego rozproszenia miejsc zatrudniania osób niepełnosprawnych i niewielkich grup osób niepełnosprawnych zatrudnianych w tych miejscach, pracodawca w celu zapewnienia doraźnej opieki medycznej dla tych pracowników niepełnosprawnych może:

- zorganizować gabinet pielęgniarski w siedzibie firmy i zatrudnić w nim pielęgniarkę oraz zapewnić jej stosowny transport przenośne wyposażenie pomocne w sprawowaniu doraźnej opieki (przy niewielkich odległościach pomiędzy siedzibą, a miejscami zatrudniania osób niepełnosprawnych)

albo

- zawrzeć umowę o świadczenie usług z zakresu doraźnej opieki medycznej z - jednym lub kilkoma, w zależności od potrzeby – 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.

4) Utworzenia zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, prowadzenia ewidencji środków tego funduszu oraz prowadzenia rachunku bankowego dla wyodrębnionych środków tego funduszu za okres od 01.01.2011 r. do 31.12.2011 r.

Zgodnie z art. 33 ust. 1 i 3 pkt 1 i 2 ustawy o rehabilitacji (...) pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej jest zobowiązany do utworzenia zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, prowadzenia ewidencji środków funduszu rehabilitacji, a także prowadzenia rozliczeniowego rachunku bankowego środków tego funduszu.

Podczas kontroli przeanalizowano: regulamin zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, wydruki z systemu finansowo-księgowego (*) dot. prowadzenia ewidencji funduszu, a także dokumenty i oświadczenie potwierdzające posiadanie rozliczeniowego rachunku bankowego środków tego funduszu.

Na podstawie przedłożonych dokumentów stwierdzono, iż regulamin zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych został utworzony na podstawie uchylonego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 31 grudnia 1998 roku (Dz. U. Nr 3, poz. 22 z późn. zm.), w związku z czym ujęte w regulaminie zapisy są niezgodne z obecnie obowiązującym stanem prawnym.

Pracodawca prowadzi ewidencję środków ZFRON oraz posiada rozliczeniowy rachunek bankowy w (*) o nr (*) przeznaczony dla środków funduszu.

Ustalono także, iż w 2011 roku z pomocy indywidualnej skorzystało 9 pracowników, natomiast indywidualne programy rehabilitacyjne utworzono 3 osobom.

(Załącznik nr 9, s. 133-210)

Na tym kontrolę zakończono i odnotowano w księdze kontroli pod pozycją 7.

W myśl art. 16 ust. 1-3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2008 roku w sprawie trybu i sposobu przeprowadzania kontroli przez organy upoważnione do kontroli na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych protokół kontroli i każdą kartę protokołu podpisują kontrolujący i kierownik podmiotu kontrolowanego, a w razie jego nieobecności osoba przez niego upoważniona. Kierownik podmiotu kontrolowanego lub osoba przez niego upoważniona 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 art. 17 ust. 1-3 w/w rozporządzenia kierownik podmiotu kontrolowanego lub osoba przez niego upoważniona może odmówić podpisania protokołu kontroli. Odmowa podpisania protokołu kontroli przez kierownika podmiotu kontrolowanego lub osobę przez niego upoważnioną nie stanowi przeszkody do podpisania protokołu przez kontrolujących i realizacji ustaleń kontroli.

Protokół kontroli został sporządzony w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, które otrzymują:

1. Kierownik jednostki kontrolowanej,
2. Oddział Rynku Pracy Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp.

Kierownik jednostki kontrolowanej:

(*)

Zespół kontrolujący:

Katarzyna Kawalec

Agnieszka Sadowska

Joanna Paluch

Gorzów Wlkp. dnia 08.02.2013r.

Gorzów Wlkp. dnia 10.01.2013r.

(*) – Wyłączenia dokonał zespół kontrolny na podstawie art. 5 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz.U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.)