

KURS NA SPECJALISTĘ DS. DOFINANSOWAŃ Z PFRON

(4 moduły)

To kompleksowy program przygotowany z myślą o osobach pragnących poszerzyć swoją wiedzę i umiejętności w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

*Kurs obejmuje **cztery moduły**, które systematycznie wprowadzają uczestników w kluczowe zagadnienia związane z tym obszarem (szczegóły w programie szkolenia).*

Po ukończeniu wszystkich modułów uczestnicy otrzymują **certyfikat Specjalisty ds. dofinansowań z PFRON**, potwierdzający zdobyte kompetencje. Dodatkowo, po każdym module, uczestnicy otrzymują **dostęp do TOK***, co umożliwia konsultację z ekspertem i rozwianie wszelkich wątpliwości dotyczących omawianych na szkoleniu zagadnień.

Koszt szkolenia może zostać podzielony na raty, zgodnie z harmonogramem poszczególnych modułów, co umożliwi elastyczne dopasowanie płatności do terminów realizacji programu.

Harmonogram kursu

<p>Moduł I Termin: 20 lutego 2025 r. Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością krok po kroku - korzyści, uprawnienia i wsparcie finansowe dla Twojej firmy</p>
<p>Moduł II Termin: 20 marca 2025 r. Zasady ubiegania się o dofinansowanie - rejestracja pracodawcy w PFRON, wypełnienie wniosku WN-D, INF-D-P oraz INF-o-PP</p>
<p>Moduł III Termin: 15 kwietnia 2025 r. Efekt zachęty w praktyce - szkolenie połączone z panelem dyskusyjnym</p>
<p>Moduł IV Termin: 29 maja 2025 r. Orzeczenia o niepełnosprawności - prawo i praktyka</p>

*5-dniowy dostęp do TOK po zakończeniu każdego modułu, zgodnie z harmonogramem usługi dostępnym na stronie pod adresem: <https://vademecumwiedzy.pl/info/telefoniczna-obsluga-konsultacyjna>

Program szkoleń

Moduł I Termin: 20 lutego 2025 r.

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością krok po kroku - korzyści, uprawnienia i wsparcie finansowe dla Twojej firmy

I. Wprowadzenie

1. Przepisy regulujące zatrudnianie osób niepełnosprawnych.
2. Podstawowe pojęcia:
 - a. PFRON,
 - b. pracodawca – kategorie:
 - pracodawca zwolniony i zobowiązany do wpłat na PFRON,
 - pracodawca z otwartego i chronionego rynku pracy,
 - c. pracownik,
 - d. osoba niepełnosprawna - dokumenty potwierdzające rodzaj i stopień niepełnosprawności pracownika.

II. Umowa o pracę z osobą niepełnosprawną – na co szczególnie zwrócić uwagę.

III. Przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej – kiedy jest to konieczne.

IV. Ustalanie obowiązków wobec PFRON – pracodawca zwolniony a pracodawca zobowiązany do wpłat na PFRON:

1. Ustalenie stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych:
 - a. przypadki wliczania i wyłączenia ze stanów zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
 - b. data, od której wliczamy pracownika do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
 - c. kiedy dokonujemy korekt stanów zatrudnienia – wsteczne zaliczanie pracowników do osób niepełnosprawnych.
 - d. zbieg ważności różnych orzeczeń – które wybrać?
 - e. od kiedy honorujemy dokument potwierdzający schorzenie szczególne pracownika?
 - f. wydłużanie orzeczeń na podstawie art. 6bb ustawy o rehabilitacji
2. Wskaźnik zatrudnienia obligujący do wpłat na PFRON.
3. Obniżenie obligatoryjnego wskaźnika - zasady przeliczania wskaźnika w przypadku zatrudniania osób ze schorzeniami szczególnymi.
4. Obliczenie wysokości wpłaty na PFRON.
5. Korzystanie z ulg we wpłatach na PFRON – wybrane zagadnienia.
6. Sprawozdawczość oraz rozliczenie z wpłaty na PFRON– kalendarz obowiązków pracodawcy (jakie informacje i deklaracje składamy do PFRON).

