S-V.9514.1.3.2021.AP

***protokół kontroli***

|  |  |
| --- | --- |
| **Nazwa podmiotu** **kontrolowanego:** | ZMM MAXPOL Sp. z o.o.  |
| **Decyzja w sprawie przyznania statusu zakładu pracy** **chronionej:** | Decyzja Wojewody Podkarpackiego z dnia 13.10.2017 r. nr D/22/2017 znak: S.V.9510.24.2017.AI  |
| **Siedziba lub adres podmiotu kontrolowanego:** | 35-206 Rzeszów, Al. Okulickiego 16c  |
| **Imię i nazwisko osoby kierującej podmiotem kontrolowanym oraz data powołania:** | Pan Andrzej Polak – Prezes Zarządu od dnia 01.09.2017 r., Pan Łukasz Polak – Członek Zarządu od dnia 01.09.2017 r., Pani Joanna Wendland – Członek Zarządu od dnia 01.09.2017 r. |
| **Imiona i nazwiska osób** **kierujących kontrolowanymi komórkami organizacyjnymi oraz osób udzielających wyjaśnień w trakcie trwania kontroli:** | Pani Joanna Wendland – Członek Zarządu  |
| **Data rozpoczęcia kontroli:****Data zakończenia kontroli:****Przerwy w kontroli:** | 05.05.2021 r.02.06.2021 r.Nie wystąpiły |
| **Podstawa prawna kontroli:** | Art. 30 ust. 3b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 573) oraz § 5 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). |
| **Kierownik zespołu:****Imiona i nazwiska** **kontrolujących:** | Agnieszka PaszkowskaAgnieszka Paszkowska – starszy inspektor wojewódzki w Oddziale Rynku Pracy Wydziału Polityki Społecznej Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego w Rzeszowie, |
|  | Magdalena Skóra – starszy specjalista w Oddziale Rynku Pracy Wydziału Polityki Społecznej Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego w Rzeszowie- upoważnienie do kontroli z dnia 04.05.2021 r. wydane z upoważnienia Wojewody Podkarpackiego przez Dyrektora Wydziału Polityki Społecznej PUW w Rzeszowie  |
| **Miejsce kontroli:** | Kontrola zdalna prowadzona, za zgodą przedsiębiorcy, w siedzibie Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego w Rzeszowie przy ulicy Grunwaldzkiej 15 |
| **Szczegółowy zakres kontroli:** | 1. Analiza stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwie, w  tym w  szczególności w zakresie spełniania wymogu dotyczącego wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a także przestrzegania praw i  obowiązków zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych.
2. Sprawdzenie orzeczeń o stopniu niepełnosprawności pracowników zgłoszonych przez pracodawcę jako osoby niepełnosprawne.
3. Stwierdzenie spełniania wymogów dotyczących obiektów i pomieszczeń użytkowanych przez zakład pracy m. in. na podstawie okazanej przez pracodawcę decyzji Państwowej Inspekcji Pracy oraz okazanych przez pracodawcę protokołów kontroli prowadzonych przez Inspekcję.
