



POLSKA ORGANIZACJA PRACODAWCÓW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Lobbing POPON w styczniu 2013

1. Stanowiska Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych uzyskane przez POPON
 - a. Odpowiedź BON na pytania POPON: Jak prawidłowo wypełnić formularz INF1
 - b. Odpowiedź BON na pytanie POPON o intensywność pomocy publicznej u pracodawców, którzy utracili status zakładu pracy chronionej
 - c. Wliczanie osoby niepełnosprawnej do stanu zatrudnienia – obowiązek czy uprawnienie pracodawcy?
2. Lobbing POPON
 - a. Walka POPON na rzecz zwolnienia pomocy indywidualnej ze składek ZUS w byłych zpch
 - b. Najważniejsze są nowe miejsca pracy. Zadania na 2013 rok
 - c. Nowe przepisy dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne - Komentarz Moniki Tykarskiej wiceprezes POPON, który pojawił się w prasie ogólnopolskiej i regionalnej
 - d. Wciąż wiele barier do pokonania. Wywiad z Moniką Tykarską Wiceprezes POPON dot. działań POPON
3. Działania na rzecz Członków POPON
 - a. Noworoczne spotkanie Członków POPON we Wrocławiu
 - b. Spotkanie Członków Oddziału Pomorskiego POPON
 - c. Zaproszenie na Giełdę Pracy w Łodzi organizowaną przez POPON
4. Wybrane artykuły doradców POPON dotycz. problematyki zatrudniania osób niepełnosprawnych w prasie ogólnopolskiej i regionalnej



1. Stanowiska Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych uzyskane przez POPON

a. Odpowiedź BON na pytania POPON: Jak prawidłowo wypełnić formularz INF1

W związku z licznymi problemami pracodawców z prawidłowym wypełnieniem formularza INF-1 Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych skierowała do PFRON pismo z zapytaniem jak prawidłowo należy wypełniać formularz INF-1. Zapraszamy do zapoznania się z odpowiedzią, którą otrzymał POPON z PFRON w sprawie formularza INF-1.

Jesteśmy przekonani, że ułatwi ona pracodawcom prawidłowe wypełnienie formularza. Prosimy zwrócić szczególną uwagę na przykłady dotyczące wyliczania wskaźników zatrudniania osób niepełnosprawnych ze schorzeniami szczególnymi i potwierdzania występowania tych schorzeń na potrzeby wskaźników z art. 21 i art. 22 ustawy o rehabilitacji (...).

[Pełna treść pytania i odpowiedzi](#)

b. Odpowiedź BON na pytanie POPON o intensywność pomocy publicznej u pracodawców, którzy utracili status zakładu pracy chronionej

W związku z licznymi pytaniami pracodawców, którzy utracili status zakładu pracy chronionej, ale zachowali prawo do dysponowania zakładowym funduszem rehabilitacji spełniając warunki zawarte w art. 33 ust. 7b ustawy o rehabilitacji (...) Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych zwróciła się z prośbą do Biura Pełnomocnika Rządu Do Spraw Osób Niepełnosprawnych o udzielenie dodatkowych wyjaśnień w sprawie ustalania maksymalnej wielkości zwolnień na podstawie art. 38 ust. 2a ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Pytanie POPON dotyczyło interpretacji zapisu zawartego w § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2007 roku w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych w związku z art. 38 ust. 2a i 2c ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz art. 33 ust. 7b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

W odpowiedzi na pytanie POPON Biuro Pełnomocnika Rządu Do Spraw Osób Niepełnosprawnych wyjaśniło, że w przypadku pracodawców, którzy utracili status zakładu pracy chronionej maksymalna intensywność pomocy publicznej wynosi 90% nieodprowadzonej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

[Pełna treść pytania i odpowiedzi](#)



c. Wliczanie osoby niepełnosprawnej do stanu zatrudnienia – obowiązek czy uprawnienie pracodawcy?

