



Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



„Włączenie wyłączonych – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy”

Nr Projektu: POWR.02.06.00-00-0065/19

# Bon na Start.

## Instrument wspierający aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami.

Projekt partnerski



Bon na Start. Instrument wspierający aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami.

Opracowanie: Dariusz Gosk, Agata Gawska, Brygida Kotyniewicz, Agnieszka Michalczuk-Kościuk, Krzysztof Kotyniewicz, Agnieszka Otłowska.

Realizator: Polski Związek Głuchych

---

Opracowanie w ramach projektu:

„Włączenie wyłączonej – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy”. Nr projektu: POWR.02.06.00-00-0065/19

Realizatorzy projektu:

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej; Polski Związek Głuchych; Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych; Stowarzyszenie Czas, Przestrzeń, Tożsamość.

Warszawa, lipiec 2023r.

# Spis treści

1. Definicje pojęć.....	4
2. Potrzeba wprowadzenia nowego instrumentu .....	5
3. Istota nowego instrumentu .....	9
4. Założenia i funkcjonowanie instrumentu .....	13
Elementy składowe instrumentu.....	14
5. Podmioty na które będzie oddziaływać instrument .....	16
6. Realizatorzy instrumentu.....	18
7. Skutki wprowadzenia nowego instrumentu .....	19
Perspektywa osoby z niepełnosprawnością i jej otoczenia .....	19
Perspektywa polityk publicznych.....	19
Skutki finansowe .....	19
8. Inne potrzeby związane z wprowadzeniem instrumentu.....	22
9. Mapa drogowa wdrażania instrumentu .....	23
10. Powiązanie instrumentu z innymi instrumentami wsparcia .....	24
11. Założenia do zmian legislacyjnych.....	26
12. Rekomendowana procedura realizacji wraz z załącznikami.....	28
Załącznik nr 1 do procedury realizacji INSTRUMENTU Bon na Start- Wzór wniosku .....	34
Załącznik nr 2 do procedury realizacji INSTRUMENTU Bon na Start - Wzór karty oceny- ocena formalna .....	42
Załącznik nr 3 do procedury realizacji INSTRUMENTU Bon na Start- Wzór umowy .....	44
13. Bibliografia i materiały pomocnicze .....	50

# 1. Definicje pojęć

**Osoba z niepełnosprawnością** – osoba posiadająca aktualne orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności albo orzeczenie równoważne.

**Powiat** – jednostka samorządu terytorialnego i podziału administracyjnego II stopnia.

**Powiatowy Urząd Pracy (PUP)** – jednostka organizacyjna samorządu terytorialnego, realizująca na terenie powiatu zadania z zakresu rynku pracy.

**Powiatowe (Miejskie) Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR)** – jednostka organizacyjna samorządu terytorialnego, realizująca na terenie powiatu zadania z zakresu pomocy społecznej.

**Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)** – państwowy fundusz celowy, powołany do realizacji zadań z zakresu rehabilitacji osób z niepełnosprawnościami.

**Organizacja pozarządowa (NGO)** – podmiot zdefiniowany w art. 3 ust.2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2020 r. poz. 1057).

**Instrument BON NA START** - instrument wspierający aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami, powstały w ramach projektu „Włączenie wyłączonej – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy”.

**Projekt** – „Włączenie wyłączonej – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy” Nr projektu: POWR.02.06.00-00-0065/19

**Ustawa o rehabilitacji** - ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 573).

**Ustawa o promocji zatrudnienia** - ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2021 r. poz. 1100).

## 2. Potrzeba wprowadzenia nowego instrumentu

Praca i zatrudnienie to jeden z priorytetów Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, ratyfikowanej przez Polskę w 2012 roku<sup>1</sup>. Dokument ten, w znaczący sposób przedefiniował model postrzegania osób z niepełnosprawnościami (ich potrzeb i możliwości w różnych aspektach życia społecznego, gospodarczego i zawodowego) i wskazał potrzebę uruchomienia konkretnych inicjatyw, które mają w jak największym stopniu zapewnić dla tych osób dostępność rynku pracy.

