



WOJEWODA ŚWIĘTOKRZYSKI

PSZ.IV.9514.4.2022

Kielce, 20 lipca 2022 r.

ae

ŚWIĘTOKRZYSKI URZĄD WOJEWÓDZKI	
w Kielcach	
Oddział Obsługi Klienta	
Wysł. dnia	20. 07. 2022
L.dz.	zał.
Podpis	

Zakład Aktywności Zawodowej - "Manufaktura Pietraszki"
ul. Pietraszki 15
25-822 Kielce

Wystąpienie pokontrolne

Na podstawie art. 30 ust. 3b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 573 ze zm.) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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 dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej (Dz. U. 2020, poz. 224 ze zm.) w dniach 24-26 maja 2022 r. w Zakładzie Aktywności Zawodowej - "Manufaktura Pietraszki", ul. Pietraszki 15, 25-822 Kielce została przeprowadzona kontrola okresowa.

Kontrolę przeprowadziły:

- ✓ Ewa Kasperkiewicz - inspektor wojewódzki, upoważnienie do przeprowadzenia kontroli nr 278/2022;
- ✓ Ewelina Sornat - inspektor wojewódzki, przewodniczący zespołu kontrolującego, upoważnienie do przeprowadzenia kontroli nr 279/2022.

Kontrolę przeprowadzono na podstawie ww. upoważnień wydanych w dniu 23 maja 2022 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

wiepodległa

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 aktywności zawodowej, wskazanych w art. 29 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w okresie od dnia 1 stycznia 2021 r. do dnia przeprowadzania kontroli.

Wykonywanie zadań w kontrolowanym zakresie oceniono pozytywnie z uchybieniami.

Ustalenia z kontroli zawarte zostały w sporządzonym protokole.

W trakcie kontroli stwierdzono uchybienia:

1. Nieaktualny *Regulamin Organizacyjny Zakładu Aktywności Zawodowej Fundacji „GRAMY Z TOBĄ”*.

Przedstawiony w czasie kontroli *Regulamin Organizacyjny Zakładu Aktywności Zawodowej Fundacji „GRAMY Z TOBĄ”* jest nieaktualny. W dokumencie używana jest nieistniejąca nazwa ZAZ-u zarówno w tytule dokumentu, jak również w treści §1, §2, §4 i §5 regulaminu. Natomiast w § 6 zastosowano niepełne brzmienie art. 29 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w odniesieniu do wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Zalecenie 1:

Zobowiązuje się kierownika ZAZ-u do przedstawienia w tut. Urzędzie w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego wystąpienia pokontrolnego aktualnego regulaminu organizacyjnego Zakładu.

2. Rozbieżność w dokumentach, tj. *Regulaminie Organizacyjnym Zakładu Aktywności Zawodowej Fundacji „GRAMY Z TOBĄ”* oraz *Statucie Zakładu Aktywności Zawodowej – Manufaktura Pietraszki* w zakresie sposobu wprowadzania regulaminów i zmian do regulaminów w Zakładzie.

W przedstawionych podczas czynności kontrolnych dokumentach, tj. *Regulaminie Organizacyjnym Zakładu Aktywności Zawodowej Fundacji „GRAMY Z TOBĄ”* oraz *Statucie Zakładu Aktywności Zawodowej – Manufaktura Pietraszki* stwierdzono rozbieżności w odniesieniu do sposobu wprowadzania regulaminów i zmian do regulaminów w ZAZ (dot. § 48 Regulaminu Organizacyjnego w odniesieniu do §10 ust. 2 lit f Statutu Zakładu).

wiepodległa

Zalecenie 2:

Zobowiązuje się kierownika ZAZ-u do przedstawienia w tut. Urzędzie ujednoczonych dokumentów regulaminu organizacyjnego oraz statutu Zakładu w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego wystąpienia pokontrolnego.

3. Niekompletna kserokopia orzeczenia o niepełnosprawności w odniesieniu do jednego pracownika ZAZ – pana

Podczas czynności kontrolnych stwierdzono, że kserokopia orzeczenia znajdująca się w aktach osobowych pana _____ nie była kompletna, tj. brak było pieczęci i podpisów osób uprawnionych do wydania dokumentu. Pracodawca przedstawił kompletny dokument przed sporządzeniem protokołu kontroli.

