

# **Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy**

**Alina Wojtowicz-Pomierna**

**Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych**

Warszawa, maj 2014 r.

# Plan prezentacji

- Zatrudnianie osób niepełnosprawnych
  - kontekst ogólny
  - fakty i mity
- Rekrutacja osób niepełnosprawnych
- Dostosowanie/przystosowanie – o co chodzi?
- Doświadczenia Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych – praktykanci, stażyści, wolontariusze
- Podsumowanie

„totalna” sprawność

- ✚ Sprawność
- ✚ Niepełna sprawność
- ✚ Ograniczona sprawność
- ✚ niesprawność

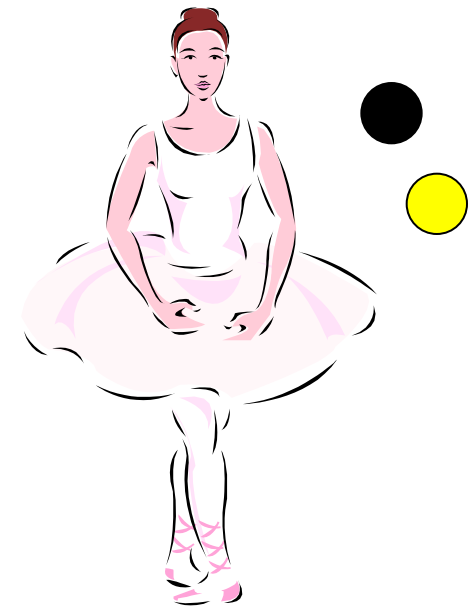


Każdy z nas jest  
w jakimś miejscu  
między  
sprawnością  
a niesprawnością

„totalna” niesprawność



Każdy ma jakiś  
„czarny punkt”  
i jakiś  
„złoty punkt”



# **Zatrudnianie osób niepełnosprawnych otoczenie prawne**

- **Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**
- **Ustawa o służbie cywilnej; ustawa o pracownikach urzędów państwowych; ustawa o pracownikach samorządowych**
- **Kodeks pracy**
- **Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania**

# **Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w administracji**

- **Wymagany wskaźnik zatrudnienia – 6%**
- **Faktyczny wskaźnik zatrudnienia**
  - **Ministerstwa i urzędy centralne – 1,7%**
  - **korpus służby cywilnej – 3,4%**
- **MPiPS – 4,24%**
- **BON – 24,21%**
- **Urzędy marszałkowskie – 2,3 %**

