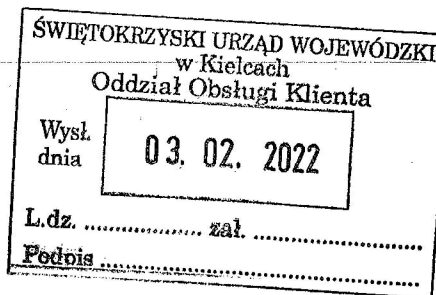




WOJEWODA ŚWIĘTOKRZYSKI



PSZ.IV.9514.14.2021

Kielce, 3 lutego 2022 r.

Pan

**STW SYSTEM Sp. z o.o.
ul. Ściegiennego 252
25-116 Kielce**

Wystąpienie pokontrolne

Na podstawie art. 30 ust. 3b ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 573) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 20 grudnia 2012 r. w sprawie trybu i sposobu prowadzenia kontroli przez organy upoważnione do kontroli na podstawie ww. ustawy (Dz. U. z 2013 r., poz. 29), jak również art. 16 ust. 2 ustawy z 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej (Dz. U. 2020, poz. 224 ze zm.) w dniach 8-10 grudnia 2021 r. w zakładzie: STW System Sp. z o.o., ul. Ściegiennego 252, 25-116 Kielce została przeprowadzona kontrola problemowa. Kontrolę przeprowadziły:

- ✓ Ewa Kasperkiewicz - inspektor wojewódzki, upoważnienie do przeprowadzenia kontroli nr 813/2021;
- ✓ Ewelina Sornat - inspektor wojewódzki, kierownik (przewodniczący) zespołu kontrolującego, upoważnienie do przeprowadzenia kontroli nr 814/2021.

Kontrolę przeprowadzono na podstawie ww. upoważnień wydanych w dniu 6.12.2021 r. przez z-cę dyrektora Wydziału Polityki Społecznej i Zdrowia Świętokrzyskiego Urzędu Wojewódzkiego z up. Wojewody Świętokrzyskiego oraz na podstawie programu kontroli.

Zgodnie z § 17 ust. 1 ww. rozporządzenia, w przypadku stwierdzenia w wyniku kontroli nieprawidłowości lub naruszeń prawa w zakresie przedmiotu kontroli, organ upoważniony

niepodlega

POLEKA
STANIECIE OBYWATEL
NIEPODLEGŁOŚCI

do kontroli, niezwłocznie po podpisaniu protokołu kontroli, sporządza wystąpienie pokontrolne, które przekazuje kierownikowi podmiotu kontrolowanego.

Zakres kontroli i okres objęty kontrolą: badanie spełniania warunków określonych dla zakładów pracy chronionej, wskazanych w art. 28 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w okresie od dnia 1 grudnia 2020 r. do dnia przeprowadzania kontroli.

Wykonywanie zadań w kontrolowanym zakresie oceniono pozytywnie z nieprawidłowościami.

Ustalenia z kontroli zawarte zostały w sporządzonym protokole.

W trakcie kontroli stwierdzono nieprawidłowości:

1. Nieprawidłowe wyliczanie stanu zatrudnienia i/lub wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w miesiącach grudzień 2020 r., maj - listopad 2021 r. oraz grudzień 2021 r. (do dnia przeprowadzania kontroli).

W trakcie czynności kontrolnych stwierdzono, że pracodawca nieprawidłowo wyliczył stany zatrudnienia i/lub wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w odniesieniu do następujących miesięcy okresu podlegającego kontroli: grudzień 2020 r., maj - listopad 2021 r. oraz grudzień 2021 r. (do dnia przeprowadzania kontroli). Wykazywane przez pracodawcę stany zatrudnienia i/lub wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ww. miesiącach odbiegały od faktycznych stanów/wskaźników zatrudnienia ustalonych na podstawie dokumentacji przedstawionej podczas kontroli.

