



polska pomoc

**Rola i zadania Państwowego Funduszu
Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w procesie
rehabilitacji i zatrudnienia osób niepełnosprawnych**

**Opracowanie:
Bartłomiej Piotrowski**

2014

Raport powstał w ramach projektu „Podstawy prawne, finansowe i administracyjne systemu wsparcia osób niepełnosprawnych - przykłady dobrych praktyk” realizowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w roku 2014 ze środków polskiej pomocy rozwojowej.

Autor: Bartłomiej Piotrowski
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Projekt jest współfinansowany w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP w 2014 r.

Publikacja wyraża wyłącznie poglądy autora i nie może być utożsamiana z oficjalnym stanowiskiem Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP.

Chcąc przedstawić tytułową rolę i zadania PFRON w procesie rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych należy na początku uporządkować i dookreślić praktyczny zakres podstawowych pojęć i ograniczeń przedmiotowych i podmiotowych, dotyczących poniższego opracowania

PFRON - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych jest to organ administracji publicznej realizujący i współfinansujący politykę państwa w zakresie rehabilitację oraz zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Środki zgromadzone przez PFRON mogą być wydawane jedynie na cele i w sposób, które wyznacza ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnychⁱ - zwaną w dalszej części ustawą.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych jest instytucją publiczną działająca w specjalnej formie prawnej istniejącej w polskim prawodawstwie tzw. *funduszem celowym* (Państwowy fundusz celowy jest formą organizacyjną sektora finansów publicznych tworzoną na podstawie odrębnej ustawy, którego przychody pochodzą ze środków publicznych, a koszty są ponoszone na realizację wyodrębnionych zadań państwowych). działającym na mocy Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, którego środki przeznaczone są na rehabilitację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych oraz ich zatrudnianie. PFRON istnieje od 1991 r. **Przychodami PFRON** są głównie środki pochodzące z obowiązkowych miesięcznych wpłat pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, a wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ich zakładzie jest niższy niż 6 % oraz dotacja z budżetu państwa. Z wpłat na Fundusz zwolnieni są pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6%. Nadzór nad Funduszem sprawuje minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego, który na wniosek Prezesa Zarządu Funduszu, po uzyskaniu pozytywnej opinii Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, zatwierdza statut określający organizację, szczegółowe zasady i tryb działania Funduszu, w tym jego organów. PFRON posiada Radę Nadzorczą. Rada Nadzorczą PFRON składa się z Prezesa Rady, którym jest Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, przedstawiciela ministra właściwego do spraw finansów publicznych, przedstawicieli organizacji pozarządowych, w tym po jednym przedstawicielu każdej organizacji pracodawców i po jednym przedstawicielu każdej organizacji związkowej (w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych). Członków Rady powołuje i odwołuje Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego na wniosek Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych oraz uprawnionych organizacji. Kadencja Członków Rady trwa 2 lata Do zadań Rady Nadzorczej PFRON należy w szczególności: zatwierdzanie planów działalności i projektu planu finansowego PFRON oraz opiniowanie kryteriów wyboru przedsięwzięć finansowanych ze środków Funduszu, zgodnie z kierunkowymi założeniami polityki zatrudniania, rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, określonymi przez Pełnomocnikaⁱⁱ.

Przedstawiając poniżej zadania i programy PFRON zostaną też zamieszczone (wyodrębnione w formie graficznej tabel) przykłady **Dobrych Praktyk**. Idea wykorzystania najlepszych rozwiązań jako modelowych przykładów dobrej organizacji została po raz pierwszy zastosowana przez prywatne korporacje. Dziś stosowana jest powszechnie nie tylko w biznesie ale także jako bardzo popularna forma wymiany doświadczeń we wszystkich politykach publicznych Krajów Członkowskich UE. Forma odwoływania się do Dobrych Praktyk jest bardzo zróżnicowana od mocno sformalizowanych procedur Benchmarkingowych po luźne opisy dowolnie wybranych przykładów. Generalnie jednak mianem Dobrych Praktyk określamy: pomysły, praktyki i projekty, które zostały z powodzeniem zrealizowane w praktyce. W obszarze polityki społecznej w Polsce istnieje wiele przykładów odwoływanie się do tej idei, publikuje się wiele katalogów takich praktyk, organizowane są też konkursy na najlepsze polityki w danym zakresie – laureaci takich konkursów pokazywane są jako przykłady Dobrej Praktyki w danym zakresie. Do katalogów takich i do wyników konkursów z zakresu omawianych zadań będziemy się odwoływać przy poszukiwaniu dobrych praktyk w naszym materiale.

Przykład DOBREJ PRAKTYKI w wyłanianiu i opisywaniu Dobrych Praktyk

Konkurs LODOŁAMACZE - Ideą konkursu LODOŁAMACZE jest wyłonienie i nagradzanie osób prywatnych i pracodawców wybitnie angażujących się w rozwiązywanie problemów osób niepełnosprawnych w różnych dziedzinach życia społecznego i zawodowego. Nagrody w Konkursie LODOŁAMACZE przyznawane są w następujących kategoriach: **Zatrudnienie Chronione** – pracodawcy posiadający status zakładu pracy chronionej oraz zakłady aktywności zawodowej, **Otwarty Rynek Pracy** – przedsiębiorcy otwartego rynku (bez względu na formę prawną), w tym również stowarzyszenia, fundacje prowadzące działalność gospodarczą i posiadające status przedsiębiorcy, **Instytucja** – administracja publiczna, instytucje kulturalne i oświatowe, organizacje pozarządowe, uczelnie wyższe, itp.

Atlas Dobrych Praktyk Ekonomii Społecznej - Atlas Dobrych Praktyk powstał z myślą o promocji polskich przedsięwzięć ekonomii społecznej, czyli tych, które realizację celów społecznych starają się połączyć ze skutecznym działaniem na rynku. Takich przedsięwzięć jest w Polsce wiele. Każde z nich ma swoją specyfikę, własną historię, liderów. Każde jest niepowtarzalne. Łączy je determinacja, zaangażowanie, poświęcenie ludzi, którzy mimo przeszkód chcą zrobić coś dobrego, chcą, żeby było lepiej.

„Dobre praktyki aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością realizowane przez organizacje pozarządowe w Polsce” Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Projekt finansowany z PFRON. Celem projektu było upowszechnianie działań służących zwiększaniu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych oraz wymiana przykładów dobrych praktyk wśród przedstawicieli organizacji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych. Stworzenie możliwości podzielenia się wiedzą i doświadczeniem autorów najlepszych przedsięwzięć wpłynęło na zwiększenie zainteresowania organizacji pozarządowych tematyką aktywizacji zawodowej oraz na jakość i skuteczność przygotowywanych przez nie projektów.

Omawiane zadania PFRON dotyczą podmiotowo **Osób Niepełnosprawnych**. Kwestia definicji i zakresu tego pojęcia jest w ramach niniejszego opracowania bardzo prosta (w odróżnieniu od złożoności tego zagadnienia w całej polityce społecznej). Działania PFRON (które będziemy poniżej omawiać) dotyczą bowiem wyłącznie, zgodnie z ustawą z osób, których niepełnosprawność została potwierdzona stosownym orzeczeniem. Znowu nie będziemy tutaj zajmować się szczegółowym omawianiem, niezwykle zresztą skomplikowanego, systemu orzecznictwa w Polsce. Poprzestaniemy na przedstawieniu podstawowych informacji mających bezpośredni wpływ na realizację omawianych zadań PFRON.

Do celów będących przedmiotem niniejszego opracowania o niepełnosprawności orzekają: Powiatowe/miejskie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności – jako pierwsza instancja; Wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności – jako druga. Powiatowe/miejskie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności wydają orzeczenia o: niepełnosprawności; stopniu niepełnosprawności; wskazaniach do ulg i uprawnień. Przedmiotowe orzeczenia poza ustaleniem statusu osoby orzeczonej jako osoby niepełnosprawnej, stanowią również podstawę do przyznania różnego rodzaju ulg i uprawnień na podstawie odrębnych przepisów. W przypadku orzeczenia o stopniu niepełnosprawności przepisy w/w ustawy przewidują gradację niepełnosprawności poprzez określenie jej stopni. Ustala się trzy stopnie niepełnosprawności: znaczny, umiarkowany, lekki. Stopień niepełnosprawności osoby zainteresowanej orzeka się na czas określony lub na stałe. Decyduje ocena możliwości poprawy funkcjonowania osoby zainteresowanej. Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wydaje się osobie, która ukończyła 16 rok życiaⁱⁱⁱ.

Posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności, orzeczenia o stopniu niepełnosprawności lub orzeczenia o wskazaniach do ulg i uprawnień w pierwszej kolejności określa status osoby nim dysponującej jako osoby niepełnosprawnej w sensie prawnym. Prawne potwierdzenie faktu niepełnosprawności posiadało w 2011 roku przeszło 3,1 mln osób (dokładnie 3 133,5 tys.)^{iv}. Orzeczenie pozwala korzystać (po spełnieniu określonych warunków) z szeregu form pomocy (zróżnicowanej dla różnego stopnia niepełnosprawności), do których należą m. in.:

- w zakresie (interesującej nas) **rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia** – możliwość uzyskania odpowiedniego zatrudnienia (w tym w zakładach aktywności zawodowej i zakładach pracy chronionej), możliwość uczestnictwa w szkoleniach (w tym specjalistycznych), korzystania ze ściśle określonych przywilejów pracowniczych (m. in.: prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego, dłuższej przerwy w pracy, krótszego wymiaru czasu pracy), możliwość wsparcia działalności gospodarczej lub rolniczej;
- w zakresie rehabilitacji społecznej – możliwość uczestniczenia w terapii zajęciowej realizowanej w warsztatach terapii zajęciowej oraz możliwość uczestnictwa w turnusach rehabilitacyjnych;
- dofinansowanie zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne, ułatwiające funkcjonowanie danej osoby;
- ulgi w podatkach, zniżki w komunikacji, zwolnienie z opłat radiowo – telewizyjnych (abonamentu);
- usługi socjalne, opiekuńcze, terapeutyczne i rehabilitacyjne świadczone przez instytucje pomocy społecznej, organizacje pozarządowe oraz inne placówki;
- uprawnienia do zasiłku pielęgnacyjnego i innych świadczeń rodzinnych (np. dodatków do zasiłku rodzinnego związanych z niepełnosprawnością) oraz do zasiłku stałego z pomocy społecznej.