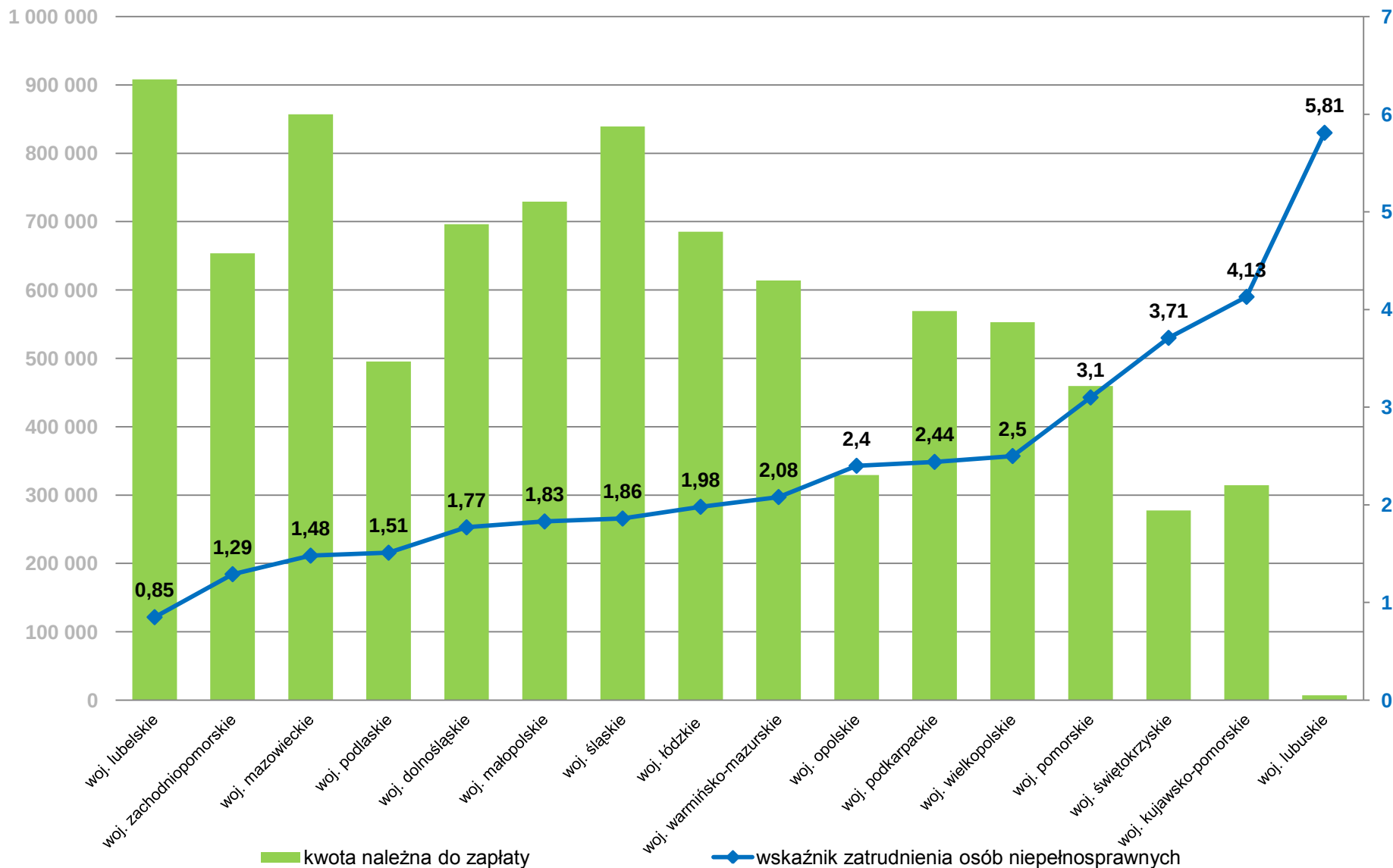
# Wpłaty na PFRON

**Ile wpłacamy na PFRON za  
1 niezatrudnioną osobę niepełnosprawną ?**  
(przeciętne wynagrodzenie x 40,65%)

**Miesięcznie – 1. 554,00 zł**

**Rocznie – 18. 648,00 zł**

# Wpłaty na PFRON z tytułu niezatrudniania osób niepełnosprawnych oraz wskaźniki zatrudnienia tych osób w urzędach marszałkowskich poszczególnych województw



# Dlaczego tak mało?

- **Przyczyny po stronie administracji**
  - **Ograniczona liczba wolnych stanowisk pracy, duża konkurencja**
  - **Wysokie wymagania kwalifikacyjne**
  - **Bariery funkcjonalne** (ograniczenia w przestrzeni fizycznej, brak specjalistycznego sprzętu)
  - **Bariery subiektywne** (postawy, uprzedzenia, stereotypy, sposób postrzegania ludzi)

# Dlaczego tak mało?

- **Przyczyny po stronie osób niepełnosprawnych**
  - **Wysoki poziom bierności zawodowej**
  - **Nieodpowiednie, niewystarczające kwalifikacje**
  - **Brak doświadczenia zawodowego**
  - **Bariery subiektywne**
    - **Postawy (roszczeniowa, wycofująca się, fatalistyczna)**
    - **Samoocena, motywacja**

## Czynniki utrudniające zatrudnianie osób niepełnosprawnych\*

|                                                                |       |
|----------------------------------------------------------------|-------|
| Niedostosowana infrastruktura – bariery architektoniczne       | 69,3% |
| Nieodpowiednie kwalifikacje osób niepełnosprawnych             | 57,2% |
| Koszty finansowe i organizacyjne dostosowania stanowiska pracy | 54,8% |
| Brak wystarczającej wiedzy o przepisach prawnych               | 46,4% |
| Kłopoty z uzyskaniem rzetelnej informacji                      | 46,3% |

\*„Zatrudniając niepełnosprawnych” Instytut Spraw Publicznych, 2009

**Osoba niepełnosprawna = kłopot w zatrudnieniu**

**Czy na pewno?**

# Osoby niepełnosprawne - wykształcenie

| Osoby<br>niepełnosprawne<br>w wieku<br>produkcyjnym | Wykształcenie |                         |
|-----------------------------------------------------|---------------|-------------------------|
|                                                     | Wyższe        | Policealne i<br>średnie |
| <b>2006 r.</b>                                      | <b>5,2</b>    | <b>28,6</b>             |
| <b>2013 r.</b>                                      | <b>9,1</b>    | <b>25,3</b>             |