4. Sprawdzenie realizacji obowiązku zapewnienia przez pracodawcę doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej oraz poradnictwa i usług rehabilitacyjnych dla osób niepełnosprawnych – m.in. na podstawie okazanych przez pracodawcę dokumentów (umowy o pracę oraz dokumenty potwierdzające kwalifikacje personelu medycznego, umowy na świadczenie usług medycznych przez uprawnione podmioty, dokumenty księgowe potwierdzające wykonywanie zapisów zawartych w umowie).
5. Sprawdzenie obowiązku wydzielenia zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych – na podstawie okazanej umowy rachunku oraz dokumentów księgowych poświadczających jego funkcjonowanie.
 |
| **Okres objęty kontrolą:** | Od 13.10.2017 r. do 05.05.2021 r.  |
| **Opis załączników stanowiących część składową protokołu:** | 1. Przedłożona przez Spółkę w dniu 05.05.2021 r. lista pracowników przejętych przez podmiot kontrolowany i pozostających w zatrudnieniu przez 12 miesięcy od wydania decyzji z dnia 13.10.2017 r. nr D/22/2017 wraz z zestawieniem rozwiązanych umów o pracę ze wskazaniem trybu rozwiązania, jak również okazana przez Spółkę w dniu 27.05.2021 r. skorygowana lista przejętych pracowników, o których wyżej mowa.
2. Lista pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na dzień 01.05.2021 r. w ZMM MAXPOL łącznie z oświadczeniem pracodawcy z dnia 05.05.2021 r.
3. Przedłożone przez Spółkę w dniu 12.05.2021 r. informacje o stanie zatrudnienia za miesiące: grudzień 2017 r., marzec 2018 r., wrzesień 2018 r., czerwiec 2019 r., listopad 2019 r., styczeń 2020 r., lipiec 2020 r. i luty 2021 r. oraz przedłożone przez jednostkę kontrolowaną w dniu 27.05.2021 r. skorygowane informacje o stanie zatrudnienia za wspomniane miesiące i przedłożona w dniu 01.06.2021 r. skorygowana informacja o stanie zatrudnienia za grudzień 2017 r.
4. Oświadczenie Spółki z dnia 27.05.2021 r. dotyczące niezgodności w stanie zatrudnienia wykazanym w INF-W oraz w zestawieniach dla kontroli, jak również w kwestii doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej.
5. Oświadczenie Spółki z dnia 01.06.2021 r. dotyczące obiektów i pomieszczeń zakładu, niezgodności pomiędzy stanem zatrudnienia z okazanego zestawienia a INF-W za grudzień 2017 r. oraz przyczyny rozwiązania stosunku pracy z jednym z pracowników przejętych od poprzedniego pracodawcy.
6. Oświadczenie Spółki z dnia 12.05.2021 r. dotyczące dni i godzin wykonywania pracy przez niepełnosprawnych pracowników.
7. Pisemna informacja Spółki z dnia 12.05.2021 r. odnośnie kont księgowych dla zfron.
 |
| **Dokonano wpisu do****książki kontroli:**  | Tak |
| **Ustalenia kontroli:** |  |