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych otrzymała odpowiedź z Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych (znak: BON-I-52311-15-2-LK/2013) na pismo z prośbą o interpretację przepisów art. 2a ustawy o rehabilitacji w zakresie wliczania osoby niepełnosprawnej do stanu zatrudnienia.

Pismo z prośbą o interpretację przepisu art. 2a ustawy o rehabilitacji (...) zostało skierowane do BON w związku z licznymi pytaniami pracodawców dotyczącymi sposobu jego stosowania w zakresie wliczania osoby niepełnosprawnej do stanu zatrudnienia. Wątpliwości pracodawców dotyczyły w szczególności sytuacji przedstawienia przez pracownika kolejnego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.

W swoim stanowisku Biuro wyraziło opinię o bezwzględnym obowiązku stosowania dyspozycji przepisów art. 2a ustawy o rehabilitacji, aby właściwie ustalić wartości stanów zatrudnienia. A to oznacza również obowiązek dokonywania odpowiednich korekt w dokumentacji przekazywanej np. do PFRON. W swoim piśmie BON wskazał pracodawcom również sposób postępowania w sytuacji przedstawienia przez pracownika kolejnego orzeczenia o niepełnosprawności, podczas gdy dotychczasowe nadal jest ważne.

[Pełna treść pytania POPON i odpowiedź BON](#)

2. Lobbying POPON

a. Walka POPON na rzecz zwolnienia pomocy indywidualnej ze składek ZUS w byłych zpch

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych już od kilku miesięcy podejmuje zabiegi na rzecz rozwiązania problemu obowiązkowego naliczania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od otrzymywanych przez pracowników niepełnosprawnych świadczeń na rehabilitację zawodową, społeczną oraz leczniczą osób niepełnosprawnych z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON) przez podmioty, które utraciły status zakładu pracy chronionej (ZPChr).

Z informacji uzyskanych przez POPON w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej wynika, że wkrótce zostanie przyjęta nowelizacja Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W chwili obecnej trwają uzgodnienia międzyresortowe oraz dokonywana jest ocena skutków przyjęcia nowelizacji. Jak wynika z



uzyskanych przez POPON informacji projekt nowelizacji uwzględnia oczekiwania pracodawców osób niepełnosprawnych związane ze zwolnieniem z obowiązku naliczania obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe od otrzymywanych przez pracowników niepełnosprawnych świadczeń na rehabilitację zawodową, społeczną oraz leczniczą osób niepełnosprawnych z ZFRON w byłych zakładach pracy chronionej.

O dalszych pracach nad nowelizacją rozporządzenia będziemy Państwa na bieżąco informować.

b. Najważniejsze są nowe miejsca pracy. Zadania na 2013 rok

Wspieranie przedsiębiorców tworzących nowe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych jest zdaniem pracodawców najważniejszym zadaniem na 2013 rok dla instytucji działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. To główny postulat, jaki pojawił się w trakcie dyskusji pracodawców osób niepełnosprawnych zrzeszonych w POPON na tradycyjnym spotkaniu podsumowującym roczną działalność Organizacji.

Pracodawcy osób niepełnosprawnych z niepokojem obserwują obecną sytuację na rynku pracy. Dokonywane zmiany legislacyjne pomimo zapowiedzi, iż mają służyć zwiększeniu zatrudnienia osób niepełnosprawnych raczej pracodawców do tego zniechęcają. Nie tylko zaostrzają się przepisy, ale zwiększa się i tak już nadmierna biurokracja związana z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Ponadto w ostatnich latach pracodawców dotyka „terror” zmieniających się interpretacji prawa dotyczącego zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Bardzo znamienym przykładem są tu problemy pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej związane z wydatkowaniem środków zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych i uzyskiwaniem zaświadczeń o uzyskanej pomocy de minimis.

W sytuacji, gdy przepisy dotyczące zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych wydają się być jasne i trwale rozstrzygnięcia organów podatkowych, samorządowych czy też orzeczenia sądów administracyjnych w analogicznych sprawach (lub wręcz identycznych) są w różnych częściach kraju całkowicie odmienne. Takich interpretacyjnych pułapek czekających na pracodawców jest znacznie więcej, można tu wymienić także problemy z interpretacją tzw. efektu zachęty, terminem przekazywania zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych na konto zfron czy zaliczaniem środków przekazywanych na zfron do kosztów uzyskania przychodów.