Zgodnie z ustawą rehabilitacja osób niepełnosprawnych oznacza zespół działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych, zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej. Realizowane jest to w ramach kompleksowej rehabilitacji, na którą składa się rehabilitacja lecznicza (realizowana na podstawie odrębnych przepisów i finansowana z oddzielnych źródeł), zawodowa i społeczna.

Rehabilitacja zawodowa ma, zgodnie z ustawą, na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy. Do realizacji celu, ustawa definiuje jako niezbędne:

- 1) dokonanie oceny zdolności do pracy, w szczególności przez:
 - a) przeprowadzenie badań lekarskich i psychologicznych umożliwiających określenie sprawności fizycznej, psychicznej i umysłowej do wykonywania zawodu oraz ocenę możliwości zwiększenia tej sprawności,
 - b) ustalenie kwalifikacji, doświadczeń zawodowych, uzdolnień i zainteresowań;
- 2) prowadzenie poradnictwa zawodowego uwzględniającego ocenę zdolności do pracy oraz umożliwiającego wybór odpowiedniego zawodu i szkolenia;
- 3) przygotowanie zawodowe z uwzględnieniem perspektyw zatrudnienia;
- 4) dobór odpowiedniego miejsca pracy i jego wyposażenie;

5) określenie środków technicznych umożliwiających lub ułatwiających wykonywanie pracy, a w razie potrzeby – przedmiotów ortopedycznych, środków pomocniczych, sprzętu rehabilitacyjnego itp.

Rehabilitacja społeczna ma z kolei na celu umożliwienie osobom niepełnosprawnym uczestnictwa w życiu społecznym i realizowana jest przez:

1. wyrabianie zaradności osobistej i pobudzanie aktywności społecznej osoby niepełnosprawnej,
2. wyrabianie umiejętności samodzielnego pełnienia funkcji społecznych, likwidację barier: architektonicznych, urbanistycznych, transportowych, technicznych w komunikowaniu się i dostępie do informacji,
3. kształtowanie w społeczeństwie właściwych postaw i zachowań sprzyjających integracji z osobami niepełnosprawnymi.

Nie zajmując się tutaj szerzej problematyką rehabilitacji społecznej zauważyć jednak trzeba, że jest ona , w ramach kompleksowej rehabilitacji, koniecznym elementem stwarzającym dopiero możliwość skutecznej rehabilitacji zawodowej. Do podstawowych form aktywności wspomagającej proces rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych , zgodnie z ustawą, zalicza się uczestnictwo tych osób m.inn. w:

1) warsztatach terapii zajęciowej, zwanych dalej „warsztatami”;

Działanie te są współfinansowane ze środków PFRON i zostaną dodatkowo omówione w dalszej części materiału.

Wspieranie rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz aktywizacji osób niepełnosprawnych jest podstawową misją Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Zgodnie ze statutem celem Funduszu^v jest gromadzenie środków finansowych na rehabilitację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych, o których mowa w ustawie oraz gospodarowanie tymi środkami.

Trzeba w tym miejscu wyraźnie zaznaczyć ,że działania organizowane i finansowane z środków PFRON nie są jedynymi działaniami i jedynym źródłem finansowania aktywności publicznej w zakresie rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia ON realizowanymi w polskim systemie prawnym. Część środków finansowych PFRON – wpierających przede wszystkim indywidualne osoby niepełnosprawne - dystrybuowana jest przez jednostki samorządu powiatowego i wojewódzkiego – głównie ośrodki pomocy społecznej i urzędu pracy . W szczególności cały szereg zadań w tym zakresie realizowany jest przez system urzędów pracy i finansowany zarówno ze środków PFRON jak i ze środków Funduszu Pracy(w zakresie pomocy osobom niepełnosprawnym będących bezrobotnymi), własnych środków samorządów i środków funduszy UE. Podobnie istotną rolę w tym zakresie odgrywają w Polsce Organizacje Pozarządowe w niniejszym opracowaniu omawiane będą zadania tych organizacji tylko w tym przypadku gdy są one finansowane ze środków PFRON.

Mówiąc o wspieraniu zatrudnienia przez PFRON trzeba zwrócić uwagę na istotne ograniczenie systemowe z tym związane. To pojawiający się w dyskusji o PFRON tzw. „*paradoks sukcesu*”. Głównym źródłem finansowania PFRON(patrz tabela poniżej) są wpłaty od pracodawców niezatrudniających dostatecznej ilości Osób Niepełnosprawnych. Zebrane w ten sposób pieniądze są (w większości) przekazywane tym pracodawcom, którzy Osoby Niepełnosprawne zatrudniają. Tym samym im więcej Osób Niepełnosprawnych pracodawcy (miedzy innymi dzięki działalności i dofinansowaniu z PFRON) zatrudniają tym mniej środków od

pracodawców PFRON zbiera, ponosząc jednocześnie coraz większe wydatki.

Jeżeli mówimy o obowiązkowych wpłatach na PFRON trzeba też nadmienić, że jedną z form wspierania zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych są zwolnienia z obowiązku uiszczania tych wpłat^{vi}. Z wpłat na PFRON zwolnieni są m.n. :

- pracodawcy u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6%;
- publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne nie działające w celu osiągnięcia zysku, których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi;
- państwowe i niepaństwowe szkoły wyższe, wyższe szkoły zawodowe, publiczne i niepubliczne szkoły, zakłady kształcenia nauczycieli oraz placówki opiekuńczo-wychowawcze i resocjalizacyjne w których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi 2% (w tym przypadku wskaźnik stanowi sumę wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych i podwojonego wskaźnika wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy będących osobami niepełnosprawnymi i uczących się lub studiujących w ramach ogólnie obowiązujących w danej jednostce regulaminów nauczania lub studiowania);

Pracodawcy może obniżyć wymagany wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jeżeli zatrudni osoby niepełnosprawne ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy: chorobą Parkinsona, stwardnieniem rozsianym, paraplegią, tetraplegią, hemiplegią, znacznym upośledzeniem widzenia (ślepotą) oraz niedowidzeniem, głuchotą i głuchoniemotą, nosicielstwem wirusa HIV oraz chorobą AIDS, epilepsją, przewlekłymi chorobami psychicznymi, upośledzeniem umysłowym, miastenią, późnymi powikłaniami cukrzycy

Od 1 stycznia 2011 r. wpłaty na Fundusz ulegają obniżeniu z tytułu zakupu usługi, z wyłączeniem handlu, lub produkcji pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych będących:

- osobami niepełnosprawnymi zaliczonymi do znacznego stopnia niepełnosprawności lub
- osobami niewidomymi, psychicznie chorymi lub upośledzonymi umysłowo lub
- osobami z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi lub epilepsją
- zaliczonymi do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- w wysokości co najmniej 30 %.

Jest to rozwiązanie tyleż istotne dla pracodawców zatrudniających osoby najbardziej dotknięte niepełnosprawnością (w tym szczególnie spółdzielnie Osób Niepełnosprawnych) co krytykowane przez pozostałych pracodawców jako stwarzające istotne przewagi konkurencyjne.

DOBRA PRAKTYKA Przykład – Jak reklamują się posiadacze powyższych uprawnień.

ULGA, ODPIS na PFRON



Spółdzielnia Inwalidów WULKAN w Olsztynie posiada uprawnienie do udzielania ulg we wpłatach na PFRON dla średnich i dużych przedsiębiorstw w sprzedaży usług ochrony, czystości, produkcji odzieży roboczej oraz haftu komputerowego. Wskaźnik ulg w okresie ostatnich 12 miesięcy kształtował się w wysokości ;

65 - 85%

Jak powiedziano już powyżej działania z zakresu rehabilitacji zawodowej i wspierania zatrudnienia dla indywidualnych osób niepełnosprawnych realizowane są za pośrednictwem instytucji samorządowych, w pierwszym rzędzie urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej. Środki PFRON dla samorządów powiatowych i wojewódzkich na realizację zadań wynikających z ustawy dzielone są według algorytmu uwzględniającego wielkość danego regionu, liczbę zamieszkujących go osób niepełnosprawnych(dane co do ilości osób niepełnosprawnych pochodzą z najnowszego spisu powszechnego GUS) – kwestię tę reguluje rozporządzenie Rady Ministrów . Przykładowo w 2014 r kwota przeznaczona na ten cel wynosiła około 20% całości budżetu PFRON. Poszczególne samorzady same określają zadania w odrębnej uchwale oraz decydują o wysokości kwot, które przeznaczą na dofinansowanie do np. turnusów rehabilitacyjnych, sprzętu i innych form wsparcia dla osób niepełnosprawnych wyznaczonych przez ustawę o rehabilitacji. W 2013 r samorzady przeznaczyły na realizację zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej 10% otrzymanej kwoty. 90% przeznaczonych zostało na rehabilitację społeczną w tym najwięcej bo 55% na finansowania Warsztatów Terapii Zajęciowe^{vii}.

W ramach rehabilitacji zawodowej Samorzady świadczą indywidualnym Osobom Niepełnosprawnym usługi w pierwszym rzędzie za pośrednictwem Urzędów Pracy, które udzielają pomoc w zakresie:

- pośrednictwa pracy,
- poradnictwa zawodowego,
- szkoleń,
- stażu,
- prac interwencyjnych,
- jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej,
- zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej,

W ramach rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych Powiatowy Urząd Pracy udziela pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, w przygotowaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia. Dla osób

zarejestrowanych prowadzi pośrednictwo pracy, a w razie braku możliwości zapewnienia odpowiedniej pracy, świadczy usługi poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, inicjuje, organizuje i finansuje szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych oraz przyznaje i wypłaca stypendia, inicjuje i dofinansowuje tworzenie dodatkowych miejsc pracy i inne instrumenty rynku pracy. Urząd przyznaje również i wypłaca zasiłki oraz inne świadczenia z tytułu bezrobocia. Osoby niepełnosprawne korzystają z pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego oraz szkolenia i przekwalifikowania na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r. poz. 674. ze zmianami)^{viii}. Za osobę gotową do podjęcia pracy uznaje się osobę niepełnosprawną, której stan zdrowia pozwala na podjęcie zatrudnienia co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy obowiązującego w danym zawodzie lub służbie. Osoba niepełnosprawna może posiadać status bezrobotnego albo osoby poszukującej pracy. Dla uzyskania statusu bezrobotnego przez osobę niepełnosprawną istotne znaczenie ma z jednej strony stan jej zdrowia umożliwiający podjęcie zatrudnienia, a z drugiej strony okoliczności czy nie nabyła ona, ze względu na niezdolność do pracy prawa do renty. Nabycie prawa do renty wyklucza bowiem możliwość uznania za bezrobotnego. Dana osoba może w takim przypadku zostać zarejestrowana jako poszukująca pracy. Wydatki na instrumenty oraz usługi rynku pracy są finansowane w zakresie osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako:

- bezrobotne - ze środków Funduszu Pracy

oraz dodatkowo dla osób niepełnosprawnych (co odróżnia ich sytuacje w urzędzie pracy od pozostałych zgłaszających) - poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu – ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych - co zostało opisane poniżej

Wśród oferowanych form pomocy na szczególną uwagę zasługują szerokie (dotyczące zarówno bezrobotnych jak i poszukujących pracy) możliwości sfinansowania szkolenia Osób Niepełnosprawnych. Jest to tym ważniejsze, że jak pokazuje szereg badań jedną z podstawowych barier w zatrudnieniu Osób Niepełnosprawnych są bariery w dostępie do edukacji^{ix}. Szkolenia organizowane w ramach pomocy świadczonej przez urzędy pracy indywidualnym niepełnosprawnym nie są przy tym jedyną formą dostępnych szkoleń. Możliwe są także szkolenie na prośbę pracodawców i szkolenia oraz dofinansowanie edukacji w ramach rozlicznych programów i zadań zleconych PFRON (patrz poniżej).