Zalecenia:

- W dalszej działalności zaleca się, aby pracodawca wyliczał stany i wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie w sposób prawidłowy, tj. zgodny z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 573 ze zm.),
- Zobowiązuje się pracodawcę do przedstawienia w tut. Urzędzie **w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego wystąpienia pokontrolnego** korekt informacji półrocznych INF-W dot. spełniania przez pracodawców prowadzących zpchr albo zaz warunków określonych w art. 28 i art. 33 ust. 1 i 3 cyt. ustawy za II półrocze 2020 r. oraz I półrocze 2021 r.

niepodlega

2. Nieprawidłowe zastosowanie postanowień art. 21 ust. 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w miesiącach czerwiec - grudzień 2021 r.

Analiza akt kontrolnych wykazała, że pracodawca nieprawidłowo zastosował postanowienia art. 21 ust. 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w odniesieniu do następujących miesięcy okresu podlegającego kontroli: czerwiec - grudzień 2021 r. przy wyliczaniu stanów zatrudnienia oraz wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Zgodnie z art. 21 ust. 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - *do liczby pracowników, o której mowa w ust. 1, nie wlicza się osób niepełnosprawnych przebywających na urloпах bezpłatnych oraz osób niebędących osobami niepełnosprawnymi zatrudnionych:*

1) na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego

1a) przebywających na urlopie rodzicielskim

2) przebywających na urloпах wychowawczych

3) nieświadczących pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej albo służby zastępczej

4) będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy

5) nieświadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego

6) przebywających na urloпах bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają odrębne ustawy.

Analiza dokumentacji przedstawionej podczas kontroli wykazała, że pracodawca nieprawidłowo zastosował postanowienia ww. przepisu prawa przy wyliczaniu stanów zatrudnienia oraz wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w odniesieniu do pracowników niepełnosprawnych przebywających na urlopie bezpłatnym. Powyższe dotyczy następujących osób:

- pan - osoba niepełnosprawna przebywająca na urlopie bezpłatnym w terminie: 1.07-31.12.2021 r.,
- pan - osoba niepełnosprawna przebywająca na urlopie bezpłatnym w terminie: 1.06 do 19.09.2021 r.,

niepodlega

- pan - osoba niepełnosprawna przebywająca na urlopie bezpłatnym w terminie: 19.10-31.12. 2021 r.,
- pan - osoba niepełnosprawna przebywająca na urlopie bezpłatnym w terminie: 8.06-27.08.2021 r.

Powyżej wymienione osoby, zgodnie z art. 21 ust. 5 cyt. ustawy, nie powinny być wliczane do liczby pracowników.

Zalecenie:

W dalszej działalności zaleca się, aby pracodawca prawidłowo stosował postanowienia art. 21 ust. 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przy wyliczaniu stanów zatrudnienia i wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

3. Nieprawidłowe zastosowanie postanowień art. 2a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w odniesieniu do jednego pracownika niepełnosprawnego w miesiącu grudniu 2020 r.

Analiza akt kontrolnych wykazała, że pracodawca nieprawidłowo zastosował postanowienia art. 2a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w miesiącu grudniu 2020 r. w odniesieniu do jednego pracownika niepełnosprawnego - pana

Stosownie do art. 2a ust. 1 -3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych *osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność. W przypadku przedstawienia pracodawcy kolejnego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia złożenia wniosku o wydanie orzeczenia, jeżeli z orzeczenia wynika, że w tym okresie osoba ta była niepełnosprawna, a wniosek o wydanie orzeczenia został złożony nie później niż w dniu następującym po dniu, w którym upłynął termin ważności poprzedniego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, z zastrzeżeniem ust. 3. Bez względu na datę złożenia wniosku o wydanie kolejnego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych również w okresie*

do 3 miesięcy poprzedzających dzień przedstawienia pracodawcy kolejnego orzeczenia, jeżeli z treści tego orzeczenia wynika, że w tym okresie osoba ta była niepełnosprawna.

