

KWARTALNIK
WYDANIE IV/2025

PORADNIK PRAWNY

POWIAT KRASNOSTAWSKI

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy



WWW.POMOCPRAWNA.OIC.LUBLIN.PL
WWW.OIC.LUBLIN.PL
WWW.KRASNYSTAW-POWIAT.PL



Spis treści

str. 03

Uprawnienia osoby niepełnosprawnej na rynku pracy

Piotr Krzyżanowski

str. 05

Obowiązki i uprawnienia pracodawców w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

Piotr Krzyżanowski

str. 07

Rola i zadania PFRON

Piotr Krzyżanowski

Uprawnienia osoby niepełnosprawnej na rynku pracy.

1) Kto jest uznawany za osobę niepełnosprawną?

Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 913 z późn. zm.) ustawa dotyczy osób, których niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem: o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności lub o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów, lub o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16 roku życia.

W świetle ustawy ustala się trzy stopnie niepełnosprawności, które stosuje się do realizacji celów określonych ustawą: znaczny; umiarkowany; lekki.

Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.

Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.



2) Uprawnienia bezrobotnej osoby niepełnosprawnej

Osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu ma prawo korzystać z form pomocy na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

Osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu może również korzystać na zasadach takich jak bezrobotni z następujących form pomocy określonych w ustawie o rynku pracy:

- szkoleń, a także sfinansowania potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności oraz uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności;
- bonu na kształcenie ustawiczne;
- stażu;
- prac interwencyjnych;
- badań lekarskich lub psychologicznych;
- zwrotu kosztów przejazdu;
- zwrotu kosztów zakwaterowania;
- bonu na zasiedlenie;
- robót publicznych.

Bezrobotna osoba niepełnosprawna może otrzymać ze środków Funduszu jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na podjęcie działalności w formie spółdzielni socjalnej na jednego członka założyciela spółdzielni oraz na jednego członka przystępującego do spółdzielni socjalnej po jej założeniu, w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą: nie wyższej niż sześciokrotności przeciętnego wynagrodzenia, w przypadku zobowiązania do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez okres co najmniej 12 miesięcy lub wynoszącej od sześciokrotności do piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia, w przypadku zobowiązania do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez okres co najmniej 24 miesięcy - jeżeli nie otrzymała bezzwrotnych środków publicznych na ten cel. Osoba niepełnosprawna, która otrzymała jednorazowo te środki, jest obowiązana do zwrotu otrzymanych środków wraz z odsetkami, w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, jeżeli z przyczyn leżących po jej stronie zostały naruszone warunki umowy.



3) Formy wsparcia dla osoby niepełnosprawnej prowadzącej działalność gospodarczą

Osoba niepełnosprawna prowadząca działalność gospodarczą albo własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne może otrzymać, ze środków PFRON, dofinansowanie do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności, jeżeli:

- 1) nie korzystała z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo pożyczka została w całości spłacona lub umorzona;
- 2) nie otrzymała bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo prowadziła tę działalność co najmniej przez 24 miesiące od dnia otrzymania pomocy na ten cel. PFRON refunduje osobie niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – pod warunkiem opłacenia tych składek w całości najpóźniej w dniu złożenia wniosku.

4) Uprawnienia pracownika niepełnosprawnego

Osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca jest zobowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie 3 miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu jednego miesiąca od dnia uznania tej osoby za osobę niepełnosprawną.

Wyżej wskazanego uprawnienia nie realizuje się, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika z jego winy lub jego stanu nietrzeźwości – udowodnione przez pracodawcę.

Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać ośmiu godzin na dobę i czterdziestu godzin tygodniowo. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać siedmiu godzin na dobę i trzydziestu pięciu godzin tygodniowo. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Ograniczeń czasu pracy nie stosuje się: do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę. Osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi piętnaście minut i jest wliczany do czasu pracy. Ograniczenie norm czasu pracy osoby niepełnosprawnej, nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości. Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na ograniczone normy czasu pracy, ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.

Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze dziesięciu dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Dodatkowy urlop wypoczynkowy, nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów. Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku,;
- w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Łączny wymiar tego urlopu nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.