Art.27 Konwencji „Praca i zatrudnienie” akcentuje potrzebę równości w tym procesie- prawo do możliwości zarabiania na życie, poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób z niepełnosprawnościami środowisku pracy.

Dokument wskazuje również kierunki i sposoby realizacji zawartych w nim postulatów. Zwraca uwagę na istotny czynnik, jakim jest nie tylko popieranie możliwości zatrudnienia i rozwoju zawodowego osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, ale również pomocy w znalezieniu, uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia oraz powrocie do zatrudnienia.

Tym samym państwa członkowskie powinny w jak największym stopniu wdrażać postanowienia Konwencji poprzez konkretne rozwiązania, zmiany legislacyjne czy organizację instrumentów wspierających aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami.

Polska cały czas pozostaje w tyle, jeśli chodzi o wskaźniki zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Obecnie w Polsce w populacji osób z niepełnosprawnościami w wieku aktywności **zawodowej 2,25 mln osób nie pracuje**<sup>2</sup> (BAEL, 2021). Pomimo obserwowanego wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (obecnie

---

<sup>1</sup> Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, Dz.U.2012 poz. 1169

<sup>2</sup> BAEL, 2021. Dane dla populacji w wieku 16-89 lat.

31,6%<sup>3</sup>), w dalszym ciągu jest on znacznie niższy od średniego wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami dla krajów Unii Europejskiej, który wynosi około 51%.

Niewykorzystany potencjał tej grupy osób stanowi wymierną stratę w obszarze społecznym, ekonomicznym, gospodarczym, znacząco utrudniając realizację założonych celów wynikających ze Strategii krajowych. Jedną z nich jest Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami<sup>4</sup>, której celem jest włączenie osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami w życie społeczne i zawodowe, a tym samym zagwarantowanie im praw określonych w Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych<sup>5</sup>. Strategia zakłada podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami z wartości 29% do wartości 40% w perspektywie do 2030 roku, co daje liczbę blisko 196 tysięcy osób, które powinny wejść na rynek pracy.

Należy zatem poszukiwać nowych rozwiązań dla rynku pracy osób z niepełnosprawnościami, sięgać po innowacyjne działania, a strumień środków kierować w stronę osób z niepełnosprawnościami, aby to ich skutecznie motywować do podejmowania i utrzymania zatrudnienia.

Na konieczność poszukiwania nowych rozwiązań dla rynku pracy osób z niepełnosprawnościami wskazują także wyniki badania jakości pilotażu instrumentu Bon na Start<sup>6</sup>.

Ekspertki uczestniczące w panelu eksperckim w ramach badania jakości pilotażu wskazywały, że instrument ma szansę odpowiedzieć na konkretne problemy związane z aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnością. Może on także wspomóc ich funkcjonowanie na rynku pracy. Wśród zagadnień w tym wątku, pojawiły się następujące kwestie:

---

<sup>3</sup> Dla osób w wieku produkcyjnym: 18-59/64.

<sup>4</sup> Uchwała nr 27 Rady Ministrów z dnia 16 lutego 2021 r. w sprawie przyjęcia dokumentu Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021–2030

<sup>5</sup> <https://niepelnosprawni.gov.pl/a,1180,strategia-na-rzecz-osob-z-niepelnosprawnościami-2021-2030-ogloszona-w-dzienniku-urzedowym-rzeczypospolitej-polskiej-monitor-polski> (dostęp na 10.07.2023r.)

<sup>6</sup> Gawska A., „Bon na Start. Raport z badania jakości pilotażu”. Polski Związek Głuchych, Warszawa, lipiec 2023r.

1. Instrument skierowany do osoby z niepełnosprawnością, a nie do pracodawcy.
2. Wsparcie finansowe w pierwszym okresie zatrudnienia pozwalające na „osadzenie się” w miejscu pracy.
3. Wsparcie motywacyjne ułatwiające przetrwanie pierwszych kryzysów/zapobiegające rezygnacji z zatrudnienia.
4. Kompensacja kosztów związanych z niepełnosprawnością w pierwszym okresie zatrudnienia.