Kontrola wykazała, iż ZMM MAXPOL Sp. z o.o. z siedzibą w Rzeszowie posiada wpis do Rejestru Przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym (numer KRS: 0000690263). Z danych zawartych w Rejestrze wynika, że Spółka została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 01.09.2017 r. Organem uprawnionym do reprezentacji Spółki jest jej 3-osobowy Zarząd. Każdy Członek Zarządu ma prawo do samodzielnego reprezentowania Spółki. W trakcie kontroli Spółkę reprezentowała Pani Joanna Wendland – Członek Zarządu.

Pracodawca świadczy usługi w zakresie produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych dla budownictwa, dla domu i ogrodu oraz (w ramach kooperacji) części z tworzyw sztucznych do produkcji zmechanizowanego sprzętu gospodarstwa domowego dla przemysłu elektromaszynowego, wkładów do zniczy, części do narzędzi technologicznych, co potwierdza także protokół kontroli przeprowadzonej w Spółce przez Państwową Inspekcję Pracy Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie w dniach 5, 10, 17, 19, 22 i 31.03.2021 r.

Decyzją z dnia 13.10.2017 r. nr D/22/2017 znak: S.V.9510.24.2017.AI Wojewoda Podkarpacki, po rozpatrzeniu wniosku ZMM MAXPOL Sp. z o.o. złożonego w dniu 11.10.2017 r., orzekł o zwolnieniu pracodawcy z obowiązku prowadzenia działalności gospodarczej przez okres 12 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku oraz o przyznaniu statusu zakładu pracy chronionej pracodawcy prowadzącemu ZMM MAXPOL Sp. z o.o., ul. Okulickiego 16c, 35-206 Rzeszów, prowadzącemu również działalność pod adresem: (…), od dnia 01.09.2017 r. W dniu 11.10.2017 r. Spółka złożyła pisemne oświadczenie, że w okresie roku od dnia wydania decyzji utrzyma w zatrudnieniu przejętych w wyniku zmiany formy organizacyjno-prawnej zakładu pracy chronionej pracowników niepełnosprawnych zakładu oraz nie zmniejszy wymiaru czasu pracy wspomnianych pracowników z inicjatywy pracodawcy. Wskazać należy,
iż uprzednio, tj. do dnia 31.08.2017 r., status zakładu pracy chronionej przysługiwał „ZMM MAXPOL” Zakład Pracy Chronionej Andrzej Polak w Rzeszowie przy ul. Okulickiego 16c.

W dniu 05.05.2021 r. jednostka kontrolowana przedłożyła listę pracowników przejętych przez Spółkę i pozostających w zatrudnieniu przez 12 miesięcy od wydania decyzji z dnia 13.10.2017 r. nr D/22/2017. Lista obejmuje 129 osób, przy czym kontrolujący stwierdzili, że na liście zostali wykazani także pracownicy zatrudnieni przez Spółkę już po przejęciu dotychczasowych pracowników od poprzedniego pracodawcy, czyli począwszy od dnia 01.09.2017 r., jak również pracownik zatrudniony do 31.08.2017 r. Dokument wskazuje, iż po wydaniu przez Wojewodę Podkarpackiego decyzji nr D/22/2017 i w okresie kolejnych 12 miesięcy, nastąpiło rozwiązanie umów o pracę z niektórymi przejętymi pracownikami niepełnosprawnymi. W sporządzonym przez Spółkę i okazanym w trakcie kontroli zestawieniu rozwiązanych umów o pracę, ze wskazaniem trybu rozwiązania, jednostka kontrolowana zawarła informację, że część umów o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron, jedna z upływem czasu, na który umowa była zawarta, część wskutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika, a w jednym przypadku umowę o pracę rozwiązano bez wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b K.p. W okresie pomiędzy 01.09.2017 r. a 12.10.2017 r. rozwiązano stosunek pracy z 2 pracownikami niepełnosprawnymi (przyczynami ustania stosunków pracy było wypowiedzenie umów o pracę przez pracowników). Wymienione przyczyny rozwiązania umów o pracę pozwalają, w świetle przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu niepełnosprawnych, na stwierdzenie, że złożone przez ZMM MAXPOL Sp. z o.o. przyrzeczenie utrzymania w zatrudnieniu przejętych w wyniku zmiany formy organizacyjno-prawnej zakładu pracy chronionej pracowników niepełnosprawnych zakładu oraz niezmniejszenia wymiaru czasu pracy wspomnianych pracowników z inicjatywy pracodawcy zostało wypełnione, co pozwala na zachowanie przez Spółkę statusu zakładu pracy chronionej. W żadnym z przypadków ustania stosunku pracy nie nastąpiło wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę.

W dniu 27.05.2021 r. pracodawca przedłożył Wojewodzie Podkarpackiemu zweryfikowaną listę pracowników przejętych przez Spółkę i pozostających w zatrudnieniu przez 12 miesięcy od wydania decyzji z dnia 13.10.2017 r. nr D/22/2017. Lista obejmuje 106 pracowników niepełnosprawnych i potwierdza, że dodatkowo z jednym z przejętych pracowników (co nie było wykazane w liście przedłożonej dnia 05.05.2021 r.) także nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy w okresie 12 miesięcy od dnia wydania decyzji przez Wojewodę Podkarpackiego. W oświadczeniu z dnia 01.06.2021 r. jednostka kontrolowana wyjaśniła, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę w dniu 20.06.2018 r. „był art. 30 § 1 pkt 3) Kodeksu Pracy – bez wypowiedzenia w związku z art. 53 § 1 pkt 1) b.”