W opinii pracodawców sytuacja taka nie zachęca do tworzenia nowych pracy dla osób niepełnosprawnych, co zresztą potwierdzają dane statystyczne np. w danych z systemu SODiR PFRON. Z informacji tych wynika, iż samo dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych – nie jest wystarczającym instrumentem, który gwarantowałby wzrost ilości miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Wyższe niż dla otwartego rynku pracy dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych pracujących w zpch-ach nie



zahamowały bardzo dużej liczby rezygnacji pracodawców osób niepełnosprawnych ze statusu zakładu pracy chronionej. Pracodawcy myślą racjonalnie, skoro odbiera im się (lub drastycznie zmniejsza) rekompensaty z tytułu podwyższonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych w postaci ulg i zwolnień, pozostawiając obowiązki i wymagania bez zmian to zatrudnianie osób niepełnosprawnych w formie zpch-ów staje się dla nich zbyt kosztowne.

W grudniu 2011 r. według danych z systemu SODIR obsługującego wypłaty dofinansowań wynagrodzeń osób niepełnosprawnych zarejestrowanych było 245 479 osób, lecz już październiku 2012 r. liczba ta zmniejszyła się o 6255 osób do poziomu 239 224 osób. W analogicznym okresie spadła także liczba pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej o 353.

W opinii pracodawców osób niepełnosprawnych obecna polityka zmniejszania rekompensat z tytułu podwyższonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych w szczególności dla zakładów pracy chronionej, nie skutkuje wzrostem ilości nowych miejsc pracy i liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Zasadna wydaje się być w takiej sytuacji zmiana podejścia do sposobu naliczania wysokości wpłat obowiązkowych na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Obecny sposób naliczania wpłat, który opiera się o liczbę zatrudnionych osób w przeliczeniu na etaty nie przystaje do współczesnej gospodarki. Wzrost zatrudnienia, jako głównego źródła rozwoju firmy ma we współczesnej gospodarce coraz mniejsze znaczenie. Największe przedsiębiorstwa zajmujące najwyższe lokaty w rankingach wielkości sprzedaży czy poziomu zysku, zwłaszcza z sektorze nowoczesnych technologii nie są jednocześnie największymi pracodawcami. Oznacza to, że wpłaty do PFRON nie odpowiadają w pełni potencjałowi tych firm, a największy ciężar finansowania spada na pracodawców i przedsiębiorstwa, u których w procesie produkcji czynnik ludzki i wielkość zatrudnienia odgrywają znaczącą rolę. Dlatego konieczna jest zmiana legislacyjna, która uzależniłaby wysokość wpłat obowiązkowych od dochodu firmy lub wielkości jej funduszu płac, co pozwoliłoby na bardziej sprawiedliwy i odpowiadający współczesnej gospodarce system finansowania rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

W dyskusji podkreślano także, że głównym zadaniem dla Zarządu Krajowego POPON na 2013 rok będzie kontynuacja działań na rzecz ograniczenia zmian prowadzących do likwidacji Zakładów Pracy Chronionej i pogarszających sytuację zatrudnionych w tych zakładach osób niepełnosprawnych. Bardzo ważnym zadaniem będzie także kontynuowanie zabiegów na rzecz poprawy sytuacji pracodawców otwartego rynku pracy, a w szczególności działań na rzecz podniesienia wysokości dofinansowań do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy.

