

Gorzów Wlkp., dnia 25 listopada 2014 r.

**Przedsiębiorstwo
Produkcyjno-Handlowe „IRMEK”
Ireneusz Smalec
ul. Borowskiego 1A
66-400 Gorzów Wlkp.**

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 29 września do 06 października 2014 r. przeprowadzili kontrolę problemową w zakładzie pracy chronionej Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe „IRMEK” Ireneusz Smalec, ul. Borowskiego 1A, 66-400 Gorzów Wlkp. Wyniki kontroli zostały przedstawione w protokole kontroli z dnia 10.11.2014 r. który podpisał Pan Ireneusz Smalec właściciel firmy. 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 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 Produkcyjno-Handlowe „IRMEK” Ireneusz Smalec 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. Ponadto zespół kontrolny ustalił, iż wskaźnik zatrudnienia osób niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w badanym okresie wynosił ponad 30%. W związku z powyższym, zespół kontrolny stwierdził, iż pracodawca spełniał warunki określone w art. 28 ust. 1 ustawy o rehabilitacji (...).

Po analizie dokumentów będących w posiadaniu tut. Wydziału, tj. informacji INF-W za II półrocze 2013 r. stwierdzono nieznaczne różnice w wyliczeniach wskaźników zatrudnienia w stosunku do wyliczeń zespołu kontrolnego.

Rozbieżność została spowodowana tym, iż pracodawca wyliczając stan zatrudnienia za miesiąc sierpień 2013 r. wliczył p. (*) do grupy osób niepełnosprawnych z lekkim stopniem niepełnosprawności. Natomiast zespół kontrolny po zapoznaniu się z dokumentacją dotyczącą niepełnosprawności p. (*) uznał, iż w badanym okresie legitymowała się ona orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, ponieważ stopień ten ustalony został w dniu 05.08.2013 r.

Podobna sytuacja zaistniała po analizie orzeczeń dotyczących p. (*). Pracodawca w miesiącu wrześniu wliczył p. (*) do pracowników niepełnosprawnych posiadających lekki stopień niepełnosprawności. Natomiast zespół kontrolny, zgodnie z informacją podaną w orzeczeniu, uznał, iż umiarkowany stopień niepełnosprawności ustalony został z dniem 10.09.2013 r.

Z kolei po analizie orzeczeń o stopniu niepełnosprawności p. (*), zespół kontrolny uznał, iż osoba ta legitymowała się znacznym stopniem niepełnosprawności od 20.09.2013 r. W związku z tym w miesiącu wrześniu oraz w październiku wyliczenia zespołu kontrolnego nieznacznie różnią się od danych pracodawcy, który w tym okresie wliczył p. (*) do osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

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.

W toku postępowania kontrolnego pracodawca przedstawił oświadczenie z wykazem miejsc prowadzenia działalności oraz liczbie osób niepełnosprawnych zatrudnionych w tych miejscach. Ustalono, iż pracodawca nie zgłosił Wojewodzie Lubuskiemu faktu rozszerzenia działalności w Wawrowie 45, mimo istnienia takiego obowiązku określonego w art. 30 ust. 4

pkt 1 ustawy o rehabilitacji (...), a co z tym się wiąże powyższe miejsce prowadzenia działalności nie zostało uwzględnione w decyzji dotyczącej statusu zakładu pracy chronionej. Należy nadmienić, iż pracodawca uzyskał decyzję Państwowej Inspekcji Pracy dla obiektów i pomieszczeń w Wawrowie 45 w sprawie spełniania wymagań określonych w art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji (...) dla prowadzącego zakład pracy chronionej w dniu 20.10.2014 r.

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.

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

Doraźną opiekę medyczną nad niepełnosprawnymi pracownikami zakładu sprawują zatrudnieni w zakładzie pielęgniarka oraz lekarz. Opieką tą są objęci pracownicy świadczący pracę w Gorzowie Wlkp.

Zespół kontrolny ustalił, iż przedstawiona przez pracodawcę umowa gwarantująca zapewnienie doraźnej opieki medycznej nad pracującymi w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Handlowym „IRMEK” Ireneusz Smalec w Dobiegniewie-Słonów, działka nr 64/02 nie może obowiązywać z uwagi na to, iż podmiot leczniczy z dniem 01.03.2012 r. został wykreślony z rejestru podmiotów wykonujących działalność leczniczą. W związku z tym, ustalono, iż pracodawca nie zapewnia doraźnej opieki medycznej pracownikom zatrudnionym w oddziale zakładu w Dobiegniewie-Słonów działka nr 64/02.

Na terenie Lubniewic niepełnosprawnym pracownikom Przedsiębiorstwa doraźna opieka medyczna zapewniona jest na podstawie umowy zawartej z NZOZ Praktyka Lekarza Rodzinnego „SANVITA” w Lubniewicach. Jednakże możliwość świadczenia opieki doraźnej przez wymieniony podmiot medyczny zagwarantowany umową w godzinach 8.00-12.00 oraz 15.00-17.00 nie w pełni pokrywa się z czasem pracy niepełnosprawnych pracowników Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego „IRMEK” Ireneusz Smalec zatrudnionych w Lubniewicach.

Pracodawca nie udokumentował sposobu zapewnienia opieki doraźnej niepełnosprawnym pracownikom zatrudnionym w oddziale zakładu w Wawrowie.

Zespół kontrolny uznał, iż wymóg zapewnienia opieki doraźnej opieki medycznej ujęty w art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy o rehabilitacji (...) został spełniony w odniesieniu do niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych w Gorzowie Wlkp. Natomiast pracodawca nie zapewnił medycznej opieki doraźnej niepełnosprawnym pracownikom zatrudnionym w Słonowie, Wawrowie oraz osobom świadczącym pracę w Lubniewicach w godzinach 12.00-15.00, 17.00-23.00 oraz 23.00-08.00.

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.

Analiza powyższego regulaminu wykazała, iż nie jest on zgodny w swoim brzmieniu z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. (t.j. Dz. U. 2013.1300 ze zm.) oraz treścią 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.). Mimo, iż we wstępie regulaminu pracodawca odniósł się do aktualnych aktów prawnych, dokument zawiera zapisy zaczerpnięte z uchylonego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 31.12.1998 r. (Dz. U. Nr 3, poz. 22 ze zm.) w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych oraz opiera się na nieaktualnym brzmieniu art. 33 ustawy o rehabilitacji (...).

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 Ireneusza Smalca, właściciela Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego „IRMEK” Ireneusz Smalec 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 Słonowie działka nr 64/02, w Wawrowie oraz świadczącym pracę w Lubniewicach w godzinach 12.00-15.00, 17.00-23.00 oraz 23.00-08.00;
- kwalifikowanie pracowników niepełnosprawnych do stanu zatrudnienia zgodnie z obowiązującym orzeczeniem w oparciu o art. 2a ust. 2 ustawy o rehabilitacji (...);
- wystąpienie do Wojewody Lubuskiego z wnioskiem o zmianę decyzji przyznającej status zakładu pracy chronionej, w związku z uruchomieniem nowego miejsca prowadzenia działalności w Wawrowie 45;
- 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;

- ustalenia treści regulaminu 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 ze zm.) oraz treść 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.).

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

(*) – 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.)