Jednostka kontrolowana okazała listę pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na dzień 01.05.2021 r. w ZMM MAXPOL Sp. z o.o. W dniu 05.05.2021 r. Spółka złożyła pisemne oświadczenie, iż lista pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na dzień 01.05.2021 r. jest aktualna na dzień rozpoczęcia przez Wojewodę Podkarpackiego kontroli okresowej, czyli na dzień 05.05.2021 r. Z listy wynika, że Spółka zatrudnia 103 osoby niepełnosprawne, w tym 5 osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, 49 osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz 49 osób z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Pracodawca przedstawił w dniu 05.05.2021 r. informacje o stanie zatrudnienia także za miesiące losowo wybrane przez kontrolujących, a przypadające w okresie poddanym kontroli, tj. za: grudzień 2017 r., marzec 2018 r., wrzesień 2018 r., czerwiec 2019 r., listopad 2019 r., styczeń 2020 r., lipiec 2020 r. oraz luty 2021 r. W tych miesiącach wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych kształtowały się następująco:

* w grudniu 2017 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych (co najmniej 50%) wyniósł 52,140%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (co najmniej 20% ogółu zatrudnionych) – 21,790%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 192,750 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 100,500 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 42,000 etaty;
* w marcu 2018 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 50,999%, zaś w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 22,336%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 198,863 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 101,419 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 44,419 etatów;
* we wrześniu 2018 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 50,009%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 22,291%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 192,900 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 96,467 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 43,000 etaty;
* w czerwcu 2019 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 51,039%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 23,450%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 181,233 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 92,500 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 42,500 etatów;
* w listopadzie 2019 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 51,599%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 24,900%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 178,717 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 92,217 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 44,500 etatów;
* w styczniu 2020 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 53,083%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 25,786%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 177,706 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 94,331 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 45,823 etatów,
* w lipcu 2020 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 52,357%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 25,736%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 187,577 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 98,210 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 48,274 etatów,
* w lutym 2021 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 52,178%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 27,081%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 203,357 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 106,107 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 55,071 etatów.

Analiza informacji obrazujących stan i wskaźniki zatrudnienia w ZMM MAXPOL Sp. z o.o. we wspomnianych wyżej miesiącach wykazała rozbieżności w odniesieniu do danych przekazanych przez Spółkę Wojewodzie Podkarpackiemu w informacjach półrocznych na formularzach INF-W. Z uwagi na powyższe, w dniu 27.05.2021 r. jednostka kontrolowana wyjaśniła na piśmie, iż niezgodności pomiędzy INF-W a zestawieniem zatrudnienia za poszczególne miesiące wybrane do sprawdzenia wynikają z błędu pracownika sporządzającego zestawienia i nie wpływają znacząco na wskaźnik zatrudnienia będący podstawą do posiadania statusu zakładu pracy chronionej. Spółka przedłożyła skorygowane informacje o stanie i wskaźniku zatrudnienia za poddane kontroli miesiące, z których aktualnie wynika, że:

* w grudniu 2017 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych (co najmniej 50%) wyniósł 54,052%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (co najmniej 20% ogółu zatrudnionych) – 22,597%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 190,290 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 102,855 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 43,000 etaty;
* w marcu 2018 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 52,313%, zaś w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 22,469%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 197,694 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 103,419 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 44,419 etatów;
* we wrześniu 2018 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 51,045%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 22,291%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 192,900 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 98,466 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 43,000 etaty;
* w czerwcu 2019 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 52,473%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 23,450%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 177,233 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 93,000 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 42,500 etatów;
* w listopadzie 2019 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 51,599%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 24,900%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 178,716 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 92,216 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 44,500 etatów;
* w styczniu 2020 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 52,950%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 25,576%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 177,205 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 93,830 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 45,322 etatów,
* w lipcu 2020 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 52,638%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 25,873%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 186,577 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 98,210 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 48,274 etatów,
* w lutym 2021 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł 52,766%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 27,266%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 200,143 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 105,610 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 54,571 etatów.