Pracodawcy osób niepełnosprawnych uczestniczący w spotkaniu zwracali uwagę na aktywną rolę POPON w toczącej się dyskusji o przyszłości systemu rehabilitacji zawodowej w Polsce, uznając, że działania POPON są w tym zakresie bardzo widoczne i ich kontynuacja jest konieczna. Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych wykorzysta swoje bogate 17 - letnie doświadczenie we współpracy z pracodawcami osób niepełnosprawnych



na przygotowanie własnych propozycji rozwiązań w zakresie nowego systemu wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych. Nadrzędnym zadaniem tego systemu powinno być wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Nowe miejsca pracy nie tylko powinny zapewniać zatrudnienie osobom niepełnosprawnym, ale także odpowiadać na wyzwania współczesnej gospodarki, czyli opierać się na nowoczesnych technologiach i innowacyjności. Realizacja takich zadań wymaga zapewnienia wystarczającej ilości środków finansowych i wsparcia z budżetu państwa, a w szczególności wsparcia ze środków PFRON.

Dostrzegając potrzeby zmian w systemie wspierania zatrudniania osób niepełnosprawnych, jakie wynikają z kryzysu gospodarczego dotykającego wszystkie sfery życia społeczno-gospodarczego pracodawcy osób niepełnosprawnych oczekują od strony rządowej partnerskiego podejścia do pracodawców. To pracodawcy tworzą miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych, dlatego powinni aktywnie uczestniczyć w tworzeniu nowych rozwiązań systemowych.

**c. Nowe przepisy dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne -
Komentarz Moniki Tykarskiej wiceprezes POPON, który pojawił się w prasie
regionalnej i ogólnopolskiej**

Weszły w życie nowe przepisy dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. Dotyczą one m.in. dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników.

Podstawą do wyliczenia dofinansowania w 2013 roku będzie kwota 1.500 zł, która stanowiła minimalne wynagrodzenie za pracę w 2012 r. W roku 2013 nie będzie -zapowiadanego- zrównania dofinansowania dla otwartego i chronionego rynku pracy. Przedsiębiorcy, którzy nie mają statusu zakładu pracy chronionej, nadal będą otrzymywać tylko 70 proc. kwot dofinansowania (lub 90 proc. w przypadku dofinansowania na pracowników z tzw. schorzeniami specjalnymi), które przysługuje zakładom pracy chronionej.

Od 1 stycznia nastąpiła również zmiana maksymalnych kwot dofinansowania dla pracodawców zatrudniających osoby z lekkim lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Maksymalne miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia dla pracodawców zatrudniających osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności na rynku chronionym będzie wynosiło 600 zł, natomiast na rynku otwartym 420 zł. W przypadku osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności będzie to maksymalnie 1.500 zł dla zakładów pracy chronionej i 1.050 zł dla otwartego rynku.

- Pozostawienie zróżnicowanego dofinansowania do wynagrodzeń to korzystne rozwiązanie dla zakładów pracy chronionej, które mają znacznie więcej dodatkowych obowiązków. Poza tym jest to jedyna rekompensata dodatkowych kosztów, które ponoszą te firmy - mówi



Monika Tykarska, wiceprezes Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. - Trzeba pamiętać też o tym, że sama zapowiedź zmian w tym względzie wywołała w ubiegłym roku rezygnację ze statusu aż 360 firm oraz zmniejszenie liczby zatrudnianych pracowników na rynku.

Wciąż zmienia się rynek pracy dla osób niepełnosprawnych chronionym o 10.349 osób. Nie znaczy to niestety, że wzrosła w takim samym stopniu liczba firm zatrudniających niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Ponadto liczba pracowników, na których było pobierane dofinansowanie na otwartym rynku pracy, wzrosła jedynie o 3.784 osoby, a dodatkowych udogodnień dla tej grupy pracodawców też niema-dodaje.

Pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnością muszą również pamiętać o wysyłaniu dodatkowych informacji i deklaracji rocznych do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W związku z tym pracodawcy z otwartego i chronionego rynku pracy, którzy zatrudniają co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i posiadający wskaźnik co najmniej 6 proc. osób niepełnosprawnych, powinni wysłać przed 20 stycznia 2013 roku do PFRON informację o zatrudnieniu, kształceniu lub o działalności na rzecz osób niepełnosprawnych.