Liczba studentów niepełnosprawnych w roku akademickim 2012-2013 –  
**31 613**

# Osoby niepełnosprawne - ograniczenia funkcjonalne

- **Samodzielnie nie przejdzie 500 m**
  - 5,8%
- **Nie przeczyta druku w gazecie**
  - 6,0%
- **Nie słyszy rozmowy z kilkoma osobami**
  - 0,3%

# **Osoby w wieku 15-64 lat według rodzaju odczuwanych trudności w wykonywaniu podstawowych czynności**

**OGÓŁEM: 26 653 tys.**

- **Widzenie, nawet w okularach – 1,2%**
- **Słyszenie, nawet z aparatem słuchowym - 0,4%**
- **Chodzenie, wchodzenie po schodach - 5,6%**
- **Podnoszenie i noszenie – 7%**
- **Siedzenie lub stanie -4%**
- **Żadna czynność nie sprawia mi trudności – 86%**

Źródło: Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2011r. (GUS, 2012)

Blisko **2/3** ogółu osób  
niepełnosprawnych prawnie  
uważa, że **nie ma ograniczonej**  
**zdolności wykonywania czynności,**  
**jakie ludzie zwykle wykonują, bądź**  
uważa, że **stopień ograniczeń nie**  
**jest zbyt poważny**

# Niepełnosprawność - podziały

- **Widoczna, niewidoczna**
- **Stała, labilna, (może się cofać, pogłębiać), postępująca**
- **Jako skutek wady wrodzonej, choroby (ok. 80% przypadków), wypadku, urazu**

# Niepełnosprawność - podziały

- **osoby z niepełnosprawnością sensoryczną**
  - osoby niewidome i słabowidzace
  - osoby niesłyszące i słabosłyszące
- **osoby z niepełnosprawnością fizyczną**
  - osoby z dysfunkcjami narządu ruchu
  - osoby z przewlekłymi chorobami narządów wewnętrznych
- **osoby z niepełnosprawnością psychiczną** (z chorobą psychiczną z zaburzeniami osobowości i zachowania)
- **osoby z niepełnosprawnością intelektualną** (z upośledzeniem umysłowym)
- **osoby z niepełnosprawnością złożoną** (dotknięte więcej niż jedną niepełnosprawnością)

# **Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy – Kodeks postępowania**

- **Rekrutacja**
- **Szkolenie**
- **Awansowanie**
- **Utrzymanie w zatrudnieniu**
- **Dostosowanie**

# Rekrutacja – kogo szukamy?

- Osoby której kwalifikacje umiejętności doświadczenie i predyspozycje najlepiej odpowiadają wymaganiom danego stanowiska pracy

**Nie szukamy – osoby  
niepełnosprawnej !**

# Jak spostrzegamy innych

- **podczas rozmowy:**
  - około **55%** informacji – przekaz pozawerbalny (poprzez to, co widzimy),
  - Pozostałe **45%** informacji – przekaz słowny (poprzez to, co słyszymy), z tego:
    - 38% ton głosu, sposób mówienia ,
    - **treść 7%**
- **pracodawcy oceniają kandydata do pracy w przeciągu czterech minut i często przy wyborze odpowiedniego kandydata kierują się pierwszym wrażeniem**

**1) Ustawa o służbie cywilnej**

**2) Ustawa o pracownikach urzędów  
państwowych**

**3) Ustawa o pracownikach samorządowych**

**Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie  
ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych  
innych ustaw (Dz. U. Nr 201, poz. 1183)  
znowelizowała:**

- Ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. **o służbie cywilnej** (Dz. U. Nr 207, poz. 1505 z późn. zm.)
- Ustawę z dnia 16 września 1982 r. **o pracownikach urzędów państwowych** (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 269)
- Ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. **o pracownikach samorządowych** (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.)

- Część regulacji jest wspólna dla wszystkich 3 ustaw – **6% wskaźnik zatrudnienia;**
- Częściowo podobne regulacje zawarte są w ustawie o służbie cywilnej i ustawie o pracownikach samorządowych (poza rekrutacją na wyższe stanowiska)
- **Możliwość stosowania części regulacji – jako dobrych praktyk**

# Ustawa o służbie cywilnej

- W przypadku, **gdy w urzędzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych**, (...) w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze, **nie wynosi co najmniej 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługuje osobie niepełnosprawnej**, o ile znajduje się ona w gronie najlepszych kandydatów, spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe/pożądane

## Uwaga:

- W celu skorzystania z pierwszeństwa w zatrudnieniu osoba niepełnosprawna musi złożyć wraz z dokumentami aplikacyjnymi kopię dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność.