 Kontrolujący porównali zweryfikowane przez Spółkę zestawienia z okazanymi Wojewodzie półrocznymi informacjami INF-W. Analiza wykazała niezgodność w stanie zatrudnienia ujawnionym w aktualnie przedstawionej informacji z tym wykazanym w INF-W za grudzień 2017 r. W oświadczeniu z dnia 01.06.2021 r. Spółka wyjaśniła, że niezgodność między INF-W a zestawieniem zatrudnienia wynika z błędu pracownika sporządzającego informację INF-W. Błąd powstał wskutek pomylenia poz. D.1.94 i D.2.184 (tam, gdzie etaty wpisano osoby, a tam, gdzie osoby, wpisano etaty). Dobre wyliczenia wskazuje zestawienie przekazane obecnie. Na wcześniejszym nie ujęto zatrudnienia Pani (…) do dnia 20.12.2017 r. kiedy to posiadała orzeczony stopień niepełnosprawności bez schorzeń specjalnych. Ostatecznie stwierdzić należy, iż:

* w grudniu 2017 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób niepełnosprawnych (co najmniej 50%) wyniósł 54,391%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (co najmniej 20% ogółu zatrudnionych) – 22,597%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 190,290 etatów, natomiast zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 103,500 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 43,000 etaty.

 Uwzględniając skorygowanie informacje, stwierdzić należy, iż pracodawca osiągnął w powyższych miesiącach wskaźniki zatrudnienia, o których mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, niezbędne do posiadania statusu zakładu pracy chronionej.

 Zgodnie z przedstawioną kontrolującym imienną listą osób zatrudnionych na dzień 05.05.2021 r., skontrolowano dokumentację dotyczącą 17 osób posiadających orzeczony stopień niepełnosprawności, w tym 2 osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, 11 osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz 4 osób z lekkim stopniem niepełnosprawności. Kontrolujący zweryfikowali treść orzeczeń o stopniu niepełnosprawności lub innych dokumentów równoważnych, potwierdzających zaliczenie do jednego ze stopni niepełnosprawności. Uchybień w tym zakresie nie stwierdzono, wobec czego należy uznać, że zakład prawidłowo deklaruje wskaźniki zatrudnienia wymagane przepisem art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

W zakresie spełniania przez pracodawcę warunku posiadania statusu zakładu pracy chronionej, o którym mowa w art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji (…), a dotyczącego obiektów i pomieszczeń użytkowanych przez zakład pracy, kontrolujący dokonali następujących ustaleń.

Decyzją z dnia (…) nr rej.: (…) Inspektor Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie stwierdził, że obiekty i pomieszczenia zakładu pracy ZMM MAXPOL Sp. z o.o. z siedzibą: 35-206 Rzeszów, ul. Okulickiego 16c, zlokalizowane w: (…), odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich. W uzasadnieniu decyzji wskazano,
że przeprowadzona kontrola wykazała, iż w siedzibie zakładu w Rzeszowie przy ul. (…) pracodawca użytkuje: budynek biurowy, budynek hali produkcyjnej, obiekt magazynowy – magazyn nr 1, obiekt magazynowy – magazyn nr 2, hala produkcyjna nr  2 z częścią techniczno-socjalną. Ponadto ustalono, iż w Rzeszowie przy ul. (…) pracodawca użytkuje
2 pomieszczenia magazynowe, w których praca wykonywana jest doraźnie, nie dłużej niż przez 1 godzinę dziennie, przez pracowników magazynowych przyjeżdżających z siedziby zakładu. Kontrolującym przedłożono dwa protokoły kontroli Państwowej Inspekcji Pracy Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie, pierwszy
z nich o numerze rej: (…). Kontrolę przeprowadzono w dniach: 10,11,12,30,31.07 oraz 1,2.08.2019 r . Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy w Rzeszowie wykazała, że obiekty
i pomieszczenia aktualnie użytkowane, w których prowadzona jest działalność, uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych. W trakcie kontroli stwierdzono, iż obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy. Drugi protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie opatrzony jest nr rej: (…). Kontrolę przeprowadzono w dniach: 5, 10, 17, 19, 22 i 31.03.2021 r. W trakcie kontroli nie stwierdzono uchybień w zakresie spełniania wymagań określonych w art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
Z protokołu kontroli wynika, że budynki i pomieszczenia są przystosowane dla osób niepełnosprawnych,    stosownie    do    wymagań    dotyczących    poszczególnych    grup
niepełnosprawności  osób zatrudnionych.  Użytkowane obiekty   i   pomieszczenia   pracy  są we  właściwym  stanie technicznym, zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Pomieszczenia higieniczno-sanitarne udostępniane pracownikom niepełnosprawnym są właściwe, zgodne z przepisami bhp, dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych i prawidłowo wyposażone. W oznaczonych miejscach znajdują się niezbędne środki do udzielania pierwszej pomocy.