Deklarację roczną powinno się przekazać PFRON do 20 stycznia 2013 r. Do 20 stycznia również prowadzący zakład pracy chronionej powinni przesłać do wojewody (właściwego dla siedziby zakładu pracy chronionej) informację półroczną za II półrocze roku sprawozdawczego.

d. Wciąż wiele barier do pokonania. Wywiad z Moniką Tykarską Wiceprezes POPON

Jeśli spojrzeć na nastawienie przedsiębiorców względem osób niepełnosprawnych i wartość ich zatrudnienie, rynek pracy jest coraz bardziej otwarty. Bariery są jednak niestabilne prawo oraz brak równych szans w zakresie edukacji, co - mimo chęci z obu stron - stanowi argument dyskwalifikujący. Jak zmienia się w Polsce nastawienie pracodawców względem przyjmowania do pracy osób niepełnosprawnych Jest dużo lepiej niż kilka lat temu, czy jeszcze daleka droga dzieli nas od tego, by móc powiedzieć, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest trendy

Z naszych obserwacji wynika, że faktycznie coraz więcej firm w ogóle rozważa możliwość zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Niepełnosprawni coraz częściej pojawiają się w mediach, szerokim echem odbiła się niedawno Paraolimpiada, a to sprawia, że ludzie oswajają się z innością i zaczynają się interesować tematem. Z drugiej strony na pewno nie można powiedzieć, że wszystkie lody zostały przełamane, i pozostaje się cieszyć tym, co mamy, bo cały czas jest wiele do zrobienia, zwłaszcza w kontekście ustawy o rehabilitacji, która co chwila jest zmieniana, a nowej wciąż nie ma. Taka sytuacja zniechęca nawet pracodawców, którzy do tej pory chętnie skłaniali się do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych i przyjmowali je do pracy. Z uwagi na niestabilne podłoże prawne



zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce z całą pewnością nie rośnie lawinowo, a wręcz spada. Myślę, że patrząc na świadomość, iż w ogóle można zatrudniać osoby niepełnosprawne, jest lepiej, ale statystyki zatrudnienia wciąż są dalekie od oczekiwanych.

Co warto zmieniać, żeby poprawiły się również wymierne wyniki

- Przede wszystkim potrzebne jest stabilne prawo, żeby pracodawcy nie musieli się zastanawiać, czy nie ściągną na siebie kontroli, i nie obawiali się ryzyka związanego z karą za niewłaściwą interpretacją przepisu, który jeszcze niedawno obowiązywał w innej formie. Tak się niestety dzieje. Ponad to problemem jest wykształcenie osób niepełnosprawnych. Jeśli nie będą kończyć edukacji na poziomie podstawowym, jak często ma to miejsce w obecnej sytuacji, też będzie łatwiej o zatrudnienie. Wiele bowiem nie zależy od samych pracodawców i ich chęci czy niechęci względem zatrudnienia niepełnosprawnych, ani nastawienia niepełnosprawnych do nauki, ale od całego systemu edukacji i kształtu legislacji. Bariery pokonania cały czas nie brakuje.

Na czym dziś najbardziej zależy pracodawcom i potencjalnym pracownikom z grupy osób niepełnosprawnych, jeśli spojrzeć na obecny rynek pracy i sygnały, które do Państwa docierają od obu stron