---

To jest instrument kierowany do osoby. To są pierwsze instrumenty skierowane do osoby, nie do pracodawcy. To jest realizacja tego postulatu, który pojawia się od lat- podzielmy SOD.

(ekspertka, uczestniczka panelu eksperckiego)

---

Oceny te potwierdzają wyniki zrealizowanego pilotażu. Kluczowe dla potencjalnego wdrożenia instrumentu jest to, że osoby w nim uczestniczące wypowiedziały się o samym pomysle bardzo pozytywnie, a wyniki przeprowadzonego pilotażu wskazują na wysoką skuteczność instrumentu. Wskaźnik utrzymania zatrudnienia na średnim poziomie (dla wszystkich typów Bonu) 81% jest niezwykle wysoki na tle działań podejmowanych przez PUP oraz działań podejmowanych w ramach środków EFS<sup>7</sup>.

Podkreślić trzeba także, że instrument wykazuje się dużą użytecznością dla osób, które z niego skorzystały, rozumianą jako podtrzymanie motywacji do utrzymania zatrudnienia. Co istotne, wpływa on na sytuację osób, które do tej pory nie pracowały lub z powodu problemów zdrowotnych musiały na jakiś czas z pracy zrezygnować. Oznacza to, że może on wpłynąć na wzrost wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Polsce.

---

Bon przechylił szalę by zatrudnić się na umowę o pracę. Miałam do wyboru pracować na czarno na lepszych warunkach finansowych i dodatkowych profitach albo podjąć zatrudnienie na umowę na pracę. Po wszystkich za i

---

<sup>7</sup> Gawska A. „Bon na Start. Raport z pilotażu instrumentu.”, Polski Związek Głuchych, lipiec 2023r.

przeciw wybrałam legalne zatrudnienie i jestem zadowolona.

(osoba z niepełnosprawnością korzystająca z bonu)

---

Instrument istotnie wpływa także na możliwości inwestowania zarówno w rozwój własnych kompetencji, jak i np. doposażenia własnego stanowiska pracy, niweluje także tzw. problem pierwszego miesiąca- sytuację, w której osoba podejmująca zatrudnienie nie ma środków np. na dojazd do pracy, czy odpowiedni ubiór, gdyż nie otrzymała jeszcze pierwszego wynagrodzenia.

---

Cel jest jeden- żeby osoba utrzymała zatrudnienie. Ktoś wykorzysta te pieniądze na transport czy asystenta, a ktoś po prostu będzie miał większą motywację, żeby w tej pracy zostać i nie zrezygnować z niej.

(ekspertka uczestnicząca w panelu eksperckim)

---

Bon może także zniwelować problem niskich zarobków osób z niepełnosprawnościami.<sup>8</sup> Jak pokazują badania dot. rynku pracy, sytuacja pracujących osób z niepełnosprawnościami nie jest łatwa. Osoby też zazwyczaj osiągają niskie zarobki na tle społeczeństwa ogółem, są także zatrudniane na niższych stanowiskach pracy w strukturze pracodawcy<sup>9</sup>.

---

Mogłam sobie parę rzeczy kupić, żeby po prostu móc wyjść z tego domu, a nie iść w dresie, a nie zawsze się ma te pieniądze, żeby po prostu w siebie zainwestować. Kupiłam pierwsze ubranie, takie bardziej oficjalne.

(osoba z niepełnosprawnością korzystająca z bonu)

---

---

<sup>8</sup> Porównaj:

Daniłowska S., Gawska A., „Co pracodawcy w Polsce myślą o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami”, Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023 r.

Gawska A., Tatko A., „Postawy niepracujących osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Raport z badania”, Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023 r.

Gawska A., Tatko A., „Postawy na rynku pracy pracujących osób z niepełnosprawnościami. Raport z badania”, Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023 r.

<sup>9</sup> Gawska A. „Bon na Start. Raport z pilotażu instrumentu.”, Polski Związek Głuchych, lipiec 2023r.



### 3. Istota nowego instrumentu

Celem instrumentu Bon na Start jest zwiększenie liczby pracujących osób z niepełnosprawnościami poprzez zniwelowanie problemu „pierwszego miesiąca” oraz częściową kompensację skutków niskich zarobków, a także oddziaływanie na osoby z niepełnosprawnością, motywujące do utrzymania pracy.