Podczas kontroli przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy stwierdzono, iż ZMM MAXPOL Sp. z o.o. w Rzeszowie zatrudnia pracowników niepełnosprawnych oraz pełnosprawnych w trzech budynkach przy ul. (…) w Rzeszowie, tj. w budynku administracyjno-produkcyjnym, na hali produkcyjnej z częścią techniczno-socjalną, w budynku przemysłowo-składowym. Przy ul. (…) zlokalizowane są pomieszczenia magazynowe, które nie stanowią pomieszczeń pracy, ponieważ łączny czas przebywania pracowników w tych pomieszczeniach w ciągu jednej zmiany roboczej jest krótszy niż 2 godziny, a wykonywane czynności mają charakter dorywczy.

W dniu 01.06.2021 r. jednostka kontrolowana złożyła pisemne oświadczenie, wyjaśniając, że obiekty i pomieszczenia wykazane przez inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy w przedstawionych protokołach kontroli obejmują: budynek administracyjno-produkcyjny nr (…), halę produkcyjną z częścią techniczno-socjalną nr (…), ogół budynków magazynowych nr (…) – jest to zespół trzech hal magazynowych, w skład których wchodzą budynki magazynowe o numerach (...). Wspomniane obiekty i pomieszczenia zostały nabyte/wybudowane przed przekształceniem osoby fizycznej w jednoosobową spółkę z o.o. Wszystkie obiekty i pomieszczenia w całości zostały przejęte przez spółkę przekształconą.

Przeprowadzona przez Wojewodę Podkarpackiego kontrola okresowa wykazała, iż Spółka spełnia wynikający z art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji (…) wymóg legitymowania się statusem zakładu pracy chronionej. W zakresie warunku określonego w art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz  zatrudnianiu  osób  niepełnosprawnych  ustalono,  co  następuje.
Kontrolującym przedłożono do wglądu:

* umowę z dnia (…) zawartą na czas nieokreślony pomiędzy (…), reprezentowaną przez Pana (…) - Prezesa Zarządu oraz Pana (…) – Zastępcę Prezesa Zarządu,
a usługobiorcą ZMM MAXPOL Sp. z o.o. z siedzibą w 35-206 Rzeszów,
Al. Okulickiego 16c, reprezentowanym przez Pana Adama Polaka – Prezesa Zarządu. Przedmiotem niniejszej umowy jest świadczenie doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych dla niepełnosprawnych pracowników ZMM MAXPOL Sp. z o. o. jako zakładu pracy chronionej zgodnie
z wymogami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej (…), oraz badań profilaktycznych dla wszystkich pracowników skierowanych zgodnie z obowiązującymi przepisami;
* umowę z dnia (…) zawartą na czas nieokreślony pomiędzy (…), reprezentowaną przez Pana (…) - Prezesa Zarządu oraz Pana (…) – Zastępcę Prezesa Zarządu,
a usługobiorcą ZMM MAXPOL Sp. z o.o. z siedzibą w 35-206 Rzeszów,
Al. Okulickiego 16c, reprezentowanym przez Pana Adama Polaka - Właściciela. Przedmiotem niniejszej umowy jest świadczenie doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych dla niepełnosprawnych pracowników ZMM MAXPOL Sp. z o. o. jako zakładu pracy chronionej zgodnie
z wymogami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej (…), oraz badań profilaktycznych dla wszystkich pracowników skierowanych zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W dniu 27.05.2021 r. jednostka kontrolowana wyjaśniła na piśmie, iż umowa z (…) na zapewnienie doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej nie jest aneksowana. Każdą wcześniejszą umowę rozwiązuje następna umowa. Obecnie obowiązuje umowa z dnia (…) Spółka wyjaśniła także, iż doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poza godzinami pracy (…) jest zapewniona poprzez dyżur telefoniczny pielęgniarki zatrudnionej
w zakładzie pracy, tj. przez (…). Z okazanej przez Spółkę dokumentacji wynika, że zakład zatrudnia pielęgniarkę
na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu 01.09.2008 r. Aneksem
do umowy postanowiono, iż  (…) jest od dnia 01.03.2016 r. zatrudniona na czas nieokreślony. (…) posiada prawo wykonywania zawodu pielęgniarki nr (…) z dnia 01.07.2007 r. wydane przez Okręgową Radę  Pielęgniarek  i  Położnych  w  Rzeszowie. (…) świadczy pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 7:00 do 15:00 oraz zapewnia dyżur telefoniczny
w weekendy, jak również codziennie w godzinach od 18:00 do 7:00.

Na podstawie oświadczenia złożonego przez Spółkę dnia 12.05.2021 r. ustalono, że pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni w Spółce w systemie zmianowym wykonywali i wykonują pracę w okresie od 13.10.2017 r. do 05.05.2021 r. od poniedziałku do niedzieli według harmonogramów, z kolei pozostali pracownicy pracują od poniedziałku do piątku. Pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni są w systemie czasu pracy:
- na stanowiskach w ruchu 3 - zmianowym, 2 – zmianowym, 1- zmianowym;
I zmiana godz. 7:00-9:00 – 15:00-17:00,
II zmiana godz. 15:00-17:00 – 23:00-1:00,
III zmiana godz. 23:00-1:00 – 7:00-9:00,
- na stanowiskach administracyjnych w godz. 7:00-9:00 – 15:00-17:00
- portierzy pracują w równoważnym systemie czasu pracy wg harmonogramów,
- godziny rozpoczynania i kończenia pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pozostałych pracowników pracujących w równoważnym systemie czasu pracy ustala się indywidualnie.

W okresie poddanym kontroli obowiązywały wprowadzane kolejno Regulaminy pracy. Aktualnie obowiązuje Regulamin pracy z dnia 12.04.2021 r.

Przeprowadzona przez Wojewodę Podkarpackiego kontrola okresowa wykazała, iż Spółka spełnia wynikający z art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy o rehabilitacji (…) wymóg legitymowania się statusem zakładu pracy chronionej, dotyczący zapewnienia niepełnosprawnym pracownikom doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej oraz poradnictwa i usług rehabilitacyjnych.

Kontrolującym okazano Regulamin Zakładowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych ZMM MAXPOL Sp. z o.o. w Rzeszowie z dnia 01.09.2017 r. Regulamin określa podstawę prawną wydania, szczegółowe zasady wykorzystania środków, rodzaje wydatków oraz zasady, warunki, częstotliwość i wysokość wydatków dla osób niepełnosprawnych zakwalifikowanych do świadczeń z tego funduszu.