Obowiązki i uprawnienia pracodawców w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

1) Obowiązki pracodawcy

Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest zobligowany dokonywać miesięcznych wpłat na PFRON, w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

Do liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, nie wlicza się osób niepełnosprawnych przebywających na urlopach bezpłatnych oraz osób niebędących osobami niepełnosprawnymi zatrudnionych:

- na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego;
- przebywających na urlopie rodzicielskim;
- przebywających na urlopach wychowawczych;
- nieświadczących pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej albo służby zastępczej;
- będących uczestnikami

Ochotniczych Hufców Pracy;

- nieświadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego;
- przebywających na urlopach bezpłatnych, których obowiązki udzielenia określają odrębne ustawy.

Wpłaty na PFRON ulegają obniżeniu z tytułu zakupu produkcji lub usługi, z wyłączeniem handlu, odpowiednio wytworzonej lub świadczonej przez zakłady aktywności zawodowej, przedsiębiorstwa społeczne zatrudniające co najmniej 10 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy lub innych pracodawców zatrudniających co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy – jeżeli wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do osób o znacznym stopniu niepełnosprawności lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję, oraz niewidomych – wynosi co najmniej 30%.

Obniżenie wpłaty przysługuje do wysokości 50% wpłaty na PFRON, do której obowiązany jest nabywca w danym miesiącu.

Warunkiem obniżenia wpłaty jest:

- udokumentowanie zakupu fakturą;
- uregulowanie należności za zakup produkcji lub usługi w terminie określonym na fakturze;
- udokumentowanie przez nabywcę kwoty obniżenia.

Ze wspomnianych wpłat zwolnieni są pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6%, a także pracodawcy, co do których ogłoszono upadłość. Z obowiązku dokonywania wpłat zwolnione są niedziałające w celu osiągnięcia zysku:

- domy pomocy społecznej w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej;
- hospicja w rozumieniu przepisów o działalności leczniczej;
- zakłady opiekuńczo-lecznicze;
- publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne, których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza osób niepełnosprawnych, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi.

Osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca jest zobowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie 3 miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Jeżeli pracodawca nie wydzieli lub nie zorganizuje w przepisany terminie stanowiska pracy dla osoby, zobligowany jest dokonać, w dniu rozwiązania stosunku pracy z tą osobą, wpłaty na PFRON w wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za pracownika.

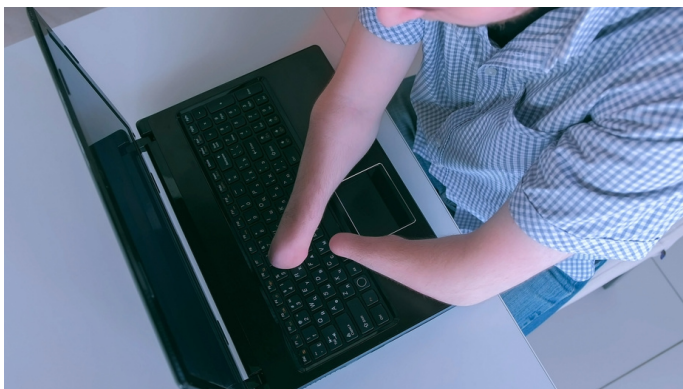
Pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.

2) Uprawnienia pracodawcy

Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków Funduszu zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy i kosztów szkolenia tych pracowników – w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy. Liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu.

Pracodawca, który przez okres co najmniej trzydziestu sześciu miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotną albo poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu, na swój wniosek może otrzymać, ze środków PFRON zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia. Wspomnianego zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą, z tym że zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przed dniem zawarcia umowy. Warunkiem zwrotu kosztów jest uzyskanie, wydanej na wniosek starosty, pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy odpowiednio o przystosowaniu do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na wyposażonym stanowisku pracy lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku.

Pracodawca nie zwraca środków, jeżeli zatrudni w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną inną osobę niepełnosprawną, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotną lub poszukującą pracy i niepozostającą w zatrudnieniu.