# ZASADY NABORU

```
graph TD; A[ZASADY NABORU] --> B[Złożenie oferty w odpowiedzi na ogłoszenie o naborze, w którym wskazano, że poziom zatrudnienia w urzędzie osób niepełnosprawnych nie wynosi co najmniej 6 %]; B --> C[Komisja/zespół wyłania odpowiednio nie więcej niż pięciu i nie więcej niż dwóch (w przypadku wyższych stanowisk w s.c.) najlepszych kandydatów, spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu wymagania dodatkowe / pożądane]; C --> D[W przypadku, gdy w gronie wyłonionych najlepszych kandydatów znajdzie się osoba niepełnosprawna, przysługuje jej pierwszeństwo w zatrudnieniu, bez względu na wyniki pozostałych kandydatów znajdujących się w tym gronie.];
```

Złożenie oferty w odpowiedzi na ogłoszenie o naborze, w którym wskazano, że **poziom zatrudnienia** w urzędzie osób niepełnosprawnych **nie wynosi co najmniej 6 %**

Komisja/zespół wyłania odpowiednio **nie więcej niż pięciu i nie więcej niż dwóch** (w przypadku wyższych stanowisk w s.c.) **najlepszych kandydatów**, spełniających **wymagania niezbędne** oraz w **największym stopniu wymagania dodatkowe** / pożądane

W przypadku, gdy w gronie wyłonionych najlepszych kandydatów znajdzie się **osoba niepełnosprawna**, **przysługuje jej pierwszeństwo w zatrudnieniu**, bez względu na wyniki pozostałych kandydatów znajdujących się w tym gronie.

# Decyzja o aplikacji

- **Atrakcyjność ogłoszenia**
- **Motywacja**
- **Ocena własnych kompetencji umiejętności**
- **Świadomość**
  - **własnych ograniczeń**
  - **specyficznych potrzeb**

# Ustawa o służbie cywilnej

## ogłoszenie o naborze zawiera:

- informację, czy w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie wynosi co najmniej 6%,
- **informację o warunkach pracy na danym stanowisku pracy** - w treści ogłoszenia umieszczony jest dodatkowy element „**warunki pracy**”

# Informacja o warunkach pracy

Opis:

- warunków dotyczących **charakteru pracy** na stanowisku i **sposobu wykonywania zadań**
- **miejsca i otoczenia organizacyjno-technicznego** stanowiska pracy
- innych istotnych elementów

# Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko pracy w służbie cywilnej - informacja o poziomie zatrudnienia osób niepełnosprawnych



Ministerstwo Pracy  
i Polityki Społecznej

Dyrektor Generalny poszukuje kandydatów na stanowisko

(.....)

**w Wydziale ds. (.....)**

**w Departamencie/Biurze (.....)**

W miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia **wskaźnik zatrudnienia** osób niepełnosprawnych w urzędzie, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, **jest niższy niż 6%.**

**Wymiar etatu: (...)**

**Liczba stanowisk pracy: (...)**

**Adres urzędu: ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa**

**Miejsce wykonywania pracy: ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa/  
ul. Nowogrodzka 11, 00-513 Warszawa/  
ul. Tamka 3, 00-349 Warszawa/inna lokalizacja**

# Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko pracy w służbie cywilnej

## Warunki dotyczące charakteru pracy na stanowisku i sposobu wykonywania zadań

### Przykład :

- Praca administracyjno-biurowa. Opracowywanie dokumentów, prace i czynności koncepcyjne i biurowe. Użytkowanie sprzętu biurowego (komputer, drukarka, kserokopiarka, niszczarka dokumentów). **Krajowe lub zagraniczne wyjazdy służbowe. Częste reprezentowanie urzędu na zewnątrz.** Zagrożenie korupcją (możliwość występowania próby przekupienia kontrolującego np. w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości skutkujących odwołaniem z funkcji członka zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności).

# Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko pracy w służbie cywilnej- **Miejsce i otoczenie organizacyjno-techniczne stanowiska pracy -**

- Obiekt przy ul. Nowogrodzkiej 1/3/5 jest **częściowo dostosowany** dla potrzeb osób niepełnosprawnych.
- **Głównym problemem jest dostęp z zewnątrz do budynku dla osób poruszających się na wózkach inwalidzkich. Dostęp do budynku odbywa się od strony wewnętrznego podwórka z konieczną asystą pracownika ochrony.**
- Wewnątrz budynków Ministerstwa zapewniona jest **odpowiednia szerokość ciągów komunikacyjnych**, umożliwiającą poruszanie się osobom na wózku inwalidzkim, a także **drzwi wewnętrzne o odpowiedniej szerokości.**
- W budynku przy ul. Nowogrodzkiej 1/3/5 znajdują się **windy** umożliwiające wjazd osobie na wózku inwalidzkim. Budynek ten wyposażony jest w trzy windy osobowe, oraz łazienki dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych poruszających się na wózkach. **Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zapewnia osobom niepełnosprawnym osobistą pomoc pracownika Ministerstwa w wejściu na jego teren, a także w przemieszczaniu się wewnątrz budynku.**
- W budynku nie występują uciążliwe, szkodliwe czy niebezpieczne warunki pracy.

# Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko pracy w służbie cywilnej- **Miejsce i otoczenie organizacyjno- techniczne stanowiska pracy**

- Budynek przy ul. Nowogrodzkiej 1/3/5 **jest dostępny i dostosowany** dla potrzeb osób niepełnosprawnych.
- Wewnątrz **zapewniona jest odpowiednia szerokość ciągów komunikacyjnych** umożliwiającą poruszanie się osobom na wózku inwalidzkim, a także **drzwi wewnętrzne o odpowiedniej szerokości.**
- W budynku znajdują się **trzy windy i jedna platforma transportowa, które umożliwiają wjazd osobie na wózku inwalidzkim, oraz łazienki dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych**
- **W budynku nie występują uciążliwe, szkodliwe czy niebezpieczne warunki pracy.**

# Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko pracy w służbie cywilnej

## **Kopie innych dokumentów i oświadczenia:**

kopia dokumentu potwierdzającego  
niepełnosprawność - w przypadku kandydatów,  
którzy zamierzają skorzystać z pierwszeństwa w  
zatrudnieniu, w przypadku, gdy znajdą się w  
gronie najlepszych kandydatów.

## **Informacje dodatkowe :**

Do składania dokumentów zachęcamy również  
osoby niepełnosprawne

# DOSTOSOWANIE

- **Przestrzeni pracy**
- **Stanowiska pracy**
- **Warunków pracy**
- **Organizacji pracy**

# Dostosowanie przestrzeni fizycznej

- **Przepisy prawa budowlanego** (głównie w zakresie dostępności dla osób z trudnościami w poruszaniu się)
- **osoby z niepełnosprawnością wzroku**
  - Urządzenia wspomagające na stanowisku pracy
  - Rozwiązania kolorystyczne, fakturowe
- **osoby z niepełnosprawnością słuchu**
  - Sygnalizacja świetlna, właściwe oznakowanie

# Przystosowanie stanowisk pracy

## ■ Stanowisko przystosowane – definicja

**Stanowisko pracy, które jest  
oprzyrządowane i dostosowane  
odpowiednio do potrzeb wynikających z  
rodzaju i stopnia niepełnosprawności**

Art. 2 pkt 8 ustawy o rehabilitacji

# Przystosowanie stanowisk pracy

## ■ Art.4 ust 5 ustawy o rehabilitacji (...)

Zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (...), nie wyklucza możliwości **zatrudnienia** tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach:

- 1) przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej
- 2) zatrudnienia w formie telepracy

- Kontrolę w zakresie przystosowania stanowiska pracy prowadzi PIP

**Uwaga:**

**Nie ma obowiązku uzyskania opinii PIP o przystosowanym stanowisku pracy**

# Przystosowanie stanowisk pracy

## ■ **Opinia PIP**

### ■ **Obowiązkowa – wymagana jeżeli:**

- przystosowanie stanowiska pracy,
- wyposażenie stanowiska pracy

**jest refundowane ze środków PFRON**

### **Uwaga:**

**Opiniowanie stanowisk pracy w przypadkach, gdy stopień i rodzaj niepełnosprawności nie wymaga specjalnego przystosowania stanowiska**

**- ogólne warunki bhp**

# Art. 23a ustawa o rehabilitacji (...)

- Pracodawca ma obowiązek zapewnić racjonalne usprawnienia (konieczne zmiany, dostosowania **do zgłoszonych potrzeb wynikających z niepełnosprawności**) w procesie:
  - pracy
  - rekrutacji
  - szkolenia
  - stażu
  - przygotowania zawodowego
  - praktyk zawodowych lub absolwenckich
  - o ile ich zapewnienie nie skutkuje nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń

Obciążenia nie są nieproporcjonalne jeśli mogą być w dostatecznym stopniu zrekompensowane ze środków publicznych

Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień stanowi **naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu** w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy (rozdział IIa)

## ■ **Art. 229 Kodeksu pracy**

**Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku**

# Ważne

- **Orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy nie wyklucza podjęcia zatrudnienia**
- **Decyzję o możliwości podjęcia zatrudnienia na konkretnym stanowisku podejmuje lekarz medycyny pracy wydając stosowne zaświadczenie**

# Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach

- Projekt jest realizowany w ramach Poddziałania 1.3.6 PFRON – *projekty systemowe* Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, przez **Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych** w partnerstwie z **Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym**

# **Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach.**

- Okres realizacji marzec 2013 r.– luty 2015 r.
- Działania:
  - przeprowadzenie 15 specjalistycznych ekspertyz;
  - przygotowanie komputerowego narzędzia do wspomagania projektowania oceny ergonomicznej i dostosowania stanowisk pracy;
  - przygotowanie stanowiska wykorzystującego techniki rzeczywistości wirtualnej (VR), umożliwiającego przeprowadzenie interaktywnego procesu dostosowywania przykładowego stanowiska pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych;
  - Uruchomienie 16 punktów informacyjno-doradczych
  - Wydanie Wytycznych jako narzędzia wspomagającego dla lekarzy medycyny pracy, architektów, pracodawców, służb kontrolnych organizacji pozarządowych i in. podmiotów zainteresowanych

**Doświadczenia**  
**Biura Pełnomocnika Rządu ds.**  
**Osób Niepełnosprawnych**

# Niepełnosprawni stażyści, praktykanci i wolontariusze w BON i MPiPS

- **w roku 2012: 4 staże** (w tym 2 w BON), **4 praktyki w BON i 18 jednodniowych warsztatów w BON** – odbywające się m.in. w ramach współpracy z Centrum DZWONI (PSOUU) i TPG
- **w roku 2013: 3 staże** (współpraca z urzędami pracy) - w tym 2 w BON (z czego 1 w wyniku współpracy z Fundacją Aktywnej Rehabilitacji) i **1 wolontariat w BON**
- **w roku 2014 (do końca kwietnia): 1 staż, 1 wolontariat w BON**

# **Podsumowanie**

# Jak wykorzystać istniejący potencjał?

- **Zmiana nastawienia** (jak myślimy - tak działamy),  
**otwarcie na różnorodność**
- **Rachunek kosztów i korzyści**
- **Współpraca z partnerami** (szkoły wyższe, organizacje pozarządowe)
- **Korzystanie z doświadczeń**
- **Dywersyfikacja oferty** (zatrudnianie, praktyki, staże, wolontariat)
- **Przygotowanie programu na rzecz zwiększenia zatrudnienia** (strategia rekrutacji, szkolenia dla kadry kierowniczej i personelu, strategia zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy)

# Co powinniśmy uwzględnić?

- **Poufność danych**
- **Perspektywę niepełnosprawności w podejmowanych działaniach**
  - rekrutacja,
  - szkolenia,
  - badania profilaktyczne,
  - sprawy socjalne,
  - inwestycje
- **Zaangażowanie kierownictwa, pracowników i ich przedstawicieli**
- **Zdrowy rozsądek, umiar**

# **Zapamiętajmy**

- **Osoby o różnych rodzajach niepełnosprawności potrzebują różnego podejścia**
- **Nie róbnmy żadnych założeń**
- **Osoby niepełnosprawne są ekspertami w swoich sprawach**
- **Jeśli nie wiemy jak pomóc - zapytajmy**
- **Traktujmy niepełnosprawność jako jedną z cech osoby, a nie jej centralny wymiar**

# Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

## - atuty

- Lojalni, zamotywowani, stabilni w zatrudnieniu pracownicy
- Obniżenie wpłat na PFRON
- Dobry wizerunek urzędu

## **Przydatne publikacje**

- **Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy – Kodeks postępowania (MOP –2002)**
- **Kodeks dobrej praktyki w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych – Decyzja Prezydium Parlamentu Europejskiego -2005)**
- **Zasady postępowania wobec osób niepełnosprawnych – (Savoir –vivre wobec osób niepełnosprawnych – 2008)**

**Więcej informacji na:**

**[www.niepelnosprawni.gov.pl](http://www.niepelnosprawni.gov.pl)**

**[www.pfron.org.pl](http://www.pfron.org.pl)**

**Dziękuję za uwagę**