Zalecenie 3:

W dalszej działalności zaleca się, aby pracodawca przechowywał pełną dokumentację poświadczającą niepełnosprawność pracowników zatrudnionych w zakładzie. Każdy dokument poświadczający niepełnosprawność jest istotny zarówno dla pracodawcy, jak też dla niepełnosprawnego pracownika w związku z ustaleniem praw i obowiązków związanych z jego zatrudnianiem.

4. Nieprawidłowe wyliczenie stanu zatrudnienia i/lub wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w miesiącach marzec, listopad 2021 r oraz styczeń 2022 r.

W wyniku czynności kontrolnych przeprowadzonych w ZAZ-ie stwierdzono, że:

- w miesiącu listopadzie 2021 r. stany zatrudnienia oraz wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych zostały nieprawidłowo wyliczone, co związane było z nieodpowiednim ustaleniem daty początkowej wliczania osoby niepełnosprawnej do stanu zatrudnienia,
- w miesiącach marzec 2021 r. oraz styczeń 2022 r. pracodawca wyliczył nieprawidłowo wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie, tj. dwukrotnie wyliczył wskaźnik (z uwagi na zmiany w stanach zatrudnienia) zamiast przedstawienia średnich miesięcznych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Zalecenie 4:

W dalszej działalności zaleca się, aby stan i wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie wyliczane były 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). Treść art. 2 ust. 1 pkt 6 ww. ustawy definiuje wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jako przeciętny miesięczny udział procentowy osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu ogółem, w przeliczeniu na pełny

niepełnosprawni

wymiar czasu pracy. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 22 lutego 2011 r. w sprawie określenia wzorów informacji przedstawianych przez prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej oraz sposobu ich przedstawiania (Dz. U. z 2011 r. nr 44, poz. 232) nie precyzuje metody przedstawiania stanu oraz wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie aktywności zawodowej, nie mniej jednak w elektronicznej wersji formularza sprawozdawczego dla Dyrektorów Wydziałów Polityki Społecznej Urzędów Wojewódzkich zamieszczonej na stronie internetowej Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych zastosowano uśrednione miesięczne stany i wskaźniki zatrudnienia, wobec tego taki sposób wyliczania należy przyjąć również w dokumentacji, w tym w sprawozdaniach półrocznych składanych przez pracodawców.

5. Nieprawidłowe ustalenie daty początkowej wliczania osoby niepełnosprawnej do stanu zatrudnienia.

Podczas czynności kontrolnych stwierdzono nieprawidłowe ustalenie przez pracodawcę daty początkowej wliczania osoby niepełnosprawnej do stanu i wskaźników zatrudnienia - dotyczy umowy o pracę zawartej z _____ na czas określony od 1.11.2021 r. do 31.01.2022 r., dzień rozpoczęcia pracy 2.11.2021 r. Pracodawca wliczał wyżej wymienioną osobę do stanu zatrudnienia od dnia zawarcia umowy, tymczasem data rozpoczęcia pracy przez pracownika jest istotniejsza z punktu widzenia ustalania stanu zatrudnienia.

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych w piśmie znak: BON-I.42300.3.2022.AR (wpływ do tut. Urzędu 16.03.2022 r.) - w odniesieniu do zasady wliczania osób niepełnosprawnych do stanu zatrudnienia w zakładzie /dot. stanów zatrudnienia, stanowiących podstawę do wyliczenia wskaźników określonych w art. 29 ust. 1 pkt 1 i 1a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r., poz. 573 ze zm.)/ - informuje, że pracownika można wliczać do stanu zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, z tym że nie wcześniej niż od dnia zawarcia stosunku pracy. Co do zasady dzień ten powinien być określony w umowie o pracę jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeśli nie został określony, to jest to dzień zawarcia umowy o pracę. Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych wyjaśnia: „(...) zgodnie z art. 26 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1666, z późn. zm.), stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie

niepodległa

jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy. Ponadto należy pamiętać, iż zgodnie z art. 2a ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz.573, z późn. zm.) pracownika wlicza się do stanu zatrudnienia, począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność". Co szczególnie istotne, przy zawieraniu kolejnej umowy o pracę z pracownikiem (kontynuacji zatrudnienia), jeżeli data rozpoczęcia pracy jest późniejsza niż okres obowiązywania tej umowy (np. umowa na czas nieokreślony została zawarta od 1.01.2022 r., natomiast dzień rozpoczęcia pracy w umowie określono na 4.01.2022 r.) wówczas, zgodnie z wyjaśnieniami MRiPS, osobę taką można będzie zaliczyć do stanów zatrudnienia od dnia 4 stycznia 2022 r.