Pracodawca, który przez okres co najmniej trzydzieści sześć miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne (bezrobotne lub poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu albo osoby pozostające w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów), może na swój wniosek otrzymać z PFRON zwrot kosztów:

- 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.

Warunkiem zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy, wydanej na wniosek starosty, odpowiednio o przystosowaniu lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy lub pomieszczeniach zakładu pracy.

Pracodawcy przysługuje z PFRON miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez PFRON. Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%. Pracodawca, który uzyskał dofinansowanie zobligowany jest składać PFRON: miesięczne informacje o wynagrodzeniach, zatrudnieniu, stopniach i rodzaju niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych; a także wniosek o wypłatę miesięcznego dofinansowania za dany miesiąc. Wspomniane dofinansowanie przysługuje w kwocie:

- 2760 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 1550 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 575 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Rola i zadania PFRON

1) Co to jest PFRON?

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych jest państwowym funduszem celowym. Fundusz posiada osobowość prawną. Nadzór nad PFRON sprawuje minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego, który na wniosek Prezesa Zarządu PFRON, po uzyskaniu pozytywnej opinii Pełnomocnika, zatwierdza statut określający organizację, szczegółowe zasady i tryb działania Funduszu, w tym jego organów. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego składa Radzie Ministrów corocznie informację o działalności Funduszu.

2) Uprawnienia i zadania PFRON

Przychodami PFRON są: obowiązkowe wpłaty pracodawców; dotacje z budżetu państwa oraz inne dotacje i subwencje; spadki, zapisy i darowizny; dobrowolne wpłaty pracodawców; dochody z oprocentowania pożyczek oraz wolnych środków przekazanych w zarządzanie zgodnie z przepisami o finansach publicznych; dochody z działalności gospodarczej; dywidendy; odsetki od zgromadzonych środków.

Środki PFRON przeznacza się na:

- realizację działań wyrównujących różnice między regionami, w szczególności w jednostkach samorządu terytorialnego, na terenie których stopa bezrobocia jest wyższa niż 110% średniej stopy bezrobocia w kraju lub nie utworzono warsztatu terapii zajęciowej albo zakładu aktywności zawodowej;
- zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych realizowane przez fundacje i organizacje pozarządowe;
- realizację programów wspieranych ze środków pomocowych Unii Europejskiej na rzecz osób niepełnosprawnych przewidzianych do wdrożenia w danym roku;
- dofinansowanie zadań wynikających z programów rządowych, w tym ukierunkowanych na rozwój zasobów ludzkich oraz przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych, a także pomoc rodzinom, których członkami są osoby niepełnosprawne;
- programy zatwierdzone przez Radę Nadzorczą, służące rehabilitacji społecznej i zawodowej, w szczególności adresowane do osób niepełnosprawnych oraz do rodzin, których członkami są osoby niepełnosprawne;



- program zatwierdzony przez Radę Nadzorczą, służący finansowaniu zajęć klubowych;
- finansowanie w części lub całości badań, ekspertyz i analiz dotyczących rehabilitacji zawodowej i społecznej,
- szkolenia, o których mowa w art. 18 ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się (Dz. U. z 2023 r. poz. 20).

W celu realizacji zadań wynikających z programów rządowych PFRON może:

- przekazywać instytucji wdrażającej środki na realizację projektów na rzecz osób niepełnosprawnych - na podstawie umowy, która może być zawarta na okres dłuższy niż rok;
 - udzielać dotacji, pożyczek oraz finansować odsetki od kredytów udzielonych projektodawcom na realizację programów - zgodnie z umową określającą w szczególności warunki korzystania z tych form pomocy, zawartą z realizatorami programów.
- Środki PFRON są przekazywane przez Prezesa Zarządu: samorządom wojewódzkim i powiatowym na realizację określonych zadań lub rodzajów zadań, na wyodrębniony rachunek bankowy - według algorytmu; podmiotom realizującym zadania zlecone przez Fundusz lub inne zadania wynikające z ustawy - na podstawie zawartych z nimi umów.
- Środki PFRON podlegają zwrotowi w kwocie wykorzystanej niezgodnie z przeznaczeniem, pobranej w nadmiernej wysokości lub ustalonej w wyniku kontroli w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości, określonej w drodze decyzji nakazującej zwrot wypłaconych środków wraz z odsetkami naliczonymi od tej kwoty, od dnia jej otrzymania, w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych. Zwrotu dokonuje się w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania wezwania do zapłaty lub ujawnienia okoliczności powodujących obowiązek zwrotu. PFRON jest uprawniony do nieodpłatnego korzystania z danych zgromadzonych:
- w Centralnym Rejestrze Podmiotów - Krajowej Ewidencji Podatników;
 - w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej (REGON) prowadzonym przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego;
 - przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych;
 - w Centralnej Bazie RCIPESSEL.