W toku kontroli ustalono, że pracodawca nie posiada aktualnego dokumentu poświadczającego niepełnosprawność w odniesieniu do jednego pracownika zakładu – pana . Ostatnie orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności znajdujące się w aktach osobowych ww. osoby utraciło ważność 31.08.2019 r. Z wyjaśnień pracodawcy wynikało, że wykazał pana jako osobę niepełnosprawną o znacznym stopniu niepełnosprawności, gdyż informację o kontynuacji orzeczenia uzyskał od pracownika telefonicznie. Pracownik nie przedstawił orzeczenia z powodu długotrwałej nieobecności w pracy (pracownik przebywał na urlopie bezpłatnym w okresie od 8.01.2020 r. do 31.12.2020 r.).

Warunkiem koniecznym korzystania ze szczególnych uprawnień wynikających z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej jest dostarczenie pracodawcy odpowiedniego dokumentu poświadczającego niepełnosprawność. Data przedstawienia orzeczenia jest istotna w związku z ustaleniem daty, od której pracownik korzysta z uprawnień, a pracodawcy dotyczą prawa i obowiązki związane z zatrudnianiem niepełnosprawnego pracownika. W związku z powyższym, ww. pracownik (jako osoba bez udokumentowania niepełnosprawności) przebywająca na urlopie bezpłatnym powinna być wliczana do stanu zatrudnienia jako osoba pełnosprawna (dot. miesiąca grudnia 2020 r., gdyż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło 31.12.2020 r.). Należy dodatkowo zaznaczyć, że wyłączenie osób pełnosprawnych wskazane w art. 21 ust. 5 pkt 6 ww. ustawy nie obejmuje osób przebywających na urlopiach bezpłatnych, udzielonych na podstawie art. 174 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tzw. urlop fakultatywny), gdyż pracodawca może udzielić taki urlop na wniosek pracownika, ale nie ma takiego obowiązku. Jeżeli więc pracownikowi pełnosprawnemu udzielono urlopu bezpłatnego z Kodeksu pracy, pracodawca powinien wliczać go do stanu zatrudnienia za ten okres.

Zalecenie:

W dalszej działalności zaleca się, aby pracodawca prawidłowo stosował postanowienia art. 2a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dot. wliczania osób niepełnosprawnych do stanu zatrudnienia.

niepodlega

POLEKA
STULECIE ODBYWANIA
NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

4. Nieprawidłowe ustalenie daty początkowej wliczania dwóch osób niepełnosprawnych do stanu zatrudnienia, tj. pani w miesiącu maju 2021 r. oraz pana w miesiącu listopadzie 2021 r.

Podczas czynności kontrolnych stwierdzono nieprawidłowe ustalenie daty początkowej wliczania dwóch osób niepełnosprawnych do stanu zatrudnienia. W umowach o pracę zawartych z panią oraz panem dzień rozpoczęcia pracy był inny niż data zawarcia umowy/ obowiązywania umowy, tj.:

- pani - umowa o pracę zawarta od 1.01.2021 r., dzień rozpoczęcia pracy 4.01.2021 r. oraz umowa o pracę zawarta od 16.05.2021 r., dzień rozpoczęcia pracy 17.05.2021 r.;
- pan - umowa o pracę zawarta od 3.11.2021 r., dzień rozpoczęcia pracy 4.11.2021 r.