Nowy instrument Bon na Start wpisuje się w podejście skoncentrowane na osobie, w ramach którego klient z niepełnosprawnością ma możliwość realnego przejścia od różnorodnych treningów ekonomicznych, do pełnego samostanowienia o swoich wydatkach i zarządzania indywidualnym budżetem. Kluczową zaletą instrumentu jest fakt, że to klienci identyfikują wszystkie kategorie wydatków, które są niezbędne dla podjęcia i utrzymania przez nich zatrudnienia. Zabieg ten pozwala na rozpoczęcie aktywności zawodowej przez osoby znajdujące się w różnej, wyjściowej sytuacji społeczno-gospodarczej.

Przedmiotem instrumentu jest finansowanie bonu- środków finansowych do swobodnego wydatkowania przez osobę z niepełnosprawnością. W założeniu instrument będzie polegał na zapewnieniu doraźnego i tymczasowego wsparcia w postaci dodatku motywacyjnego (Bonu na Start) na pokrycie dowolnych kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia.

Grupę docelową instrumentu stanowią osoby z niepełnosprawnością, które:

- posiadają aktualne orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności albo orzeczenie równoważne,
- pozostają w zatrudnieniu u jednego lub kilku pracodawców w łącznym wymiarze odpowiadającym nie mniej niż ½ etatu, a okres przewidywanego dalszego zatrudnienia jest nie mniejszy niż 3 miesiące, liczone od daty podjęcia zatrudnienia
- osoba, która co najmniej 3 miesiące przed datą rozpoczęcia zatrudnienia nie uzyskiwała dochodów z pracy.

Jako kwotę bonu rekomendujemy kwotę wynoszącą 120% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przy czym kwota ta powinna być ustalana jako kwota równa wysokości płacy

minimalnej obowiązującej w grudniu roku poprzedzającego złożenie wniosku. Takie rozwiązanie pozwoli na utrzymanie stałej rewaloryzacji kwoty.

Rekomendowany docelowy system rozłożenia wypłat w czasie wynika z realizacji pilotażu instrumentu, gdzie testowane zostały 3 typy bonów. Rekomendujemy Bon, dla którego zanotowano najwyższy wskaźnik utrzymania zatrudnienia.

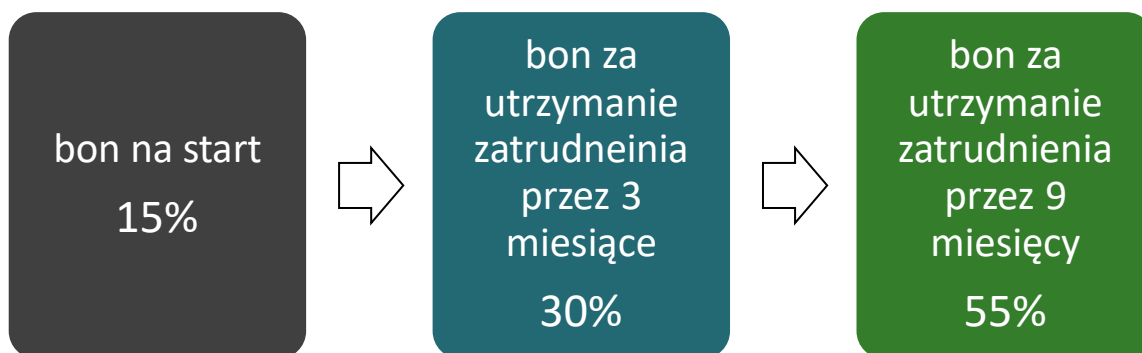
Tabela 1 Utrzymanie zatrudnienia w grupie objętej pilotażem

<b>Typ Bonu</b>	<b>Trwałość utrzymanie zatrudnienia w całym okresie wypłaty Bonu</b>
BNS1	80%
BNS2	76%
<b>BNS3</b>	<b>92%</b>
<b>Suma/średnia</b>	<b>81%</b>

Źródło: opracowanie własne

Kwota bonu byłaby wypłacana w częściach wg poniższego schematu:

Rysunek 1 Schemat wypłaty rekomendowanego bonu.