- Pracodawcom zależy przede wszystkim na stabilizacji. Jeśli już podejmą decyzję o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych i przeliczą dofinansowania, chcieliby się tego trzymać, a niestety - zbyt często zachodzą niekorzystne zmiany. Nie żyjemy w utopii, a kryzys dodatkowo wpływa na fakt, że szczególną uwagę zwraca się na koszty związane z utrzymaniem pracownika, przy czym wiadomo, że osoby niepełnosprawne mają skrócony wymiar czasu pracy, dodatkowy urlop itp. Przed nami jeszcze daleka droga, żeby porównywać się do krajów wysoko rozwiniętych i bogatych, które mogą zatrudniać osoby niepełnosprawne z czystego serca, nie licząc się z kosztami, jakie pociąga za sobą taka decyzja. Z kolei problemem ze strony osób niepełnosprawnych jest ich mała mobilność i trudny dostęp do miejsc pracy. Oczekują też stabilności zatrudnienia, aby móc pracować w jednej firmie przez dłuższy czas. Równocześnie niestety często kwalifikacje osób niepełnosprawnych nie korespondują z ich wysokimi oczekiwaniami. Dlatego w tym zakresie POPON oferuje pomoc, podpowiadając, jak szukać pracy, pisać CV, dobrze zaprezentować się w oczach pracodawcy, a także tłumacząc, że odpowiednio wysokie stanowiska wymagają stosownej wiedzy i kompetencji. Czy osoby niepełnosprawne są dziś z zasady postrzegane jako pełnowartościowi pracownicy? Myślę, że w dużej mierze tak, ale trzeba pamiętać, że pracodawca nie pracuje sam, a zmiany mentalnościowe bardziej potrzebne są na poziomie personelu. W każdej firmie jest zespół współpracowników i to ich otwartość jest bardzo ważna, bo ludzie zwykle obawiają się, że zatrudnienie osoby niepełnosprawnej przysporzy im dodatkowej pracy.

Co wskazałaby Pani jako największą wartość organizowanego przez POPON konkursu Lodołamacze? Czy tego typu inicjatywy oraz kampanie społeczne przekładają się na realne efekty i zmiany w postrzeganiu osób niepełnosprawnych jako wartościowych pracowników?



- Właśnie taka jest idea konkursu realizowanego od siedmiu lat i naszych projektów. Chcemy wpływać na realne zmiany w świadomości zarówno pracodawców, jak i osób niepełnosprawnych. Z naszych informacji wynika, że firmy decydują się na zatrudnienie osób niepełnosprawnych zachęcane naszym konkursem, co pożyjemy za swój sukces. Wprawdzie zgłoszeń w kolejnych edycjach nie przybywa, ale od stycznia rozszerzamy bazę firm, do których docieramy z informacją o konkursie. Wierzimy, że to przełoży się na popularyzację promowanych idei i liczbę firm, które poddadzą się ocenie.

Co przesądza o decyzji kapituły i wyborze spośród przedsiębiorców otwartych na osoby niepełnosprawne tych najlepszych

- Decydują w zasadzie trzy kwestie. Po pierwsze, czy zatrudnienie osób niepełnosprawnych w firmie jest stabilne lub rośnie. Druga sprawa to weryfikacja, czy zatrudnione osoby niepełnosprawne zajmują stanowiska kierownicze i menadżerskie, a nie tylko te najniższe. Wreszcie bierzemy pod uwagę, czy w firmie są realizowane programy integrujące wszystkich pracowników.

Jakie najlepsze metody wskazałaby Pani, by znosić bariery, obalać mity i zmieniać świadomość przedsiębiorców względem osób niepełnosprawnych oraz rynkowe tendencje na rynku pracy?

- Myślę, że nasz konkurs, a także inne projekty, które wdramy, mają wydzźwięk medialny, co sprawia, że coraz skuteczniej pokazują, iż zatrudnienie osób niepełnosprawnych może być korzystne. Dzięki tego typu inicjatywom temat jest nagłaśniany, a w efekcie pracownicy przekonują się, że warto dawać szansę każdemu, zaś osoby niepełnosprawne nabierają odwagi, żeby próbować swoich sił na coraz bardziej otwartym rynku pracy. Pamiętajmy, że efekty przychodzą małymi kroczkami.

Magazyn VIP



3. Działania na rzecz Członków POPON

a. Noworoczne spotkanie Członków POPON we Wrocławiu

Noworoczne spotkanie Członków POPON odbyło się 9 stycznia w siedzibie firmy PPH Wadex SA we Wrocławiu.