Największym programem wspierania zatrudnienia realizowanym – finansowanym przez PFRON jest **Dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych**^x. Wydatki na ten cel w 2014 r zaplanowana na poziomie ok 62% całości wydatków PFRON.

Pracodawcy zatrudniającemu osoby niepełnosprawne przysługuje ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez PFRON. Pracodawca może uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zatrudnionych na umowę o pracę, a w przypadku pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, także osób niepełnosprawnych wykonujących pracę nakładczą - jeżeli ich wynagrodzenie zostało ustalone co najmniej w wysokości najniższego wynagrodzenia - w stosunku do wykonawców, dla których praca nakładczą stanowi jedyne źródło utrzymania, połowy najniższego wynagrodzenia - w stosunku do pozostałych wykonawców, będących osobami niepełnosprawnymi, w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej

osób niepełnosprawnych (po wcześniejszym przedstawieniu przez te osoby orzeczenia o stopniu niepełnosprawności). Do otrzymania pomocy uprawnieni są

- Pracodawcy zatrudniający mniej niż 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,
- Pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem w wysokości co najmniej 6 %,
- Pracodawcy prowadzący zakład pracy chronionej.

Aktualnie w 2014 r. miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego przysługuje w kwocie:

- 1) 1800 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 2) 1125 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 3) 450 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Kwoty, o których mowa wyżej, zwiększa się o 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych. **Dla porównania w 2014 roku pensja minimalna w Polsce wynosi 1680 złotych^{xi}.**

Ponieważ Polska Jest członkiem UE miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych finansowane ze środków PFRON, przyznane pracodawcy wykonującemu działalność gospodarczą stanowi pomoc publiczną na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych w rozumieniu rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych) (Dz. Urz. WE L 214 z 09.08.2008, str. 3)

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć 90% faktycznie i terminowo poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej 75% tych kosztów.

Jeżeli zatrudnienie nowych pracowników niepełnosprawnych w danym miesiącu, u pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, nie powoduje u tego pracodawcy wzrostu netto zatrudnienia ogółem i wzrostu netto zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych miesięczne dofinansowanie na nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego nie przysługuje, jeżeli jego zatrudnienie nastąpiło w wyniku rozwiązania umowy o pracę z innym pracownikiem,

W systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji(SODIR) prowadzonym przez PFRON w 2013 r zarejestrowanych było na koniec grudnia 251,5 Osób Niepełnosprawnych w tym 84,4

tys. osób zatrudnionych na otwartym rynku pracy i 166,8 tys. osób pracujących w zakładach pracy chronionej^{xiii}.

Przykład DOBREJ PRAKTYKI - STOWARZYSZENIE NIEPEŁNOSPRAWNI DLA ŚRODOWISKA EKON jest przedsiębiorstwem społecznym, którego celem jest aktywizacja zawodowa i tworzenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Jest jednym z największych beneficjentów systemu obsługi dofinansowań. Powstało w 2003 roku w wyniku wspólnej inicjatywy niepełnosprawnych oraz osób, których zainteresowania i pasje związane są z ekologią i ochroną środowiska. Założyciele postawili sobie za cel zbudowanie przedsiębiorstwa społecznego, tworzącego miejsca pracy przede wszystkim dla najbardziej zagrożonej wykluczeniem społecznym grupy osób chorujących psychicznie i z niepełnosprawnością intelektualną. Za obszar działalności przyjęto ochronę środowiska (selektywna zbiórka i segregacja odpadów opakowaniowych). W ten sposób do dzisiaj udało się stworzyć ok. 400 nowych, tzw. zielonych miejsc pracy dla osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, z czego prawie 200 przypadły chorującym psychicznie. Charakterystyczną się tworzeniem miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, działalność Stowarzyszenia EKON odróżnia je od tradycyjnych inicjatyw podejmowanych przez organizacje pozarządowe, polegających wyłącznie na działaniu na rzecz tych osób przy ich biernym udziale. Stowarzyszenie EKON, to organizacja pozarządowa działająca jako przedsiębiorstwo społeczne. Cały wypracowany zysk przeznaczony jest wyłącznie na cele statutowe organizacji.

MOL sp. z o.o. – założona w 1991 roku firma informatyczna z siedzibą w Gdyni, zajmująca się produkcją oprogramowania dla bibliotek. Przedsiębiorstwo MOL Sp. z o.o. zwyciężyło w konkursie LODOŁAMACZE w kategorii Otwarty Rynek Pracy ze względu na stosunkowo wysoki (w porównaniu do innych pracodawców) odsetek zatrudnienia osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, a także z uwagi na pomoc w znalezieniu pracy dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Na uznanie zasługuje także fakt dostosowania zakładu pracy do wymogów osób niepełnosprawnych poprzez m.in. obecność jednej kondygnacji w firmie, odpowiednią szerokość drzwi, umożliwiającą swobodne poruszanie się na wózku, obniżenie blatu w kuchni, specjalne uchwyty w toaletach i kabinach prysznicowych, wydzielenie miejsc parkingowych. Należy docenić również traktowanie osób niepełnosprawnych na równi z pełnosprawnymi oraz umożliwianie im podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia z zakresu: sprzedaży internetowej, grafiki komputerowej, marketingu internetowego i mediów społecznościowych.

Dopłaty do kosztów pracy zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych nie są jedynymi możliwościami wsparcia finansowego jakie mogą otrzymać pracodawcy ze środków PFRON.

Pracodawca, który zatrudni osobę niepełnosprawną przez okres co najmniej 36 miesięcy może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych **zwrot kosztów^{xiii}**:

- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa wyżej.

Zwrot kosztów dotyczy osób niepełnosprawnych:

- bezrobotnych lub poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu, skierowanych do pracy przez powiatowy urząd pracy;

- pozostających w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, ale tylko w stosunku do tych osób których niepełnosprawność powstała w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy, z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności było zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy.

Maksymalna wysokość pomocy na przystosowanie jednego stanowiska wynosi dwudziestokrotność przeciętnego wynagrodzenia (tj. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następującego po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego) za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.

Zwrot kosztów ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wyposażenia stanowiska pracy zatrudnionych osób niepełnosprawnych^{xiv}.

O zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy może ubiegać się pracodawca, który:

- prowadzi działalność przez okres co najmniej 12 miesięcy;

- przez okres 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotną albo poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu.

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, spółdzielczej umowy o pracę, powołania, mianowania lub wyboru). Maksymalna wysokość pomocy na wyposażenie jednego stanowiska wynosi piętnastokrotność przeciętnego wynagrodzenia (tj. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następującego po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego).

Pracodawca, który zatrudnia osoby niepełnosprawne może zorganizować dla nich szkolenie, a poniesione przez niego koszty tego szkolenia mogą zostać zrefundowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych^{xv}. Kwota refundacji może wynieść do 80% poniesionych kosztów, jednak nie więcej niż do wysokości 2- krotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na jedną osobę.

Rodzaj szkolenia	Typ przedsiębiorcy		
	mały	średni	duży
ogólne	80%	80%	70%
specjalistyczne	55 %	45 %	35%

Refundacja obejmuje następujące koszty poniesione przez pracodawcę:

- 1) wynagrodzenie osób prowadzących szkolenie;

- 2) wynagrodzenia tłumacza języka migowego albo lektora dla niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej ruchowo, zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 3) koszty podróży osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia;
- 4) koszty podróży przewodnika lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 5) koszty zakwaterowania i wyżywienia osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia oraz tłumacza języka migowego albo lektora dla osób niewidomych;
- 6) koszty usług doradczych, związanych z danym szkoleniem;
- 7) koszty obsługi administracyjno-biurowej stanowiące wydatki bieżące związane z realizacją szkolenia;
- 8) koszty wynajmu pomieszczeń związanych bezpośrednio z realizacją szkolenia;
- 9) koszty amortyzacji narzędzi i wyposażenia w zakresie, w jakim są one wykorzystywane na potrzeby szkolenia, z wyłączeniem narzędzi i wyposażenia zakupionych w ramach wsparcia ze środków publicznych w okresie siedmiu lat przed realizacją szkolenia;
- 10) koszty materiałów szkoleniowych.

W ramach refundacji pracodawca może otrzymać także środki na pokrycie wydatków obejmujących koszty zatrudnienia pracownika, jakie ponosi pracodawca w okresie, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu. Łączna wysokość kosztów obsługi administracyjno-biurowej i wynajmu pomieszczeń (pkt 7 i 8) oraz wydatków obejmujących koszty zatrudnienia pracownika, jakie ponosi pracodawca w okresie, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu, nie może przekroczyć łącznej wysokości pozostałych kosztów wymienionych w pkt 1-6, 9 i 10. Jak widać z powyższego katalogu jest szeroki tym samym jest to bardzo wygodne i elastyczne narzędzie wspomagania podnoszenia kwalifikacji pracowników Osób Niepełnosprawnych.

Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy^{xvi}. Wysokość zwrotu ustala się dzieląc liczbę godzin przeznaczonych na pomoc osobom niepełnosprawnym przez liczbę godzin pracy osób niepełnosprawnych w danym miesiącu i mnożąc uzyskany wynik przez kwotę najniższego wynagrodzenia. Liczba godzin przeznaczonych na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekroczyć 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu. Przepisy nie zabraniają, aby pracownikiem pomagającym pracownikowi niepełnosprawnemu była inna osoba niepełnosprawna. Należy jednak wziąć pod uwagę, że niepełnosprawny pracownik pomagający osobie niepełnosprawnej nie powinien mieć problemów związanych z wykonywaniem czynności, w zakresie których służy

pomocą innemu pracownikowi niepełnosprawnemu. Refundacja kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy może dotyczyć również sytuacji, w której zarówno osoba niepełnosprawna, jak i pracownik pomagający, pracują w danym podmiocie od dawna, a zajmowane przez pracownika niepełnosprawnego stanowisko pracy i zakres obowiązków nie uległy zmianie. Taka sytuacja może zaistnieć jeśli dojdzie do pogorszenia stanu zdrowia pracownika niepełnosprawnego i wyniknie z niego potrzeba udzielenia mu pomocy w wykonywaniu czynności na dotychczasowym stanowisku pracy.

Przykład DOBREJ PRAKTYKI - TEATR DRAMATYCZNY DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Teatr Dramatyczny m.st. Warszawy to jeden z najważniejszych polskich teatrów. – Laureat LLODOŁAMACZY . Wśród dyrektorów teatru było wielu wybitnych twórców, m.in.: Jan Świdorski, Gustaw Holoubek, Zbigniew Zapasiewicz. Teatr od wielu lat zatrudnia osoby z niepełnosprawnością, aktywnie angażuje się w projekt Kultura Bez Barrier, polegający na dostosowaniu spektakli do potrzeb widzów z niepełnosprawnością sensoryczną oraz modernizuje swoją infrastrukturę, by była dostępna dla wszystkich widzów, także tych z niepełnosprawnością ruchową.

Osoby Niepełnosprawne podejmujące własną działalność gospodarczą także mogą uzyskiwać dofinansowanie ze strony PFRON:

Dotacja^{xvii} na ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) na podjęcie przez osobę niepełnosprawną działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej, jeżeli ta osoba nie otrzymała bezzwrotnych środków publicznych na ten cel. Osobami uprawnionymi są - Osoby Niepełnosprawne w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.) zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu. Maksymalna wysokość pomocy wynosi piętnastokrotność przeciętnego wynagrodzenia (tj. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następującego po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego). Kwotę dotacji określa umowa cywilnoprawna, która określa obowiązki stron ją zawierających (starosty i osoby niepełnosprawnej). W przypadku działalności rolniczej nie może przekroczyć 15.000 EUR.

Środki Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych mogą być przyznane osobie niepełnosprawnej prowadzącej działalność gospodarczą albo własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne, na dofinansowanie do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności^{xviii}.

Pomoc ta może być przyznawana osobie niepełnosprawnej prowadzącej działalność gospodarczą albo własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne, jeżeli wnioskodawca:

- nie korzystał z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo pożyczka została w całości spłacona lub umorzona,
- nie otrzymał bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo prowadził tę działalność co najmniej przez okres 24 miesięcy od dnia otrzymania pomocy na ten cel.

Dofinansowanie przysługuje maksymalnie do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności. Wysokość dofinansowania

określa umowa cywilnoprawna, która określa obowiązki stron ją zawierających (starosty i osoby niepełnosprawnej).

Osoba niepełnosprawna wykonująca działalność gospodarczą może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) refundację obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe^{xix} do wysokości odpowiadającej wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota określona w art. 18 ust. 8 oraz w art. 18a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r. poz. 1442, z późn. zm.). Do uzyskania pomocy uprawniona jest osoba wykonująca działalność gospodarczą w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r. poz. 672 z późn.m.).Przedsiębiorca nie może posiadać zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu przekraczające ogółem kwotę 100 zł. Jeśli takie zaległości istnieją, Prezes Zarządu Funduszu wydaje decyzję o wstrzymaniu refundacji składek na ubezpieczenia społeczne do czasu uregulowania zaległości przez wnioskodawcę. Decyzja podlega wykonaniu z dniem wydania.
Wysokość Pomocy

- 1) 100 % kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe - w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 2) 60 % kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe - w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 3) 30 % kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe - w przypadku osób zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Niepełnosprawny rolnik lub rolnik zobowiązany do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) refundację składek na ubezpieczenie społeczne rolników – wypadkowe, chorobowe, macierzyńskie oraz emerytalno-rentowe^{xx}. Składki te nalicza się i opłaca na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2008 r. Nr 50, poz. 291, z późn.zm.).Składki niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika nalicza się i opłaca na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników).Warunkiem uzyskania refundacji składek jest terminowe opłacania składek za dany okres.

Przykład DOBREJ PRAKTYKI

HURT-PAPIER Ryszard Cebula Sp. J. jest firmą istniejącą od 1991 roku, świadczącą usługi biuroserwisowe w zakresie kompleksowego zaopatrzenia biur w materiały biurowe, a także jedną z największych hurtowni papierniczych na Podkarpaciu. Jednocześnie należy do grona największych dystrybutorów tych produktów w Polsce. Ryszard Cebula, niewidomy pracodawca z Rzeszowa, który budując własną przyszłość zawodową znalazł pracę nie tylko dla siebie, ale również dla innych osób, w tym dla niepełnosprawnych. – Dziś firma, której jestem właścicielem zatrudnia 57 osób i w różnych rankingach jest zaliczana do 100 największych firm Podkarpacia – mówi Ryszarda Cebula, właściciel firmy „Hurt-Papier”. – Niepełnosprawność nie odebrała mi też moich pasji. Lubię podróżować. Cóż z tego, że nie widzę, ale czuję wiatr, słońce, zapach morza, lasu, smak innych krajów – dodaje.

Accessible Poland Tours - Małgorzata Tokarska – 49 lat, nauczycielka i lektorka języka angielskiego (samo osoba niepełnosprawna), założycielka pierwszego w Polsce licencjonowanego, internetowego biura podróży dla osób starszych i z niepełnosprawnością "Accessible Poland Tour", mówi: misją biura jest zapewnienie klientom wszechstronnych i kompleksowych usług turystycznych bez względu na ich wiek i rodzaj niepełnosprawności (z naciskiem na turystów z ograniczoną funkcją narządu ruchu i osoby z niepełnosprawnością intelektualną) tak, aby obfitujące w przygody podróże odbywały się w komfortowych warunkach.

Istotną formą wspierania zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych także ze środków PFRON (jakkolwiek nie tylko z tych środków) stanowią w polskim systemie prawnym specjalne zakłady pracy, które gwarantują miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych, a zatrudnione w nich osoby niepełnosprawne znajdują zatrudnienie w specjalnych warunkach, tworzą one **chroniony rynek pracy**. Podstawowymi rodzajami przedsiębiorstw na chronionym rynku pracy w Polsce są:

- **zakłady pracy chronionej (ZPCh),**
- **zakłady aktywności zawodowej (ZAZ).**

Obie formy przedsiębiorstw przewidziane są jako miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych, które z różnych przyczyn mają trudności w zatrudnieniu na otwartym rynku pracy. Zarówno ZPCh, jak i ZAZ dają możliwość przygotowania osób niepełnosprawnych do zatrudnienia w przyszłości na otwartym rynku pracy.

Pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej oraz organizatorom zakładów aktywności zawodowej przysługują zwolnienia z różnych podatków i opłat, miesięczne dofinansowania wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, a także inne formy wsparcia finansowego. W przypadku zakładów aktywności zawodowej, ze środków publicznych dofinansowane jest również ich utworzenie

Zakład pracy chronionej jest jednostką biznesową, która generuje zysk, a jednocześnie w związku z zatrudnianiem dużej liczby osób niepełnosprawnych korzysta z szeregu form wsparcia finansowego.

Zakład aktywności zawodowej jest podmiotem ekonomii społecznej, który nie działa dla osiągnięcia zysku, a ewentualny dochód przeznacza na działania związane z rehabilitacją swoich niepełnosprawnych pracowników.

Zakładem Pracy Chronionej^{xxi} jest pracodawca, któremu wojewoda przyznał ten status w formie decyzji administracyjnej.

O status prowadzącego zakład pracy chronionej może ubiegać się każdy pracodawca, który:

- prowadzi działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy,
- zatrudnia nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,
- osiąga przez okres minimum 6 miesięcy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości:
- co najmniej 50%, w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowić muszą osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;

- co najmniej 30% w przypadku gdy pracodawca zatrudnia osoby niewidome lub psychicznie chore, albo upośledzone umysłowo zaliczone do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;

- obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy chronionej muszą odpowiadać przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz muszą uwzględniać potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy oraz pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniać wymagania dostępności do nich;

Prowadzący zakład pracy chronionej tworzy zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych, którego środki są przeznaczane na finansowanie rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej.

Zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych tworzy się m. in. ze zwolnień :

- z podatku od nieruchomości, podatku rolnego i leśnego,

- z podatku od czynności cywilnoprawnych,

- z opłat z wyjątkiem opłaty skarbowej i opłat o charakterze sanacyjnym

- z części zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (w pierwszym przedziale skali podatkowej),

Na podstawie informacji za I półrocze 2014 roku, na koniec czerwca liczba zakładów wynosiła 1 334, w których zatrudnionych było ogółem 196 943 osoby, w tym 157 573 osoby niepełnosprawne, w tym 44 221 ze schorzeniami specjalnymi.

Przykład DOBREJ PRAKTYKI – Łuksja spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Łukowie działa na rynku od 1 listopada 2009 roku. Jest laureatem LODOŁAMACZY w kategorii ZPCH. Spółka posiada status zakładu pracy chronionej. Obecne zatrudnienie to 236 osób, z czego ponad 70% to osoby niepełnosprawne. Powstała w wyniku gospodarczego przekształcenia Łuksja Spółdzielni im. gen. Kleeberga w Łukowie przejmując całą infrastrukturę oraz bogate tradycje Spółdzielni jako największego we wschodniej części Polski producenta i eksportera odzieży. Z chwilą przekształcenia wszyscy członkowie Spółdzielni stali się udziałowcami Spółki. Głównym profilem działalności firmy jest produkcja wysoko przetworzonej konfekcji damskiej wykonywanej w przerobie uszlachetniającym. Spółka zapewnia pracownikom podstawową, specjalistyczną i rehabilitacyjną opiekę medyczną w przychodni wyposażonej w nowoczesny sprzęt medyczno – rehabilitacyjny. Zakład organizuje szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników oraz prowadzi działalność charytatywną na rzecz osób fizycznych i różnych organizacji. Uczestniczy w organizacji festynów, pikników, wycieczek integracyjnych dla osób niepełnosprawnych. Firma służy pomocą wszystkim osobom niepełnosprawnym w Powiecie Łukowskim za pośrednictwem zorganizowanego Stowarzyszenie na rzecz tych osób. Stowarzyszenie prowadzi Warsztat Terapii Zajęciowej dla 40 uczestników o znacznych stopniach niepełnosprawności. Placówka przygotowuje uczestników do podjęcia pracy w Zakładach Aktywizacji Zawodowej oraz uczy podstawowych czynności niezbędnych w samodzielnym funkcjonowaniu w społeczeństwie.