Pracodawca wliczał ww. osoby do stanu zatrudnienia od dnia zawarcia umowy o pracę. Należy jednak zaznaczyć, że z punktu widzenia ustalania stanu zatrudnienia istotniejsza jest data rozpoczęcia pracy przez pracownika. Zgodnie bowiem z treścią pisma Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych z dnia 31.12.2020 r. *konieczne jest odpowiednie ustalenie daty początkowej i końcowej wykazywania danej osoby w stanach zatrudnienia. Istotne jest uwzględnienie właściwych podstaw zatrudnienia, ustalenie daty początkowej wliczania danej osoby do stanu zatrudnienia (zgodnie z podstawą zatrudnienia, niepełnosprawnością i art. 2a ustawy o rehabilitacji) oraz ustalenie, czy do danej osoby mają zastosowanie wyłączenia. Początkowa data w przypadku osób niebędących osobami niepełnosprawnymi określa się zgodnie z art. 26 Kodeksu pracy, który stanowi, że stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy. W przypadku osób niepełnosprawnych dodatkowo istotne jest udokumentowanie statusu osoby niepełnosprawnej oraz zastosowanie art. 2a u .r .o .n., w żadnym przypadku nie jest istotna relacja do ZUS.*

Zalecenie:

W dalszej działalności zaleca się, aby pracodawca prawidłowo ustalał datę początkową wliczania osób niepełnosprawnych do stanu zatrudnienia. Zgodnie z powyżej powołanym stanowiskiem Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych początkową datę w przypadku osób pełnosprawnych

i niepełnosprawnych określa się zgodnie z art. 26 Kodeksu pracy, który stanowi, że stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy. W przypadku osób niepełnosprawnych dodatkowo istotne jest udokumentowanie statusu osoby niepełnosprawnej oraz zastosowanie art. 2a cyt. ustawy.

5. Niekompletna kserokopia orzeczenia o niepełnosprawności w odniesieniu do jednego pracownika zakładu - pana

Podczas czynności kontrolnych, w odniesieniu do jednego niepełnosprawnego pracownika zakładu, tj. pana , stwierdzono, że kserokopia orzeczenia o niepełnosprawności (nr:) przedstawiona podczas kontroli była niekompletna. Na dokumencie brakowało dat oraz podpisów osób upoważnionych do wydania dokumentu.

Zalecenie:

Zobowiązuje się pracodawcę do przedstawienia w tut. Urzędzie **w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego wystąpienia pokontrolnego** prawidłowo skopiowanego i uwierzytelnionego dokumentu poświadczającego niepełnosprawność pracownika - pana

6. Niekompletna dokumentacja dotycząca ewidencji czasu pracy pracowników.

W trakcie czynności kontrolnych przeanalizowano miesięczne karty ewidencji czasu pracy pracowników za okres grudzień 2020 r. - listopad 2021 r. oraz listy obecności administracji za okres grudzień 2020 r. - listopad 2021 r. Stwierdzono braki w ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pracodawcę. Pracodawca złożył następujące oświadczenie: „*brak kart ewidencji czasu pracy w poszczególnych miesiącach kontrolowanego okresu wynika z niedostarczenia do działu kadr ww. kart przez pracowników, z różnych przyczyn (urlop, zwolnienie chorobowe, pobyt w szpitalu, pobyt w sanatorium, kwarantanna COVID-19)*”. Pracodawca oświadczył również, że zobowiązał pracowników do dostarczenia brakujących kart do końca miesiąca grudnia 2021 r.

niepodlega

Zalecenie:

W dalszej działalności zaleca się, aby pracodawca na bieżąco kompletował i przechowywał pełną dokumentację dotyczącą ewidencji czasu pracy pracowników zatrudnionych w zakładzie.

7. Nieprawidłowy zapis w umowie z 13.12.2010 r. zawartej z Międzyzakładowym Ośrodkiem Medycyny Pracy w Skarżysku - Kamiennej, ul. Ekonomii 4 dotyczący doraźnej opieki medycznej.

W trakcie czynności kontrolnych pracodawca przedstawił umowę z 13.12.2010 r. zawartą z Międzyzakładowym Ośrodkiem Medycyny Pracy w Skarżysku - Kamiennej, ul. Ekonomii 4. Umowa została zawarta na czas nieokreślony. Przedmiotem umowy jest doraźna opieka medyczna świadczona w MOMP Skarżysko Kamienna, ul. Ekonomii 4 od poniedziałku do piątku w godz. 8-18 oraz świadczenie usług specjalistycznych i rehabilitacyjnych dla niepełnosprawnych pracowników STW SYSTEM Sp. z o.o. jako zakładu pracy chronionej. Aktualność dokumentu została potwierdzona poprzez okazanie miesięcznych faktur za wykonanie usługi. Jednakże zapis w ww. umowie dotyczący doraźnej opieki medycznej jest niezgodny ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych z 20.07.2021 r., znak: BON-I.52301.59.2021.LK.