Zalecenie 5:

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.

6. Nieprawidłowe udokumentowanie zapewnienia doraźnej opieki medycznej pracownikom niepełnosprawnym w okresie styczeń-kwiecień 2022 r. – opieka medyczna zapewniona była w miejscu pracy pracownika, ale nie w czasie wykonywania pracy.

Przedmiotem przedstawionej w trakcie kontroli umowy wykonywania świadczeń zdrowotnych zawartej 30.12.2021 r. z Caritas Diecezji Kieleckiej, ul. Jana Pawła II 3, 25-013 Kielce prowadzącej zakład leczniczy Zespół Placówek Lecznictwa Ambulatoryjnego, ul. Wesoła 58, 25-363 Kielce było świadczenie doraźnej opieki medycznej udzielanej przez lekarza psychiatrę i pielęgniarkę. Świadczenia będą udzielane dla pracowników Zakładu Aktywności Zawodowej Manufaktura Pietraszki po wcześniejszym ustaleniu terminu w miejscu prowadzenia działalności Zakładu Aktywności

niepodlega

Zawodowej. Umowa zawarta była na czas nieokreślony od 01.01.2022 r. Zapis dotyczący doraźnej opieki medycznej jest jednak niezgodny ze stanowiskiem Ministerstwa.

Zgodnie ze stanowiskiem Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 20.07.2021 r., znak: BON-I.52301.59.2021.LK „odległość w przypadku zawarcia umowy o świadczenie usług z zakresu doraźnej opieki medycznej jest pochodną czasu dotarcia do osoby niepełnosprawnej z punktu, z którym pracodawca zawarł wspomnianą umowę, niż odległości liczone 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.**

Opieka doraźna musi być zapewniona **w godzinach i miejscu pracy osób niepełnosprawnych**, a w czasie nieobecności osoby wyznaczonej do świadczenia tej opieki u pracodawcy lub w ramach zakontraktowanych usług – należy zapewnić zastępstwo.

Kierownik ZAZ-u – _____ jeszcze przed napisaniem protokołu dostarczył do tut. Urzędu umowę na wykonywanie świadczeń zdrowotnych z 9.06.2022 r. zawartą z _____ Kielce. Przedmiotem umowy jest świadczenie doraźnej opieki medycznej udzielanej przez pielęgniarkę/ pielęgniara. Świadczenie to będzie udzielane w miejscu i w czasie pracy pracowników niepełnosprawnych. Umowa zawarta na czas nieokreślony. Powyższa umowa zatem w pełni spełnia przesłanki wynikające ze stanowiska Ministerstwa w zakresie właściwego zapewnienia pracownikom niepełnosprawnym doraźnej opieki medycznej. Wobec powyższego odstępuje się od wydania zaleceń w tym zakresie.

7. Nieaktualny regulamin Zakładowego Funduszu Aktywności.

W trakcie przeprowadzania czynności kontrolnych kierownik ZAZ-u okazał Regulamin Zakładowego Funduszu Aktywności. Przedstawiony regulamin jest nieaktualny – dotyczy §3 regulaminu. W regulaminie należy również doprecyzować zapis, że z Funduszu mogą korzystać osoby niepełnosprawne m. in. z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności

niepodległa

w których stwierdzono autyzm, chorobę psychiczną oraz upośledzenie umysłowe. Ponadto zapis § 11 i § 13 uzależnia przyznanie pomocy z Funduszu od stopnia niepełnosprawności, realizacji zadań zawodowych, wieku i stażu pracy, co także nie znajduje odzwierciedlenia w przepisach rozporządzenia w sprawie zaz.

Zalecenie 7:

Zobowiązuje się kierownika ZAZ-u do przedstawienia w tut. Urzędzie w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego wystąpienia pokontrolnego aktualnego regulaminu Zakładowego Funduszu Aktywności.

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 Kielc 3
25-516 Kielce

KIEROWNIK
Oddziału ds. Rynku Pracy
[Signature]
Agnieszka Janecka

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

niepodlega