Spółdzielnie inwalidów i spółdzielnie niewidomych. Spółdzielnie te posiadają status Zakładu Pracy Chronionej^{xxii}. Jest ich w kraju **350** i w bardzo umiejętny sposób potrafiły dostosować się do nowych warunków gospodarki rynkowej. Wymusiło to przekształcenie placówek handlowych, usługowych i zakładów produkcyjnych w nowoczesne podmioty wyposażone i zarządzane w nowoczesny sposób. Spółdzielczość inwalidów to przede wszystkim sklepy, zakłady produkcyjne, usługowe - świadczące także usługi dozoru mienia czy sprzątania. W spółdzielniach inwalidzkich zatrudnionych jest ogółem **ok. 27 000** osób. Około **82%** tej liczby to zatrudnieni inwalidzi z różnym stopniem niepełnosprawności. Spółdzielnie inwalidów i spółdzielnie niewidomych dużą wagę przykładają do działań związanych z rehabilitacją zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Co druga z nich prowadzi zakładowy ośrodek zdrowia i rehabilitacji. Średnio po ok. 30 osób niepełnosprawnych w każdej spółdzielni uczestniczy w turnusach rehabilitacyjnym. Indywidualnym programem rehabilitacji objętych jest prawie 28 % osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Działalność tę finansowo zasila zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych. System dofinansowania pozwala zakładom kompensować podwyższone koszty zatrudnienia niepełnosprawnych, co pozwala oferować produkty i usługi najwyższej jakości i w ten sposób umożliwia skuteczne konkurowanie na wolnym rynku. **Wszyscy kontrahenci nabywający dobra wytworzone przez spółdzielnie inwalidów i niewidomych są zwolnieni z obowiązkowych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.**

Przykład DOBREJ PRAKTYKI - Spółdzielnia Niewidomych Nadodrze powstała w roku 1960. W pierwszym okresie swojej działalności wytwarzała wyroby w branżach : – drzewnej: szczotki i pędzle – metalowej: siatkę ogrodzeniową, siatki do łóżek, karnisze, przedłużacze elektryczne oraz przewody paliwowe i hamulcowe do samochodów osobowych i dostawczych. W kolejnych latach działalności firma ulegała ciągłym przeobrażeniom zmierzającym ku dostosowaniu swojej oferty do potrzeb klientów. Tak w latach 90-tych w Spółdzielni rozwinęła się produkcja elementów instalacji przenoszenia cieczy i gazów w sprzęcie AGD między innymi w kuchenkach gazowych, lodówkach i zamrażarkach, suszarkach bębnowych do ubrań. Zatrudnienie kształtuje się na poziomie 170 osób. Aktualnie produkcja utrzymywana jest w tym asortymencie, a firma Nadodrze swoje wyroby produkuje dla znanych i renomowanych producentów sprzętu AGD. Wykwalifikowana załoga i nowoczesny park maszynowy gwarantują wysoką jakość produkowanych wyrobów, zapewniając pełną zgodność ich wytwarzania z dyrektywą ROHS w oparciu o funkcjonujący w firmie od roku 2005 – Zintegrowany System Zarządzania Jakością ISO. Posiad również znak bezpieczeństwa „ B” na produkcję rurek instalacji do kuchenek gazowych. Spółdzielnia Niewidomych Nadodrze posiada status Zakładu Pracy Chronionej. Spółdzielnia Niewidomych Nadodrze prowadzi zajazd dysponujący 80 miejscami noclegowymi z niezbędnym zapleczem umożliwiającym organizowanie szkoleń, spotkań i imprez rodzinnych.

Zakład aktywności zawodowej^{xxiii} jest wyodrębnioną organizacyjnie i finansowa jednostka tworzona w celu zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności i osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną. **ZAZ mogą tworzyć:**

- powiat, gmina, fundacja, stowarzyszenie, inna organizacja społeczna, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych.

Aby uzyskać status ZAZ organizator musi spełnić następujące warunki:

- zatrudnianie co najmniej 70 % osób niepełnosprawnych (stan zatrudnienia w zakładach aktywności zawodowej ustala się w osobach), w szczególności skierowanych do pracy przez powiatowe urzędy pracy:

- zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,

- zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobą psychiczną, w tym osób, w stosunku do których rada programowa warsztatów terapii zajęciowej zajęła stanowisko uzasadniające podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej. Jednakże stan zatrudnienia osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nie może być wyższy niż 35% ogółu zatrudnionych.

- przystosowanie obiektów i pomieszczeń użytkowanych przez zakład aktywności zawodowej do przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Ważnym elementem jest także uwzględnienie potrzeb zatrudnionych w zakładzie osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania ich stanowisk pracy oraz pomieszczeń higienicznosanitarnych (toalet, stołówek) i ciągów komunikacyjnych.

- uzyskanie pozytywnej opinii starosty o potrzebie utworzenia zakładu aktywności zawodowej na danym terenie.

Wniosek o utworzenie zakładu aktywności organizator składa do marszałka województwa, z którym również zawiera umowę o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych kosztów utworzenia i działania zakładu. Zawarcie umowy poprzedzone jest negocjacjami w przedmiocie warunków tej umowy oraz wysokości dofinansowania ze środków PFRON. Maksymalna kwota dofinansowania ze środków PFRON kosztów tworzenia zakładu aktywności zawodowej nie może przekroczyć 65% tych kosztów. Natomiast w przypadku dofinansowania działania zaz nie może przekroczyć 90%. Decyzję w sprawie przyznania statusu zakładu aktywności zawodowej, potwierdzającą spełnianie wszystkich warunków, wydaje wojewoda.

Organizator zakładu aktywności zawodowej tworzy zakładowy fundusz aktywności na który przeznacza:

- uzyskane dochody z prowadzonej działalności,

-środki pochodzące ze zwolnień z podatków lokalnych (rolnego, leśnego i od nieruchomości),

- środki pochodzące z nieodprowadzanych zaliczek na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych.

Zakładowy fundusz aktywności przeznaczany jest na zaspokajanie potrzeb osób niepełnosprawnych np. na zakup sprzętu i wyposażenia pomagającego osobie niepełnosprawnej w samodzielnym życiu i uczestnictwie w życiu społecznym w lokalnym środowisku, pomoc w przygotowaniu, budowie, remoncie i wyposażeniu indywidualnych i zbiorowych form mieszkalnictwa chronionego dla osób niepełnosprawnych, a także na doksztalcanie, przekwalifikowanie i szkolenia itp.

Przykład DOBREJ PRAKTYKI - Trzygwiazdkowy pensjonat i restauracja „U Pana Cogito” na stałe wpisały się w pejzaż Krakowa. Nie wszyscy goście odwiedzający to miejsce mają świadomość, że jest ono modelowym przedsiębiorstwem społecznym, zatrudniającym osoby chorujące psychicznie i umożliwiającym im skuteczną walkę z chorobą. W pensjonacie „U Pana Cogito” pracuje 30 osób, w tym 21 po kryzysach psychicznych i 9 zdrowych. Firma ta to Zakład Aktywności Zawodowej. Wszyscy pracownicy zatrudnieni są na umowy o pracę. Formuła ZAZ przewiduje dofinansowanie do działalności ze środków PFRON. Dofinansowanie obejmuje także wydatki na utrzymanie przestrzeni rehabilitacyjnej. ZAZ może też korzystać z drugiego źródła dofinansowania PFRON – Systemu Obsługi Dofinansowania i Refundacji (SODiR), w formie refundacji części kosztów wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Stanowiska są dostosowane do możliwości poszczególnych pracowników i potrzeb zakładu. Niektórzy pracownicy niepełnosprawni mają zgodę lekarza na pracę w godzinach nocnych i na wydłużenie godzin pracy. ZAZ stara się, aby w wypadku pracownika niepełnosprawnego liczba dyżurów nocnych nie była większa niż 1–2 w tygodniu, poza tym większość dyżurów nocnych obsługują osoby zdrowe (zatrudniona jest dodatkowa osoba zdrowa, tzw. recepcjonista nocny). Ponadto podczas dozorowania w godzinach nocnych zgodnie z przepisami pracownicy mogą korzystać z wypoczynku i przerwy na sen w przygotowanym do tego miejscu. Zyski z działalności hotelarskiej przekazywane są w całości na zakładowy fundusz aktywności (ZFA) i mogą być wykorzystane wyłącznie na działalność rehabilitacyjną, w tym na opiekę medyczną, turnusy, obozy, wycieczki. Osoby zdrowe wspierają pracowników chorujących, pomagają im rozwiązywać codzienne problemy, uczą ich, jak postępować w trudnych sytuacjach. Nie wszystko bowiem układa się idealnie. Osoby chorujące mają często problemy w kontaktach z nieznanymi sobie ludźmi, często też cierpią z powodu obniżonego poczucia własnej wartości. Dyskretna opieka osoby zdrowej jest więc niezbędna. Przestrzeń pensjonatu – ze względu na konieczność rozdzielania kosztów – podzielono na gospodarczą i rehabilitacyjną. To rozwiązanie umożliwia łatwą kontrolę kosztów, sprawdzanie, czy pieniądze są wydawane zgodnie z rodzajem prowadzonej działalności. Przestrzeń gospodarczą dla gości tworzą: – recepcja: pracuje tu pięć osób chorujących psychicznie; – restauracja dla 40 gości: zatrudnione są tu trzy osoby zdrowe – zawodowy kucharz, kelner, ergoterapeutka (była menedżerka dobrej restauracji, absolwentka pedagogiki resocjalizacyjnej), oraz 10 osób chorujących; – 6 pokoi: sprząta je i obsługuje pięć pokojówek, wszystkie są osobami chorującymi; opiekuje się nimi zastępca kierownika pensjonatu. Przestrzeń rehabilitacyjna dla pracowników zajmuje ok. 35% powierzchni pensjonatu. W wydzielonych pomieszczeniach mogą oni skorzystać z fotela masującego lub muzykoterapii, odbyć rozmowę terapeutyczną z pielęgniarką. Każdemu pracownikowi, w ramach czasu pracy, przysługuje dziennie minimum godzina rehabilitacji.