V. Dodatkowe uprawnienia osób niepełnosprawnych:

1. Skrócony czas pracy.
2. Dodatkowa przerwa w pracy.
3. Dodatkowy urlop.
4. Płatne zwolnienie od pracy w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym.
5. Płatne zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy.
6. Obowiązek wydzielenia lub zorganizowania przez pracodawcę odpowiedniego stanowiska pracy w sytuacji wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.



VI. Dodatkowe korzyści związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych – zasady ubiegania się o pomoc:

1. Dofinansowanie wynagrodzeń osób niepełnosprawnych:
 - a. do kogo należy złożyć wniosek,
 - b. jakie warunki musi spełnić pracodawca,
 - c. jaka jest maksymalna kwota pomocy.
2. Refundacja kosztów wyposażenie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej:
 - a. do kogo należy złożyć wniosek,
 - b. jakie warunki musi spełnić pracodawca,
 - c. jaka jest maksymalna kwota pomocy.
3. Refundacja kosztów asystenta osoby niepełnosprawnej oraz jego przeszkolenia:
 - a. do kogo należy złożyć wniosek,
 - b. jakie warunki musi spełnić pracodawca,
 - c. jaka jest maksymalna kwota pomocy,
4. Refundacja kosztów szkoleń osób niepełnosprawnych:
 - a. do kogo należy złożyć wniosek,
 - b. jakie warunki musi spełnić pracodawca,
 - c. jaka jest maksymalna kwota pomocy.

VII. Fakty i mity związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych – obalamy stereotypy.

VIII. Panel dyskusyjny – możliwość zadawania pytań dotyczących zagadnień poruszanych w trakcie szkolenia.

Moduł II Termin: 20 marca 2025 r.

Zasady ubiegania się o dofinansowanie - rejestracja pracodawcy w PFRON, wypełnienie wniosku WN-D, INF-D-P oraz INF-o-PP

1. Kto może wnioskować o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych z PFRON

- a. Podstawa prawna wnioskowania o dofinansowanie do wynagrodzeń z PFRON.
- b. Podział pracodawców uprawnionych do dofinansowania:
 - pracodawca do i powyżej 25 etatów
 - -pracodawca z otwartego i chronionego rynku pracy

2. Status osoby niepełnosprawnej – wymogi formalno-prawne

- a. Rodzaje dokumentów określających niepełnosprawność
- b. Najczęściej popełniane błędy podczas identyfikacji niepełnosprawności przez pracodawcę – dokumenty, które nie potwierdzają niepełnosprawności w rozumieniu ustawy o rehabilitacji
- c. Data zaliczenia do określonego stopnia niepełnosprawności i schorzenia szczególnego

3. Ustalanie wskaźników zatrudnienia na potrzeby wnioskowania o dofinansowanie na podstawie:

- a. Ustawy o rehabilitacji – sposób i cel ustalenia wskaźnika na podstawie przepisów krajowych
- b. Rozporządzenia Komisji UE nr 651 z dnia 17 czerwca 2014 r. – sposób i cel ustalenia wskaźnika na podstawie przepisów unijnych

4. Warunki, jakie należy spełnić, by ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzeń z PFRON

- a. Przesłanki pozytywne i negatywne
- b. Terminowo i w odpowiedniej formie poniesione koszty płacy
 - definicja, terminy i formy ponoszenia
 - dopuszczalność potrąceń – warunki
 - dopuszczalny limit w zakresie nieterminowego uregulowania składek ZUS
 - aktualne zasady badania terminowości poniesienia kosztów płacy w kontekście składek ZUS
 - przeksięgowania ZUS i ich wpływ na ocenę terminowości poniesienia kosztów płacy przez pracodawcę
- c. Wykazanie efektu zachęty ilościowy i jakościowy
- d. Spełnienie warunku pomocy koniecznej
- e. Wykluczenie występowania trudnej sytuacji ekonomicznej – jak badamy, z jakich okresów porównujemy dane

5. Procedura rejestracji i złożenia pierwszego wniosku o dofinansowanie z PFRON.

- Omówienie druku WN-D oraz załączników INF-D-D, INF-O-PP.
- Praktyczne wskazówki dotyczące korzystania z systemu SODiR PFRON - pierwsze logowanie, generowanie certyfikatu, zmiana rachunku bankowego

6. Składanie comiesięcznego wniosku o dofinansowanie

- a. Termin złożenia wniosku i możliwość przywrócenia terminu.
- b. Sporządzenie korekt w systemie SODiR w przypadku:
 - zmiany stanów zatrudnienia
 - zmiany stopnia niepełnosprawności pracownika
 - korekty kosztów płacy

7. Pytanie i odpowiedzi uczestników

Moduł III Termin: 15 kwietnia 2025 r.

