

Gorzów Wlkp. , dnia 14 października 2013 r.

PS-III.9514.7.2013.MZat

Pan
Andrzej Wojtaszek-Hayduk
PPUH „Hayduk”
ul. Serbska 56A
68-200 Żary

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 24 do 27 września 2013 r. przeprowadzili kontrolę problemową w zakładzie pracy chronionej Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Usługowo-Handlowe „Hayduk” Andrzej Wojtaszek-Hayduk, ul. Serbska 56A, 68-200 Żary. Wyniki kontroli zostały przedstawione w protokole kontroli z dnia 03.10.2013 r. podpisanym przez Pana (*), właściciela Przedsiębiorstwa.

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 2012 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.

W związku z powyższym 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 ustawy.

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 i usługi rehabilitacyjne. Natomiast doraźna opieka medyczna zapewniona jest w godzinach od 7 do 15 przez Panią (*), zatrudnioną na stanowisku pielęgniarki w wymiarze 1 etatu.

Ustalono, że w PPUH „Hayduk” obowiązuje dwuzmianowy system czasu pracy, tj. od 8 – 16 lub od 14 – 22. Ponadto pracownicy administracyjno-biurowi pracują w godzinach od 7 do 15, a pracownicy recepcji również w godzinach nocnych. Ustalono również, iż p. (*) w razie potrzeby dojeżdża na wezwanie do obiektu w miejscowości Iłowa, gdyż na stałe nie ma tam zatrudnionej pielęgniarki. W związku z powyższym ustalono że czas pracy pielęgniarki nie pokrywa się z czasem i miejscem pracy wszystkich niepełnosprawnych pracowników Przedsiębiorstwa, zatem doraźna opieka medyczna nie jest zapewniona w pełni.

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. Ponadto osoba zapewniająca opiekę doraźną musi być stale obecna w godzinach i miejscu pracy osób niepełnosprawnych, a w czasie jej nieobecności należy zapewnić zastępstwo. W przypadku 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. Ponadto, w razie potrzeby, pracodawca powinien zapewnić dojazd.

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

poddany analizie, w wyniku której stwierdzono niezgodność zapisu w części I § 4 pkt 12 pkt 7 z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. (Dz. U. z 2007 r. Nr 245, poz. 1810) oraz w miejscach, w których Pracodawca z góry narzuca progi kwotowe i procentowe udzielania pomocy.

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 (*), właściciela Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowo-Handlowego „Hayduk” Andrzej Wojtaszek-Hayduk z siedzibą w Żarach przy ul. Serbskiej 56A do:

- zapewnienia dostępu do doraźnej opieki medycznej poza godzinami pracy pielęgniarki dla osób niepełnosprawnych zatrudnionych we wszystkich obiektach Przedsiębiorstwa,
- ustalenia treści regulaminu ZFRON zgodnie z aktualnym rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2007 r. Nr 245, poz. 1810).

Na podstawie § 17 ust. 6 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, 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 (Dz.U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.)