Spółdzielnia socjalna(na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej osoba niepełnosprawna lub poszukująca pracy a niebędąca w zatrudnieniu może otrzymać środki z PFRON – patrz powyżej) **to szczególnie przykład instytucji ekonomii społecznej.** Spółdzielnie socjalne mogą być dofinansowywane i wspomagane także z innych źródeł niż PFRON w szczególności ze środków Funduszu Pracy, środków własnych samorządów i środków europejskich to specyficzna formą przedsiębiorstwa społecznego działająca na podstawie specjalnej ustawy^{xxiv}. Tworzą ją w większości osoby zagrożone marginalizacją ze względu na bezrobocie, **niepełnosprawność** czy chorobę psychiczną, które mają trudności w znalezieniu pracy. Praca w spółdzielniach socjalnych daje im szansę na aktywizację społeczną i zawodową, integrację, podniesienie swoich kwalifikacji. W odróżnieniu od innych podmiotów ekonomii społecznej spółdzielnia socjalna wymaga dużej samodzielności i odpowiedzialności jej członków. Obowiązuje tu kolektywny sposób podejmowania decyzji, a każdy członek, niezależnie od wielkości udziału w spółdzielni, dysponuje w tym procesie jednym głosem. To sprawia, że członkowie spółdzielni są w pełni odpowiedzialni za sprawy przedsiębiorstwa, uczą się samodzielności i długofalowego planowania. Sami dbają o finanse, zarządzają własną działalnością, wyznaczają kierunki rozwoju. W Polsce jest obecnie ponad 320 spółdzielni socjalnych, a ich liczba rośnie z miesiąca na miesiąc. Taką spółdzielnię może założyć co najmniej 5 osób fizycznych lub co najmniej 2 osoby prawne, a maksymalna liczba członków to 50 osób. Wyjątkiem jest przekształcenie spółdzielni inwalidów lub spółdzielni niewidomych w spółdzielnię socjalną. W tej sytuacji nie ma ograniczeń, co do liczby jej

członków. Członkami takich spółdzielni są osoby z grup wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym osoby posiadające ograniczoną zdolność do czynności prawnych, a także inne osoby, jeżeli ich praca na rzecz spółdzielni wymaga szczególnych kwalifikacji.

Przykład DOBREJ PRAKTYKI - Spółdzielnię „50+” stworzyło pięć kobiet niepełnosprawnych: dwie bezrobotne, dwie na wcześniejszych emeryturach i jedna rencistka. Żadna z nich nie zdecydowałaby się na indywidualną działalność gospodarczą, spółdzielnia daje im poczucie wspólnoty oraz pewność, że w razie niedyspozycji mogą na siebie liczyć. Działają nieprzerwanie od 1 września 2007 roku. Zadbały o refundację z PFRON, postarały się także o refundację składek ZUS w pierwszym roku działalności. Dla czterech z nich wynagrodzenie za pracę w spółdzielni to podstawowy dochód. Siedzibą spółdzielni jest prywatne mieszkanie prezeski. Na sprzęt biurowy spółdzielnia otrzymała grant z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej po roku działalności. Opiekują się osobami starszymi i niepełnosprawnymi (raczej nie obłożnie chorymi z uwagi na własne ograniczenia), pozyskują zlecenia na sprzątanie obiektów i biur. Roznoszą ulotki – zlecenie to zdobyły, startując w przetargu. Reklamują się przez instytucje pomocowe, w urzędach i przez znajomych. Od początku ustaliły, że każda z nich sama sobie znajdzie i zorganizuje taki rodzaj działalności, który będzie jej odpowiadać (np. opieka nad chorymi). Ten model się sprawdził na tyle, że niedawno zatrudniły kolejne osoby. Obecnie jest ich siedem, wszystkie w wieku 50+, z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności. Członkinie uznały, że spółdzielnia musi mieć osobę zarządzającą – została nią Grażyna Skorupka, sprawna organizatorka, która jest kierowniczką firmy i jednocześnie superwizorką pracy innych. Wszystkie założycielki poznały się w Stowarzyszeniu Amazonek Gdyńskich. Zbliżyła je przebyta choroba. Władze stowarzyszenia promowały ideę spółdzielni, więc gdy okazało się, że jedna z nich potrzebuje osoby do pomocy w codziennym funkcjonowaniu (asystenta osoby niepełnosprawnej), wpadły na pomysł utworzenia spółdzielni świadczącej usługi opiekuńcze. Stowarzyszenie pomogło im nawiązać kontakt z Centrum Integracji Gdynia, które zorganizowało szkolenie dotyczące zakładania spółdzielni socjalnej (brały w nim udział również inne osoby niepełnosprawne i ze środowisk działających na ich rzecz) oraz pomogło napisać statut. Potrzebną wiedzę i umiejętności zdobywały biorąc też udział w innych szkoleniach zorganizowanych m.in. przez urząd pracy, urząd miasta, Caritas, Stowarzyszenie WAMA-COOP, PCK, firmę Combidata Poland. Szkolenia obejmowały takie zagadnienia, jak: opieka nad osobami trwale unieruchomionymi, pierwsza pomoc przedmedyczna, techniki sprzedaży, indywidualne ścieżki kariery dla osób niepełnosprawnych. Co członkinie spółdzielni radzą innym: Przed założeniem spółdzielni trzeba zintegrować zespół, to bardzo ważne. Prezeska wcześniej obserwowała nieudaną próbę założenia innej spółdzielni, gdzie powodem niepowodzenia był brak wzajemnego zrozumienia. Należy kultywować poczucie wspólnoty poprzez wspólne spędzanie czasu, spotkania i przekonanie, że to nasz wspólny zakład pracy. Powinno się brać udział w szkoleniach dotyczących danego obszaru działalności, organizowane np. przez centra integracji, pytać w urzędach, szukać w internecie. Trzeba wnioskować o granty, starać się o wszelkie ułatwienia – pomagają w tym urzędy gminy oraz organizacje pozarządowe.

Spółdzielnia Socjalna „Serce” powstała dzięki determinacji i zaangażowaniu Warsztatu Terapii Zajęciowej w Rakoniewicach w poszukiwaniu możliwości zatrudnienia przygotowanych do pracy uczestników WTZ. Spółdzielnia jest efektem partnerstwa zawiązanego przez Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom „Serce” i Stowarzyszenie „Wioska” w ramach Projektu „Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ”. Projekt, realizowany przez Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych w partnerstwie z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Poznaniu i firmą Konimpex Sp. z o.o., służy rozwijaniu pomysłów na działalność gospodarczą spółdzielni socjalnych tworzących miejsca pracy dla uczestników WTZ. Spółdzielnia z Rakoniewic postawiła przede wszystkim na produkt, który jest już lokalnie znany jako wyrób WTZ – podpałki do pieców, kominków i grilla. *Niektórzy z uczestników znają już doskonale cały proces produkcyjny - począwszy od wstępnej obróbki drewna, poprzez cięcie, rozdrabnianie i parafinowanie, aż po tworzenie wiązek i pakowanie* – podkreśla Mirosława Sworowska, liderka Spółdzielni. To, co wytwarzał dotąd WTZ może być teraz produkowane na zdecydowanie większą skalę. Spółdzielnia zamierza zakupić maszyny do produkcji podpałek i opatentować swoją unikalną metodą ich wytwarzania. Byli uczestnicy WTZ w Rakoniewicach będą nie tylko pracować przy produkcji, ale też zajmować się sprzedażą bezpośrednią i internetową. Pracy będzie sporo – produktem Spółdzielni Socjalnej „Serce” już teraz zainteresowane są hurtownie, stacje benzynowe i sieci sklepów. Pyta o nią lokalnie wielu klientów detalicznych, więc spółdzielnia zamierza również posiłkować się siecią sprzedawców bezpośrednich.

ZPCH I ZAZ i Spółdzielnie Socjalne i Inwalidów są jednostkami zatrudniającym na umowach o prace Osoby Niepełnosprawne opisane poniżej WTZ przeznaczone są dla osób dla których uzyskanie możliwości pracy w formie zatrudnienia nie jest na aktualnym etapie rehabilitacji możliwe.

Warsztat Terapii Zajęciowej^{xxv} jest wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo placówką stwarzającą osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Warsztat nie jest placówką samodzielną, ale stanowi część większej struktury organizacyjnej wyposażonej w osobowość prawną lub posiadającej zdolność do czynności prawnych. Warsztaty mogą być organizowane przez fundacje, stowarzyszenia lub przez inne podmioty. Celem warsztatu jest:

- aktywne wspomaganie procesu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych,
- stwarzanie osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwości rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia.

Realizacji powyższych celów służy stosowanie technik terapii zajęciowej zmierzających do usamodzielnienia uczestników, poprzez wyposażenie ich w umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej, a także rozwijania psychofizycznych sprawności oraz podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających uczestnictwo w szkoleniu zawodowym albo podjęcie pracy. Uczestnikami warsztatów mogą być osoby posiadające prawnie potwierdzony status niepełnosprawności, niezdolne do podjęcia pracy. Osoby niepełnosprawne, przyjmowane do warsztatu muszą posiadać w swoim orzeczeniu wskazanie do uczestnictwa w terapii zajęciowej. Zgłoszenia osób niepełnosprawnych, które chcą uczestniczyć w warsztacie przyjmuje i zatwierdza jednostka zamierzająca utworzyć warsztat lub jednostka prowadząca warsztat. Terapię prowadzoną w warsztacie realizuje się na podstawie indywidualnego programu rehabilitacji uczestnika, który zawiera informacje dotyczące osoby niepełnosprawnej, planowanych działań wobec uczestnika i spodziewanych efektów tych działań. W warsztacie działa rada programowa, która dokonuje okresowej oraz, nie rzadziej niż co 3 lata, kompleksowej oceny realizacji indywidualnego programu rehabilitacji uczestnika warsztatu i zajmuje stanowisko w kwestii osiągniętych przez niego postępów w rehabilitacji, uzasadniających:

- podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej lub na przystosowanym stanowisku pracy,
- potrzebę skierowania osoby niepełnosprawnej do ośrodka wsparcia, ze względu na brak postępów w rehabilitacji i złe rokowania co do możliwości osiągnięcia postępów uzasadniających podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej lub na rynku pracy po odbyciu dalszej rehabilitacji w warsztacie,
- przedłużenie uczestnictwa w terapii ze względu na pozytywne rokowania co do przyszłych postępów w rehabilitacji, umożliwiających podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej lub na rynku pracy, albo okresowy brak możliwości podjęcia zatrudnienia, albo okresowy brak możliwości skierowania osoby niepełnosprawnej do ośrodka wsparcia.