Efekt zachęty w praktyce - szkolenie połączone z panelem dyskusyjnym

- 1. Efekt zachęty – definicja, kiedy musi być osiągnięty**
- 2. Rodzaje efektu zachęty – metodologia ustalenia występowania**
- 3. Metoda ilościowa**
 - a. prawidłowe ustalenie stanów zatrudnienia na potrzeby występowania efektu zachęty ilościowego
 - b. podmioty powiązane, pracodawcy zagraniczni
- 4. Metoda jakościowa**
 - a. jak prowadzić siatkę wakatów – przykłady
 - b. tożsamość zakresu obowiązków a różne nazwy stanowisk pracy oraz łączone zakresy obowiązków
- 5. Kiedy efekt zachęty przestaje obowiązywać**
- 6. Jak wykazujemy efekt zachęty na wniosku Wn-D**
- 7. Zagadnienia problematyczne:**
 - a. konsekwencje okazania orzeczenia w trakcie zatrudnienia
 - b. kolejna umowa a efekt zachęty (kontynuacja czy ustalamy na nowo)
 - c. wiedza o niepełnosprawności w momencie zatrudnienia a brak orzeczenia
 - d. wpływ wielkości etatu poprzednika na możliwość ustalenia efektu zachęty jakościowego na następcę
- 8. Praktyczne wskazówki dotyczące ustalania efektu zachęty na bazie konkretnych przypadków.**
- 9. Panel dyskusyjny**

Orzeczenia o niepełnosprawności - prawo i praktyka

1. Status osoby niepełnosprawnej – wymogi formalno-prawne

- a. Rodzaje dokumentów określających niepełnosprawność – jak prawidłowo korzystać z danych zawartych w orzeczeniu
- b. Przekładnia orzeczeń na stopnie niepełnosprawności
- c. Najczęściej popełniane błędy podczas identyfikacji niepełnosprawności przez pracodawcę – dokumenty, które nie potwierdzają niepełnosprawności w rozumieniu ustawy o rehabilitacji
- d. Jak uwzględnić pracownika w stanach zatrudnienia w przypadku zbiegu ważności kilku orzeczeń
- c. Łączenie rozstrzygnięć z dwóch różnych orzeczeń
- d. Warunki ustawowego wydłużenia ważności orzeczenia do czasu wydania nowego orzeczenia ostatecznego

2. Data wliczenia pracownika do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz do osób ze schorzeniami szczególnymi

- a. Data zaliczenia do określonego stopnia niepełnosprawności i schorzenia szczególnego na podstawie pierwszego i kolejnych orzeczeń
- b. Problemy intertemporalne orzeczeń – przerwa w obowiązywaniu orzeczenia i jej skutki,
- c. Ujawnienie orzeczenia w trakcie zatrudnienia – konsekwencje
- d. Szczególne przypadki w praktyce:
 - hierarchia rozstrzygnięć - „nakładanie” rozstrzygnięcia z orzeczenia WZON na te z orzeczenia PZON, a następnie na nie – rozstrzygnięcia z wyroku
 - brak zaświadczenia potwierdzającego terminowe złożenie wniosku o wydanie nowego orzeczenia oraz wskazującego datę obowiązywania starego, a możliwość zastosowania art. 6bb ustawy o rehabilitacji
 - niepełnosprawność w trakcie zatrudnienia bez wykazywania efektu zachęty – na co zwrócić uwagę na orzeczeniu, kiedy przyjmujemy, że niepełnosprawność powstała w trakcie zatrudnienia.

3. Panel dyskusyjny