W spotkaniu wzięło udział kilkunastu przedstawicieli firm członkowskich oraz reprezentanci Powiatowego Urzędu Pracy we Wrocławiu. Przewodniczący Rady Wojewódzkiej Oddziału Dolnośląskiego złożył wszystkim obecnym życzenia na nowy 2013 rok. Wyraził również nadzieję, że takie spotkania staną się tradycją i pozwolą na wypracowanie wspólnych wniosków i planów związanych z działaniem na rzecz promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Obecni na spotkaniu przedstawiciele Powiatowego Urzędu Pracy, poinformowali uczestników spotkania o sytuacji na rynku pracy we Wrocławiu. Członkowie POPON otrzymali również informację o środkach jakie Powiatowy Urząd Pracy posiada na pomoc pracodawcom w nadchodzącym roku oraz o zasadach korzystania z różnych form wsparcia. Przewodnicząca Rady Krajowej POPON Barbara Pokorny podsumowała miniony rok. Poinformowała również o planach POPON na przyszłość.

b. Spotkanie Członków oddziału pomorskiego POPON

W dniu 18 stycznia odbyło się spotkanie Członków Oddziału Pomorskiego. W spotkaniu brali udział przedstawiciele Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku oraz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, którzy przedstawili formy wsparcia na jakie mogą liczyć pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne.

Spotkaniu towarzyszyła dyskusja na temat sytuacji na rynku pracy osób niepełnosprawnych oraz wymiana doświadczeń i możliwości współpracy firm między sobą.



c. Zaproszenie na Giełdę Pracy w Łodzi organizowaną przez POPON

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych oraz Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Łodzi zapraszają na: GIEŁDĘ PRACY DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH.

Termin: 19 luty (wtorek)

Godzina: 10.00 - 14.00

Miejsce: Centrum Konferencyjno - Widowiskowe LUTNIA,
ul. Piotrkowska 243, Łódź (wejście od strony Al. PCK)

Prosimy pracodawców, instytucje i organizacje o pilne zgłaszanie mailem lub faksem ofert pracy lub udziału w giełdzie pod numer telefonu / fax. (58) 341 39 46 lub e-mail: praca@popon.pl

Prosimy także wszystkich, którzy mają w naszej bazie oferty pracy o ich uaktualnienie. Udział w giełdzie jest bezpłatny. Serdecznie zapraszamy!

4. Wybrane artykuły dotycz. problematyki zatrudniania osób niepełnosprawnych w prasie ogólnopolskiej i regionalnej doradców POPON

- [Firmy prześlą informacje i deklaracje do PFRON na nowych drukach](#)
- [Czy można pójść na zaległy urlop bez zgody pracodawcy. W Dzienniku Gazecie Prawnej pisze Mateusz Brząkowski, doradca prawny POPON](#)
- [Szczególne przypadki wydatkowania pomocy de minimis przez przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne. W Prawie Pomocy Publicznej pisze Mateusz Brząkowski, doradca prawny POPON](#)
- [Czy finansując z dużego ZFRON wynagrodzenie dla pielęgniarki zatrudnionej na podstawie umowy o pracę, należy wystąpić o zaświadczenie o pomocy de minimis? W Prawie Pomocy Publicznej pisze Elżbieta Sadło, doradca prawny POPON](#)



- [Środki ZFRON, które trzeba zwrócić do PFRON. W Gazecie Podatkowej pisze Elżbieta Sadło, doradca prawny POPON](#)
- [Na konto bankowe, ale z opóźnieniem. W Rzeczpospolitej pisze Elżbieta Sadło, doradca prawny POPON](#)
- [Warunki zatrudnienia niepełnosprawnego pod nadzorem inspekcji pisze w Rzeczpospolitej Mateusz Brząkowski, doradca prawny POPON](#)
- [Jaka może być kwota wsparcia. W Dzienniku Gazecie Prawnej pisze Elżbieta Sadło, doradca prawny POPON](#)
- [Czy można wliczyć do kosztów płacy kwotę potrącaną z wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego pisze Elżbieta Sadło doradca prawny POPON](#)
- [Czy można zmienić przeznaczenie środków Funduszu rehabilitacji. W Dzienniku Gazecie Prawnej pisze Elżbieta Sadło, doradca prawny POPON](#)