Koszty utworzenia, działalności i wynikające ze zwiększenia liczby uczestników warsztatu są współfinansowane ze środków PFRON, ze środków samorządu terytorialnego lub z innych źródeł. Zasada współfinansowania oznacza solidarne ponoszenie kosztów tworzenia i działania warsztatów przez jednostki samorządu terytorialnego szczebla powiatowego oraz Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Maksymalne dofinansowanie ze środków Funduszu kosztów działalności warsztatów terapii zajęciowej, w tym wynikających ze zwiększonej liczby uczestników warsztatu, wynosi:

- 90% tych kosztów.

Maksymalne dofinansowanie ze środków Funduszu tworzenia warsztatu terapii zajęciowej wynosi — 70% tych kosztów. Jednostka zamierzająca utworzyć warsztat składa do właściwego, ze względu na siedzibę warsztatu, powiatowego centrum pomocy rodzinie wniosek o dofinansowanie kosztów utworzenia i działalności warsztatu ze środków PFRON. Do wniosku należy dołączyć projekt utworzenia warsztatu.

Projekt zawiera m.in. statut jednostki zamierzającej utworzyć warsztat, zgłoszenie co najmniej 20 kandydatów na uczestników warsztatu, z określeniem stopni i rodzajów ich niepełnosprawności, plan działalności warsztatu określający metody pracy z uczestnikami warsztatu w zakresie rehabilitacji społecznej i zawodowej, zobowiązanie do opracowania indywidualnych programów rehabilitacji uczestników warsztatu, propozycje dotyczące obsady etatowej warsztatu, z wyszczególnieniem liczby stanowisk i wymaganych kwalifikacji pracowników oraz preliminarz kosztów utworzenia warsztatu i preliminarz rocznych kosztów działalności warsztatu. Wniosek podlega merytorycznej i formalnej ocenie dokonywanej przez zespół utworzony przez starostę w centrum pomocy. W oparciu o ocenę zespołu powiat zawiera z jednostką zamierzającą utworzyć warsztat umowę określającą warunki i wysokość dofinansowania kosztów utworzenia i działalności warsztatu ze środków Funduszu.

Przykład DOBREJ PRAKTYKI - Warsztaty Terapii Zajęciowej Rakoniewice. powstały w odpowiedzi na potrzeby osób niepełnosprawnych, dzięki Stowarzyszeniu Pomocy Dzieciom SERCE 1 marca 2000 roku. Na początku uczestniczyło 20 Uczestników, obecnie jest 50 osób. Osoby niepełnosprawne pracują w 10- ciu pracowniach: * Pracownia Gospodarstwa Domowego * Pracownia Artystyczna * Pracownia Komputerowa * Pracownia Pamiątkarska * Pracownia Plastyczna * Pracownia Krawiecka * Pracownia Ogrodnicza * Pracownia Techniczna * Pracownia Papieru Czerpanego * Pracownia Rehabilitacyjna . Warsztaty Terapii Zajęciowej stwarzają warunki do rozwoju i usamodzielniania Uczestników. Zajęcia umożliwiają im odnalezienie siebie w środowisku ludzi tzw. "pełnosprawnych" dają szansę na godne życie a ich rodzinom niosą konkretną pomoc. Zapraszamy do odwiedzenia naszych Warsztatów , gdzie sumiennie pracujemy na aktywny odpoczynek. W Pracowniach potrafimy wykonać bardzo ciekawe i często niespotykane prace - rękodzieło. Cieszymy się kiedy uda nam się je sprzedać, dlatego organizujemy kiermasze i wystawy naszych "warsztatowych " prac. Oprócz zajęć prowadzonych w pracowniach oraz zajęć dodatkowych jak: nauka tańca towarzyskiego, próby kabaretu " wótezecik" zajęć sportowych itp. Często uczestniczymy w piknikach, przeglądach artystycznych i plastycznych, konkursach, olimpiadach specjalnych, turniejach, splywach kajakowych, rajdach rowerowych. Warsztaty Terapii Zajęciowej zapewniają dojazd na zajęcia!

Podstawową misją Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych jest wspieranie rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz aktywizacji osób niepełnosprawnych. Aktywizację, jako główny cel działalności Funduszu, odzwierciedlają zasady **programów PFRON**, stanowiące uzupełnienie działań realizowanych w ramach zadań ustawowych Funduszu. Są to na ogół działania specjalistyczne skierowane do różnych środowisk osób niepełnosprawnych. Formuła programu pozwala na elastyczne dopasowanie udzielanej pomocy do specjalistycznych potrzeb aktywizacji różnych środowisk. Programy zatwierdzone

przez Radę Nadzorczą, służące rehabilitacji społecznej i zawodowej realizowane są w PFRON od 11 lat . W tym czasie zrealizowano kilkadziesiąt różnych programów. W 2014 na realizację programów przewidziano w budżecie kwotę – **ok 142 mln zł**,

Aktualnie realizowane programy z zakresu wspierania zatrudnienia to Programy:

1. Aktywny samorząd
2. Junior - Program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych

1. Aktywny samorząd^{xxvi} - W dniu 1 lutego 2011 roku Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych oraz Prezes Zarządu Związków Powiatów Polskich podpisali Porozumienie dotyczące współpracy w zakresie wspólnych działań samorządów powiatowych na rzecz realizacji karty praw osób niepełnosprawnych i ich integracji społecznej. Współpraca między stronami Porozumienia ma na celu wzmocnienie i usprawnienie współpracy z samorządami powiatowymi oraz wsparcie samorządów w podejmowanych przez nie działaniach na rzecz integracji osób niepełnosprawnych w społeczności lokalnej, w jak najszerszym zakresie. Program Aktywny samorząd jest ważnym krokiem w kierunku wydajniejszego modelu polityki społecznej wobec osób niepełnosprawnych. Działania przewidziane w programie uzupełnią plany ujęte w powiatowych strategiach rozwiązywania problemów społecznych i programach działań na rzecz osób niepełnosprawnych. Umożliwią samorządom aktywniejsze włączenie się w działania na rzecz inkluzji społecznej osób niepełnosprawnych. Formy wsparcia przewidziane w programie dotyczą likwidacji barier ograniczających społeczne i zawodowe funkcjonowanie osób niepełnosprawnych. Struktura programu zawiera m.inn. :
- Moduł I – likwidacja barier utrudniających aktywizację społeczną i zawodową
- Moduł II – pomoc w uzyskaniu wykształcenia na poziomie wyższym.

2. Junior-Absolwenci niepełnosprawni stanowią szczególną grupę osób niepełnosprawnych zagrożoną bezrobociem. Problem bezrobocia wśród młodzieży niepełnosprawnej narasta z roku na rok, a jego rozwiązanie wymaga zdecydowanych działań ukierunkowanych przede wszystkim na odpowiednie dla potrzeb rynku kształcenie uczniów niepełnosprawnych, ze szczególnym uwzględnieniem ich predyspozycji i możliwości fizycznych lub intelektualnych, a także - podejmowania działań w zakresie łagodzenia skutków niepełnosprawności, a przynajmniej usuwania różnych barier utrudniających lub uniemożliwiających w miarę sprawne funkcjonowanie w życiu społecznym i zawodowym. Działania przewidziane w programie „JUNIOR – program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych” mają na celu poprawę trudnej sytuacji niepełnosprawnych absolwentów na rynku pracy. Cel ogólny programu to : zwiększenie możliwości osób niepełnosprawnych w korzystaniu ze staży, jako instrumentu rynku pracy^{xxvii}.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) od 2007 roku realizuje i realizuje projekty europejskie , których celem jest wsparcie osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności w wejściu na rynek pracy.

Fundusz funkcjonuje jako beneficjent systemowy Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, co oznacza, że w ramach tego programu posiada specjalnie wyodrębnione środki finansowe pochodzące z Europejskiego Funduszu Społecznego, które umożliwiają planowanie, wdrażanie i realizację projektów dedykowanych osobom niepełnosprawnym. PFRON realizuje projekty w oparciu o zasadę partnerstwa, wybierając w trybie otwartych naborów podmioty, które poprzez swoje doświadczenie oraz zasady kadrowe i organizacyjne

dają możliwość efektywnego i racjonalnego zrealizowania zaplanowanych działań skierowanych do osób z określoną niepełnosprawnością. Każda z wybranych organizacji posiadała wieloletnie doświadczenie w rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych ze środków krajowych bądź własnych, a także z wykorzystaniem środków Unii Europejskiej. W ramach partnerstwa organizacje wnoszą do współrealizowanych projektów zdobyte dotychczas doświadczenie, zasoby ludzkie w postaci kadry specjalistów (szkoleniowców, rehabilitantów itp.) oraz zaplecze techniczne (np. sprzęt rehabilitacyjny, udostępnienie infrastruktury). Nadrzędnym celem realizowanych projektów jest udzielenie osobom niepełnosprawnym kompleksowego wsparcia w wejściu na otwarty rynek pracy. Kompleksowość w tym przypadku oznacza, że działania projektowe nastawione są na wsparcie różnych sfer życia osoby niepełnosprawnej. Dzięki takiemu podejściu osoba niepełnosprawna nie tylko uzyskuje możliwość uczestniczenia w szkoleniach lub stażach, ale także otrzymuje wsparcie specjalistów, od psychologów i prawników do instruktorów niezależnego życia włącznie. Oznacza to również, że każdy uczestnik lub uczestniczka projektu traktowana jest w sposób indywidualny, a w proces wsparcia włączone zostaje otoczenie osoby niepełnosprawnej, czyli rodzina lub opiekunowie.