Jednostka kontrolowana okazała także umowę o Pakiet Komfortowy plus zawartą w dniu 25.01.2013 r. w Rzeszowie pomiędzy Bankiem (…), a Panem Andrzejem Polakiem, prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Polak Andrzej ZMM Zakład Pracy Chronionej pod adresem: ul. Okulickiego 16c, 35-206 Rzeszów. W umowie postanowiono, iż Bank zobowiązuje się otworzyć i prowadzić na rzecz klienta m.in. następujący rachunek bankowy: rozliczeniowy pomocniczy nr (…) w PLN. Umowa została zawarta na czas nieoznaczony.

ZMM MAXPOL Sp. z o.o. przedłożyła w trakcie kontroli wyciągi z rachunku bankowego o numerze (…) za miesiące: sierpień 2019 r. oraz marzec 2021 r. Z okazanych dokumentów wynika, że wspomniany rachunek jest prowadzony dla obsługi zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Wykaz transakcji dokonanych na rachunku potwierdza funkcjonowanie zfron.

Zakład pracy chronionej posiada więc, zgodnie z wymogami art. 33 ust. 3 pkt 2 ustawy o rehabilitacji (…), wyodrębniony rachunek rozliczeniowy dla obsługi zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

Jednostka kontrolowana złożyła w dniu 12.05.2021 r. pisemne oświadczenie, iż w okresie od 13.10.2017 r. do 05.05.2021 r. dla obsługi zfron przez Spółkę były prowadzone konta księgowe szczegółowo opisane w oświadczeniu w odniesieniu do poszczególnych lat 2017-2021.

Jednostka kontrolowana utworzyła zatem zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych i prowadzi ewidencję środków tego Funduszu, zgodnie z art. 33 ust. 1 oraz ust. 3 pkt 1 ustawy o rehabilitacji (…).

Protokół sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach.

W trakcie kontroli nie stwierdzono występowania nieprawidłowości i naruszeń obowiązków wynikających z art. 28 oraz art. 33 ust. 1 i ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 573). Wobec powyższego nie znajduje zastosowania § 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), o konieczności sporządzania wystąpienia pokontrolnego. Protokół niniejszy jest jednocześnie dokumentem kończącym postępowanie kontrolne.

*Stosownie do treści § 15 i § 16 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), protokół kontroli i każda jego strona powinna być podpisana przez kontrolujących i kierownika podmiotu kontrolowanego, a w razie jego nieobecności przez osobę przez niego upoważnioną. Kierownik podmiotu kontrolowanego, lub upoważniona przez niego osoba może - przed podpisaniem protokołu kontroli - zgłosić umotywowane zastrzeżenia co do ustaleń w nim zawartych. Zastrzeżenia zgłasza się na piśmie w terminie 7 dni od dnia otrzymania protokołu kontroli. Po przeanalizowaniu zastrzeżeń, kontrolujący w razie potrzeby podejmują dodatkowe czynności kontrolne, a w przypadku stwierdzenia zasadności zastrzeżeń zmieniają lub uzupełniają odpowiednią część protokołu kontroli. W razie nieuwzględnienia zastrzeżeń w całości lub w części kontrolujący przekazują na piśmie swoje stanowisko zgłaszającemu zastrzeżenia.*

*Kierownik podmiotu kontrolowanego lub osoba przez niego upoważniona może odmówić podpisania protokołu kontroli, składając, w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, wyjaśnienie tej odmowy. O odmowie podpisania protokołu kontroli i złożeniu wyjaśnienia kontrolujący zamieszczają wzmiankę w protokole. Odmowa podpisania protokołu kontroli nie stanowi przeszkody do podpisania protokołu przez kontrolujących i realizacji ustaleń kontroli.*

|  |  |
| --- | --- |
| Kierownik jednostki kontrolowanej: | Prowadzący kontrolę: |
| Pani Joanna Wendland  | Agnieszka PaszkowskaMagdalena Skóra |
| / pieczątka i podpis kierownika jednostki kontrolowanej / | Miejscowość i data:Rzeszów, 02.06.2021 r. |