Zgodnie z ww. stanowiskiem (...) w celu zapewnienia doraźnej opieki medycznej pracodawca może:

- zorganizować przychodnię lub gabinet w siedzibie firmy i zatrudnić w nich wykwalifikowany personel sprawujący opiekę doraźną albo
- zawrzeć umowę o świadczenie usług z zakresu doraźnej opieki medycznej z - jednym lub kilkoma, w zależności od potrzeby - położonymi w niewielkiej odległości od tych miejsc zakładami opieki zdrowotnej, przy czym z treści tej umowy powinno wyraźnie wynikać, że dotyczy ona doraźnej opieki medycznej dla niepełnosprawnych pracowników zakładu. Ponadto, w razie potrzeby, pracodawca powinien zapewnić dojazd.

Co do zasady przez zapewnienie doraźnej opieki rozumie się co najmniej zatrudnienie osoby posiadającej odpowiednie uprawnienia, która w każdej chwili może udzielić pracownikowi zakładu pierwszej pomocy, a w sytuacjach tego wymagających - wezwać lekarza lub pogotowie (...). Opieka doraźna musi być zapewniona w godzinach i miejscu pracy osób

niepodlega

niepełnosprawnych, a w czasie nieobecności osoby wyznaczonej do świadczenia tej opieki u pracodawcy lub w ramach zakontraktowanych usług – należy zapewnić zastępstwo.

Przepis art. 28 ust. 1 pkt 3 u.r.o.n. nie określa szczegółowych warunków realizacji warunku, o którym mowa w tym przepisie. Należy zatem uznać, że jest on zapewniony, gdy pracodawca przedsięwziął działania, które doprowadziły do zrealizowania tego celu. Wskazane jest więc, aby pracodawca zawierał takie umowy z placówkami medycznymi mieszczącymi się jak najbliżej miejsca wykonywania pracy przez pracownika niepełnosprawnego.

Odległość w przypadku zawarcia umowy o świadczenie usług z zakresu doraźnej opieki medycznej jest raczej pochodną czasu dotarcia do osoby niepełnosprawnej z punktu, z którym pracodawca zawarł wspomnianą umowę, niż odległości liczonej w metrach lub kilometrach. Biorąc pod uwagę cele opieki doraźnej – która powinna być udzielana doraźnie, przed przybyciem lekarza – należy uznać, że poszczególne czasy dotarcia nie mogą być dłuższe od maksymalnego czasu dotarcia, o którym mowa w art. 24 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (Dz. U. z 2020 r. poz. 882 z późn. zm.), tj.:

- maksymalny czas dotarcia nie może być dłuższy niż 15 minut w mieście powyżej 10 tysięcy mieszkańców,
- 20 minut poza miastem powyżej 10 tysięcy mieszkańców.

Zalecenie:

Zobowiązuje się pracodawcę do przedstawienia w tut. Urzędzie **w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego wystąpienia pokontrolnego** zaktualizowanej umowy zawartej z Międzyzakładowym Ośrodkiem Medycyny Pracy w Skarżysku - Kamiennej, ul. Ekonomii 4 w zakresie doraźnej opieki medycznej zgodnie z powołanym powyżej stanowiskiem Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych z 20.07.2021 r., znak: BON-I.52301.59.2021.LK lub innego dokumentu potwierdzającego zapewnienie pracownikom doraźnej opieki medycznej zgodnie z wytycznymi zawartymi w ww. interpretacji.