Realizowane projekty z zakresu rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia to m.in.:

- Staż w administracji publicznej wsparciem aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz budowaniem pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych na rynku pracy,
- Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy,
- Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy IV,
- Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy III,
- Wsparcie osób z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi w wieku 45+ na rynku pracy II,
- Wsparcie osób ze stwardnieniem rozsianym, w tym z niepełnosprawnościami sprzężonymi na rynku pracy,

Zgodnie z ustawą zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych mogą być realizowane na zlecenie Funduszu przez fundacje oraz organizacje pozarządowe. Zadania, o których mowa mogą być realizowane ze środków Funduszu przez fundacje i organizacje pozarządowe również na zlecenie samorządu województwa lub powiatu. Do zlecenia zadań, o których mowa w ust. 1 i 2, stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie^{xxviii}. Wspieranie oraz powierzanie, o których mowa w ust. 1, odbywa się po przeprowadzeniu otwartego konkursu ofert, chyba że przepisy odrębne przewidują inny tryb zlecenia. Fundacjom oraz organizacjom pozarządowym mogą być zlecane do realizacji ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych następujące rodzaje zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej:

- 1) prowadzenie rehabilitacji osób niepełnosprawnych w różnych typach placówek;
- 2) organizowanie i prowadzenie szkoleń, kursów, warsztatów, grup środowiskowego wsparcia oraz zespołów aktywności społecznej dla osób niepełnosprawnych - aktywizujących zawodowo i społecznie te osoby;

3) organizowanie i prowadzenie szkoleń, kursów i warsztatów dla członków rodzin osób niepełnosprawnych, opiekunów, kadry i wolontariuszy bezpośrednio zaangażowanych w proces rehabilitacji zawodowej lub społecznej osób niepełnosprawnych, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dotyczących procesu integracji osób niepełnosprawnych w najbliższym środowisku i społeczności lokalnej, zwiększania ich aktywności życiowej i zaradności osobistej oraz niezależności ekonomicznej, podnoszenia umiejętności pracy z osobami niepełnosprawnymi, w tym sprawowania nad nimi opieki i udzielania pomocy w procesie ich rehabilitacji;

4) prowadzenie poradnictwa psychologicznego, społeczno-prawnego oraz udzielanie informacji na temat przysługujących uprawnień, dostępnych usług, sprzętu rehabilitacyjnego i pomocy technicznej dla osób niepełnosprawnych;

5) prowadzenie grupowych i indywidualnych zajęć, które:

- a) mają na celu nabywanie, rozwijanie i podtrzymywanie umiejętności niezbędnych do samodzielnego funkcjonowania osób niepełnosprawnych,
- b) rozwijają umiejętności sprawnego komunikowania się z otoczeniem osób z uszkodzeniami słuchu, mowy, z autyzmem i z niepełnosprawnością intelektualną,
- c) usprawniają i wspierają funkcjonowanie osób z autyzmem i z niepełnosprawnością intelektualną w różnych rolach społecznych i w różnych środowiskach;

6) organizowanie i prowadzenie zintegrowanych działań na rzecz włączania osób niepełnosprawnych w rynek pracy, w szczególności przez:

a) doradztwo zawodowe,

b) przygotowanie i wdrożenie indywidualnego planu drogi życiowej i zawodowej,

c) prowadzenie specjalistycznego poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, mających na celu przygotowanie do aktywnego poszukiwania pracy i utrzymania w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych;

7) zakup, szkolenie i utrzymanie w trakcie szkolenia psów przewodników dla osób niewidomych oraz osób z niepełnosprawnością ruchową;

8) organizowanie i prowadzenie szkoleń dla tłumaczy języka migowego oraz tłumaczy-przewodników;

9) organizowanie lokalnych, regionalnych i ogólnopolskich imprez kulturalnych, sportowych, turystycznych i rekreacyjnych dla osób niepełnosprawnych wspierających ich aktywność w tych dziedzinach;

10) promowanie aktywności osób niepełnosprawnych w różnych dziedzinach życia społecznego i zawodowego;

11) prowadzenie kampanii informacyjnych na rzecz integracji osób niepełnosprawnych i przeciwdziałaniu ich dyskryminacji;

12) opracowywanie lub wydawanie publikacji, wydawnictw ciągłych oraz wydawnictw zwartych, stanowiących zamkniętą całość, w tym na nośnikach elektromagnetycznych i elektronicznych:

- a) dotyczących problematyki związanej z niepełnosprawnością,
- b) kierowanych do osób niepełnosprawnych - w tym publikowanych drukiem powiększonym, pismem Braille'a lub publikowanych w tekście łatwym do czytania.

Budżet na ten cel w 2014 wynosi 163 mln pln

Przykładowo we wrześniu 2014 r został ogłoszony Konkurs XV^{xxix}. Konkurs przeprowadzany jest zgodnie z przepisami ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2014 r. poz. 1118). Konkurs realizowany jest w formie wsparcia realizacji zadań, w rozumieniu art. 11 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy. Podmiotami uprawnionymi do składania wniosków o zlecenie realizacji zadań, w ramach konkursu, są:

- organizacje pozarządowe, o których mowa w art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, w tym fundacje i stowarzyszenia,

- osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, jeżeli ich cele statutowe obejmują prowadzenie działalności pożytku publicznego,

W ramach konkursu mogą być zgłaszane projekty dotyczące m.in. następujących celów programowych: cel programowy 1: wejście osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy.

W wyniku konkursu wybrano 18 organizacji które będą realizować w/w zadanie. Przeznaczona na to kwota wyniosła ponad 14 mln zł.

Przykłady DOBREJ PRAKTYKI - z katalogu „Dobre praktyki aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością realizowane przez organizacje pozarządowe w Polsce” Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

„**Doradztwo i Kariera**” – sieć na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami. Liderem Projektu była organizacja WRZOS w projekcie uczestniczyło ponadto 6 organizacji pozarządowych. Projekt finansowany był w 85% przez PFRON . Projekt skierowany do ON mających znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności. Głównym celem projektu była aktywizacja zawodowa beneficjentów. W każdym z sieci regionalnych biur beneficjent otrzymywał indywidualne wsparcie pośrednika pracy, doradcy zawodowego i psychologa. Prowadzone były szkolenia specjalistyczne i zawodowe i warsztaty aktywizujące. Zatrudnienie uzyskało 177 osób.

„**My też jesteśmy aktywni**” aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną. Projekt finansowany był z EFS, Beneficjentami były 24 osoby - większość wywodziła się z WTZ i środowiskowych Domów Samopomocy. Realizatorem projektu była Fundacja na rzecz ON „Arkadia” . Beneficjenci prowadzeni byli w ramach zajęć indywidualnych i grupowych. Zajęcia dotyczyły zagadnień z zakresu: komunikacji interpersonalnej, kompetencji społecznych, samodzielności, przygotowywania do self-adwokatury, wdrażania w dbałości o wygląd zewnętrzny, doradztwa zawodowego. Odbływały się staże przy wsparciu trenera pracy i zajęcia praktyczne w przedsiębiorstwach, W projekcie zatrudnieni byli doradcy zawodowi, trenerzy pracy, oligofrenopedagodzy. W Rezultacie projektu 6 beneficjentów podjęło stałą pracę

Podsumowując stwierdzić można, iż aktualnie obowiązujące rozwiązania prawne stwarzają bardzo szeroką gamę możliwości udziału PFRON we wspieraniu rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia. Zebrane doświadczenia stanowią zbiór dobrych praktyk możliwych do dalszego zastosowania i ulepszania istniejących rozwiązań. Polskie doświadczenia pokazują też na istniejące ograniczenia – np. w zakresie dofinansowania kosztów zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych. Podstawową barierą w szerszym wdrażaniu przetestowanych rozwiązań stanowią ograniczenia finansowe. Ewentualne wzorowanie się na przedstawionych przykładach w innych uwarunkowaniach prawnych i finansowych wymagają bardzo głębokich analiz w tym finansowo - efektywnościowych. Celowym wydaje się ich poprzedzenie ich ewentualnego wdrożenia szeregiem programów pilotażowych.

Materiał opracowano na podstawie informacji zawartych na stronach internetowych Biura Osób Niepełnosprawnych BON MPiPS - <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> i PFRON - <http://www.pfron.org.pl>

ⁱ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/prawo/>

ⁱⁱ <http://www.pfron.org.pl/pl/pfron/1,PFRON.html>

ⁱⁱⁱ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/status-osoby-niepelnosprawnej/instytucje-orzekajace-procedur/>

^{iv} <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/dane-demograficzne/>

^v <http://www.pfron.org.pl/bip/status-prawny-pfron/3,Status-prawny-PFRON.html>

^{vi} <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/prawo/rozporzadzenia/>

^{vii} <http://www.pfron.org.pl/bip/budzet-funduszu>

^{viii} <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/akty-prawne?>

^{ix} http://poradnik.ngo.pl/x/561991?ci=podstrona_komentarze&resid=561991&state=am

^x <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/zatrudnienie-osob-niepelnospraw-/dofinansowanie-do-wynagrodzen-os/>

^{xi} <http://www.infor.pl/prawo/zarobki/wysokosc-zarobkow/323032,Minimalne-wynagrodzenie-za-prace-w-2014-r.html>

^{xii} <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/rynek-pracy/>

^{xiii} <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/zatrudnienie-osob-niepelnospraw-/zwrot-kosztow-przystosowania-sta/>

^{xiv} <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/zatrudnienie-osob-niepelnospraw-/zwrot-kosztow-wyposazenia-stanow/>

^{xv} <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/zatrudnienie-osob-niepelnospraw-/zwrot-kosztow-szkolenia-pracowni/>

^{xvi} <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/zatrudnienie-osob-niepelnospraw-/pracownik-pomagajacy/>

^{xvii} <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/zatrudnienie-osob-niepelnospraw-/przyznanie-srodkow-na-podjecie-d/>

^{xviii} <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/zatrudnienie-osob-niepelnospraw-/dofinansowanie-do-kredytu/>

^{xix} <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/zatrudnienie-osob-niepelnospraw-/przyznanie-srodkow-na-podjecie-d/>

^{xx} <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/zatrudnienie-osob-niepelnospraw-/niepelnosprawni-rolnicy/>

^{xxi} http://www.krs.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=161&Itemid=349

^{xxiii} <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/zatrudnienie-osob-niepelnospraw-/zaklady-aktywnosci-zawodowej/>

^{xxiv} http://www.krs.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=111&Itemid=173

^{xxv} <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/rehabilitacja-spooleczna/warsztaty-terapii-zajeciowej/>

^{xxvi} <http://www.pfron.org.pl/pl/programy-i-zadania-pfr/aktywny-samorzad/1644,dok.html>

^{xxvii} <http://www.pfron.org.pl/pl/programy-i-zadania-pfr/junior-2015/2463,JUNIOR-program-aktywizacji-zawodowej-absolwentow-niepelnosprawnych.html>

^{xxviii} <http://www.pozytek.gov.pl/Ustawa,o,dzialalnosci,pozytku,publicznego,i,o,wolontariacie,405.html>

^{xxix} <http://www.pfron.org.pl/pl/zadania-zlecane/2441,XV-Konkurs.html>