3) Struktura PFRON

Organami PFRON są Rada Nadzorcza i Zarząd. Rada Nadzorcza składa się z: Prezesa Rady Nadzorczej; przedstawiciela ministra właściwego do spraw finansów publicznych; przedstawiciela ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego; przedstawicieli organizacji pozarządowych (w tym: po jednym przedstawicieli każdej organizacji pracodawców, reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego; po jednym przedstawicieli każdej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego; dwóch przedstawicieli innych organizacji pozarządowych. Członków Rady Nadzorczej powołuje minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego. Minister może odwołać członka Rady Nadzorczej przed upływem kadencji: na jego wniosek; na wniosek reprezentowanego podmiotu; na wniosek Pełnomocnika, zaopiniowany przez reprezentowany podmiot. Kadencja Rady Nadzorczej trwa 2 lata.

Do zadań Rady Nadzorczej należy w szczególności:

- zatwierdzanie planów działalności i projektu planu finansowego PFRON;
- opiniowanie kryteriów wyboru przedsięwzięć finansowanych ze środków PFRON, zgodnie z kierunkowymi założeniami polityki zatrudniania, rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych;
- zatwierdzanie wniosków zarządu w sprawach zaciągania przez PFRON pożyczek;
- opiniowanie wniosków w sprawie powołania i odwołania każdego z zastępców Prezesa Zarządu;
- dokonywanie kontroli i oceny działalności zarządu;
- zatwierdzanie rocznych sprawozdań PFRON;
- składanie ministrowi właściwemu do spraw zabezpieczenia społecznego, w terminie do dnia 20 marca każdego roku, sprawozdań z działalności Funduszu.

W skład Zarządu Funduszu wchodzi Prezes Zarządu Funduszu i dwaj jego zastępcy. Prezesa powołuje Prezes Rady Ministrów, na wniosek ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego. Prezes Rady Ministrów odwołuje Prezesa. Zastępców Prezesa, na wniosek Prezesa zaopiniowany przez Radę Nadzorczą, powołuje minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego odwołuje zastępców Prezesa, na wniosek Prezesa zaopiniowany przez Radę Nadzorczą. Prezes Zarządu reprezentuje PFRON na zewnątrz. Prezes może powoływać pełnomocników Zarządu, ustalając granice ich umocowania. Do składania oświadczeń w zakresie praw i obowiązków majątkowych PFRON są upoważnieni: Prezes lub każdy z jego zastępców samodzielnie; dwaj pełnomocnicy działający łącznie.

Do zadań Zarządu należy w szczególności:

- opracowywanie projektów planów działalności PFRON i projektu planu finansowego;
- dokonywanie wyboru przedsięwzięć do finansowania ze środków Funduszu;
- gospodarowanie środkami Funduszu;
- opracowywanie szczegółowych zasad finansowania realizacji zadań PFRON;
- podejmowanie decyzji w sprawie odraczania terminu spłat i umarzania pożyczek;
- sprawowanie kontroli nad wykorzystaniem środków PFRON przekazywanych na realizację zadań określonych ustawą;
- współpraca z organizacjami pozarządowymi;
- składanie Radzie Nadzorczej sprawozdań z działalności PFRON.



SKORZYSTAJ Z BEZPŁATNYCH PORAD PRAWNYCH

WWW.POMOCPRAWNA.OIC.LUBLIN.PL

WWW.OIC.LUBLIN.PL

WWW.KRASNYSTAW-POWIAT.PL