8. Brak zapewnienia opieki medycznej pracownikom niepełnosprawnym w zakresie poradnictwa w okresie od grudnia 2020 r. do końca lipca 2021 r.

niepodlega

Analiza akt przedstawionych podczas kontroli wykazała, że w okresie podlegającym kontroli, do czasu zawarcia umowy z _____ w Starachowicach, która obowiązuje od dnia 1.08.2021 r. pracodawca nie zapewniał pracownikom niepełnosprawnym opieki medycznej w zakresie poradnictwa. Pracodawca wskazał w oświadczeniach złożonych podczas kontroli, że poradnictwo zapewnia poprzez zawarcie umów z Niepublicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej _____ w Kielcach oraz z Międzyzakładowym Ośrodkiem Medycyny Pracy w Skarżysku - Kamiennej. Pracodawca przedstawił:

- umowę z 13.12.2010 r. zawartą z Międzyzakładowym Ośrodkiem Medycyny Pracy w Skarżysku - Kamiennej, ul. Ekonomii 4. Przedmiotem umowy jest doraźna opieka medyczna świadczona w MOMP Skarżysko Kamienna, ul. Ekonomii 4 od poniedziałku do piątku w godz. 8-18 oraz świadczenie usług specjalistycznych i rehabilitacyjnych dla niepełnosprawnych pracowników STW SYSTEM Sp. z o.o. jako zakładu pracy chronionej. Umowa została zawarta na czas nieokreślony,
- umowę z 24.08.2010 r. zawartą na czas nieokreślony z Niepublicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej _____, ul. _____ Kielce. Przedmiotem umowy jest doraźna opieka medyczna świadczona w miejscu i w godzinach zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika oraz świadczenie usług specjalistycznych i rehabilitacyjnych dla niepełnosprawnych pracowników STW SYSTEM Sp. z o.o. jako zakładu pracy chronionej.

Ww. umowy nie zawierają w swoim zakresie informacji o zapewnieniu poradnictwa niepełnosprawnym pracownikom zakładu STW SYSTEM Sp. z o. o. Zapis dotyczący poradnictwa jest ujęty w umowie z 30.07.2021 r. zawartej z _____

_____ w Starachowicach, ul. _____. Umowa została zawarta na czas nieokreślony od 1.08.2021 r. Przedmiotem umowy jest świadczenie specjalistycznych usług medycznych dla pracowników i poradnictwa w zakresie: okulistyki, laryngologii, neurologii.

W związku z powyższym, w okresie podlegającym kontroli, do czasu zawarcia umowy z _____ w Starachowicach, która obowiązuje od dnia 1.08.2021 r. pracodawca nie zapewniał pracownikom niepełnosprawnym opieki medycznej w zakresie poradnictwa.

Zalecenie:

Zobowiązuje się pracodawcę do przedstawienia w tut. Urzędzie **w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego wystąpienia pokontrolnego** dokumentu potwierdzającego zapewnienie opieki medycznej pracownikom niepełnosprawnym w zakresie poradnictwa w okresie od 1 grudnia 2020 r. do 31 lipca 2021 r.

Kierownik podmiotu kontrolowanego zobowiązany jest zawiadomić organ upoważniony do kontroli o sposobie wykorzystania uwag i wykonania zaleceń pokontrolnych oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań. Powyższe zawiadomienie należy złożyć **na piśmie w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego wystąpienia pokontrolnego** na adres:

Mariusz Pasek
Zastępca Dyrektora Wydziału Polityki Społecznej i Zdrowia
Świętokrzyski Urząd Wojewódzki
al. IX Wieków Kielce 3
25-516 Kielce

KIEROWNIK
Oddziału ds. Rynku Pracy
Agnieszka Janecka

Z up. WOJEWODY ŚWIĘTOKRZYSKIEGO
Mariusz Pasek
ZASTĘPCA DYREKTORA
WYDZIAŁU POLITYKI SPOŁECZNEJ I ZDROWIA
(zarządzający kontrolę)

niepodlega