

***PROTOKÓŁ KONTROLI***

<b>Nazwa podmiotu kontrolowanego:</b>	EKO-STYL RENTAL Sp. o.o. Sp. k.
<b>Decyzja w sprawie przyznania statusu zakładu pracy chronionej:</b>	Decyzja Wojewody Podkarpackiego z dnia 29.12.2017 r. nr D/26/2017 znak: S-V.9510.33.2017.AZ
<b>Siedziba lub adres podmiotu kontrolowanego:</b>	ul. Spółdzielcza 13B, 34-300 Leżajsk
<b>Imię i nazwisko osoby kierującej podmiotem kontrolowanym oraz data powołania:</b>	Pan Marian Łoś– Prezes Zarządu od 30.12.2014 r.
<b>Imiona i nazwiska osób kierujących kontrolowanymi komórkami organizacyjnymi oraz osób udzielających wyjaśnień w trakcie trwania kontroli:</b>	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
<b>Data rozpoczęcia kontroli:</b>	21.08.2024 r.
<b>Data zakończenia kontroli:</b>	22.08.2024 r.
<b>Przerwy w kontroli:</b>	Nie wystąpiły
<b>Podstawa prawna kontroli:</b>	Art. 30 ust. 3b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2024 r.,

poz. 44 z późn. zm.) oraz § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej 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 2023 r., poz. 2283).

**Kierownik zespołu:**

Ewelina Bocho

**Imiona i nazwiska  
kontrolujących:**

Ewelina Bocho – inspektor wojewódzki  
w Oddziale Rynku Pracy i Ekonomii Społecznej  
Wydziału Polityki Społecznej Podkarpackiego Urzędu  
Wojewódzkiego w Rzeszowie,

Magdalena Skóra – starszy specjalista  
w Oddziale Rynku Pracy i Ekonomii Społecznej  
Wydziału Polityki Społecznej Podkarpackiego Urzędu  
Wojewódzkiego w Rzeszowie,

- upoważnienie do kontroli z dnia 19.08.2024 r.  
nr 455/456 wydane z upoważnienia Wojewody  
Podkarpackiego przez Zastępcę Dyrektora Wydziału  
Polityki Społecznej PUW w Rzeszowie

**Miejsce kontroli:**

ul. Spółdzielcza 13B, 34-300 Leżajsk

**Szczegółowy zakres kontroli:**

1. Analiza stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwie, w tym w szczególności w zakresie spełniania wymogu dotyczącego wskaźników zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, a także przestrzegania praw i obowiązków zatrudnionych pracowników z niepełnosprawnościami.
2. Sprawdzenie orzeczeń o stopniu niepełnosprawności pracowników zgłoszonych przez pracodawcę jako osoby z niepełnosprawnością.

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 z niepełnosprawnościami – 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 17.06.2019 r. do 22.08.2024 r.

**Opis załączników stanowiących część składową protokołu:**

1. Tabela stanu zatrudnienia wraz z imiennym wykazem pracowników z niepełnosprawnością, z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności i symbolu przyczyny niepełnosprawności za sierpień 2024 oraz tabele zatrudnienia za następujące miesiące: lipiec 2019 r., grudzień 2019 r., luty 2020 r., listopad 2020 r.,

kwiecień 2021 r., wrzesień 2021 r.,  
styczeń 2022 r., sierpień 2022 r., marzec 2023 r.,  
październik 2023 r., luty 2024 r.

### **Dokonano wpisu do**

**książki kontroli:** Tak

### **Ustalenia kontroli:**

Na podstawie okazanych przez jednostkę kontrolowaną tabel, przedstawiających stan zatrudnienia na dzień 21.08.2024 r. ustalono, iż w Zakładzie zatrudnionych było 32 osoby, w tym 19 osób z niepełnosprawnościami (*załącznik nr 1 do protokołu*). W przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy ogół zatrudnienia wyniósł – 29,95 etatu, natomiast w przypadku osób z niepełnosprawnościami – 19 etatów (w tym 10 etatów osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności). Dodatkowo kontrolującym przedstawiono imienną listę pracowników z niepełnosprawnościami zawierającą wskazanie stopnia i symbolu przyczyny niepełnosprawności (*załącznik nr 2 do protokołu*). Wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (co najmniej 50% ogółu zatrudnionych) wyniósł 63,44%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (co najmniej 20%) – 33,39%.

Pracodawca przedstawił informacje o stanie zatrudnienia także za miesiące losowo wybrane przez kontrolujących, a przypadające w okresie poddanym kontroli, tj. za: lipiec 2019 r., grudzień 2019 r., luty 2020 r., listopad 2020 r., kwiecień 2021 r., wrzesień 2021 r., styczeń 2022 r., sierpień 2022 r., marzec 2023 r., październik 2023 r., luty 2024 r. (*załącznik nr 3 do protokołu – strony od 1 do 24*). W tych miesiącach wskaźniki zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami kształtowały się następująco:

- ✓ w lipcu 2019 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wyniósł 70,31%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 28,65%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 38,40 etatu, natomiast zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 27 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami zaliczonych do znacznego

lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 11 etatów. Wskaźnik zatrudnienia, o którym mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy, wyniósł 10,42%;

- ✓ w grudniu 2019 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wyniósł 69,11%, zaś w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 31,17%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 36,90 etatu, natomiast zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 25,50 etatu. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 11,50 etatu. Wskaźnik zatrudnienia, o którym mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy, wyniósł 10,84%;
- ✓ w lutym 2020 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wyniósł 69,61%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 31,95%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 37,18 etatu, natomiast zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 25,88 etatu. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 11,88 etatu. Wskaźnik zatrudnienia, o którym mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy, wyniósł 13,45%;
- ✓ w listopadzie 2020 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wyniósł 65,27%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 28,72%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 38,3 etatu, natomiast zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 25,00 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło

11,00 etatów. Wskaźnik zatrudnienia, o którym mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy, wyniósł 13,05%;

- ✓ w kwietniu 2021 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wyniósł 60,14%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 25,63%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 40,57 etatu, natomiast zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 24,40 etatu. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 10,40 etatu. Wskaźnik zatrudnienia, o którym mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy, wyniósł 12,32%;
- ✓ we wrześniu 2021 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wyniósł 60,08%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 24,13%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 41,73 etatu, natomiast zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 25,07 etatu. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 10,07 etatu. Wskaźnik zatrudnienia, o którym mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy, wyniósł 11,98%;
- ✓ w styczniu 2022 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wyniósł 64,38%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 27,59%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 43,49 etatu, natomiast zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 28 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 12 etatów. Wskaźnik zatrudnienia, o którym mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy, wyniósł 11,50%;

- ✓ w sierpniu 2022 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wyniósł 68,82%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 30,60%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 41,86 etatów, natomiast zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 28,81 etatu. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 12,81 etatu. Wskaźnik zatrudnienia, o którym mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy, wyniósł 11,94%;
- ✓ w marcu 2023 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wyniósł 65,51%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 22,79%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 35,11 etatów, natomiast zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 23 etaty. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 8,00 etatów. Wskaźnik zatrudnienia, o którym mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy, wyniósł 14,24%;
- ✓ w październiku 2023 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wyniósł 62,54%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 24,95%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 37,24 etatu, natomiast zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 23,29 etatu. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 9,29 etatu. Wskaźnik zatrudnienia, o którym mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy, wyniósł 13,43%;
- ✓ w lutym 2024 r. wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wyniósł 57,22%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 28,61%.

Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 34,95 etatu, natomiast zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 20 etatów. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 10,00 etatów. Wskaźnik zatrudnienia, o którym mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy, wyniósł 11,44%;

- ✓ w lipcu 2024 wskaźnik dotyczący ogółu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wyniósł 61,08%, natomiast w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 30,49%. Zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 29,42 etaty, natomiast zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wyniosło przeciętnie ogółem 17,97 etatu. Z kolei przeciętne miesięczne zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, wyniosło 8,97 etatu. Wskaźnik zatrudnienia, o którym mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy, wyniósł 13,60%.

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 z niepełnosprawnościami, niezbędne do posiadania statusu zakładu pracy chronionej.

Zgodnie z przedstawioną kontrolującym imienną listą osób zatrudnionych za sierpień 2024 r., skontrolowano dokumentację dotyczącą wszystkich 19 osób posiadających orzeczonego stopień niepełnosprawności, w tym 10 osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz 9 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 z niepełnosprawnościami.

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





Zgodnie z art. 33 ust. 3 pkt 2 ustawy o rehabilitacji (...) w okresie poddanym kontroli Zakład posiadał wyodrębniony rachunek dla obsługi Zakładowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Kontrolującym okazano umowę z xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx na prowadzenie rachunków Spółki oraz wyciąg bankowy xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, z którego wynika, że dla EKO-STYL RENTAL Sp. z o.o. Sp. k. w ww. Banku prowadzony jest rachunek o numerze xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx – R-k-Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W zakładowym planie kont funkcjonuje konto xxxxxxxxxxxx–Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (załącznik nr 4 do protokołu).

Jednostka kontrolowana utworzyła Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i prowadzi ewidencję środków tego Funduszu.

Protokół sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach.

W trakcie kontroli nie stwierdzono występowania nieprawidłowości i naruszeń obowiązków wynikających z art. 28 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Wobec powyższego nie znajduje zastosowania § 16 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 14 października 2023 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, o konieczności sporządzania wystąpienia pokontrolnego. Protokół niniejszy jest jednocześnie dokumentem kończącym postępowanie kontrolne.

### **Pouczenie**

*Stosownie do treści § 14 i § 15 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 14 października 2023 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 2023 r. poz. 2283), protokół kontroli podpisują kontrolujący i przekazują kontrolowanemu w celu podpisania w terminie 7 dni od dnia otrzymania. Każda strona protokołu kontroli jest parafowana przez kontrolujących i kontrolowanego. Kontrolowany może zgłosić, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowane zastrzeżenia co do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia zgłasza się w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia otrzymania protokołu kontroli. W przypadku zgłoszenia zastrzeżeń kontrolujący dokonują*

*ich analizy i, w miarę potrzeby, podejmują dodatkowe czynności kontrolne, a w przypadku stwierdzenia zasadności zastrzeżeń - zmieniają lub uzupełniają odpowiednią część protokołu kontroli. W przypadku nieuwzględnienia zastrzeżeń w całości lub w części kontrolujący przekazują na piśmie swoje stanowisko zgłaszającemu zastrzeżenia.*

*Kontrolowany może odmówić podpisania protokołu kontroli. O odmowie podpisania protokołu kontroli kontrolujący zamieszczają wzmiankę w protokole. Brak doręczenia organowi upoważnionemu do kontroli podpisanego protokołu kontroli albo niezgłoszenie zastrzeżeń do jego treści w terminie 7 dni od dnia otrzymania protokołu kontroli uznaje się za odmowę podpisania protokołu kontroli. Odmowa podpisania protokołu kontroli przez kontrolowanego nie stanowi przeszkody do realizacji ustaleń kontroli.*

Kierownik jednostki kontrolowanej:

*Prezes Zarządu  
Marian Łoś*

Prowadzący kontrolę:

*Ewelina Bocho*

*Magdalena Skóra*

Miejscowość i data:

Rzeszów, 16.09.2024 r.