Źródło: opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę obecną pensję minimalną kwota bonu wynosiłaby 4.320,00 zł i podzielona byłaby następująco:

Tabela 2 Rekomendowany system wypłaty bonu wraz z przykładowymi kwotami z PLN.

Moment otrzymania środków	% z puli	Kwota wyrażona w złotych
po zatrudnieniu	15%	648,00
po utrzymaniu zatrudnienia przez 3 miesiące	30%	1.296,00
po utrzymaniu zatrudnienia przez 9 miesięcy	55%	2.376,00

Źródło: opracowanie własne.

Możliwość ubiegania się o bon wynosi do 14 dni od podjęcia zatrudnienia.

Osoba, która ubiega się o bon przed podjęciem zatrudnienia musiała pozostawać bez pracy przez okres co najmniej 3 miesięcy liczonych wstecz od daty rozpoczęcia zatrudnienia.

Dodatkowo osoba z niepełnosprawnością w okresie pobierania bonu może mieć przerwę w zatrudnieniu wynoszącą do 31 dni bez utraty świadczenia.

Powtórna możliwość skorzystania z bonu następuje po upływie 3 lat liczonych od daty ostatniej wypłaty części bonu bez względu na to, czy bon był wypłacony w całości, czy przerwany.

Kwota bonu nie powinna być wliczana do dochodów osoby z niepełnosprawnością.

Przygotowano rekomendowaną procedurę realizacji, która powstała na podstawie wniosków z czterech przeprowadzonych w ramach pilotażu instrumentu naborów. Uwzględniono także wnioski z badania jakości pilotażu.

## 4. Założenia i funkcjonowanie instrumentu

Bon na Start będzie stanowił instrument wspierający aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami. Nowo zatrudniona osoba za podjęcie zatrudnienia oraz jego utrzymanie, otrzyma dodatek motywacyjny w postaci bonu, który będzie przyznawany w odpowiednich cyklach i kwotach.

Ważnym założeniem instrumentu jest jego prostota, dostępność realizacyjna (zakłada on funkcjonowanie jak najbliżej obywatela – instytucja osadzona na szczeblu powiatowym- Powiatowy Urząd Pracy), ograniczone formalności dokumentacyjne i swoboda w wykorzystaniu na dowolny cel związany z podjęciem zatrudnienia.

Bon ma stanowić przystępne rozwiązanie, czerpiące z najlepszych doświadczeń funkcjonujących instrumentów wsparcia (np. wysoko oceniony w różnych przedmiotowych ewaluacjach „Bon na szkolenie” dostępny w PUP) i korzystać z istniejących już rozwiązań organizacyjnych, a także wykorzystywać doświadczenia zrealizowanego pilotażu.

Realizacja instrumentu odbywać się powinna w powiecie- Powiatowym Urzędzie Pracy. Przewagą PUP nad innymi potencjalnymi realizatorami są systemowe możliwości organizacyjne, w których tak duża skala przedsięwzięcia, nie będzie zbyt wielkim obciążeniem. Powiatowe Urzędy Pracy posiadają szeroką infrastrukturę (340 jednostek), która ostatecznie pomoże wdrożyć instrument w całej Polsce i zapewnić swobodny przebieg informacji oraz wymaganych formalności. Ponadto zwrócić należy uwagę na doświadczenia PUP-ów w realizacji podobnych świadczeń.

Dodatkowym atutem PUP jest bezpośredni dostęp do baz danych (np. ZUS), pozwalających na zminimalizowanie formalności związanych z ew. weryfikacją bieżących informacji o stanie zatrudnienia klienta, opłacaniu składek na ubezpieczenia przez pracodawcę zatrudniającego pracownika pobierającego bon itp.

Aby wzmocnić zasięg i skalę oddziaływania instrumentu, należy zintensyfikować i zróżnicować działania informacyjno-promocyjne, ważne również z perspektywy dotarcia do osób w wieku 50+, kobiet z niepełnosprawnością, osób pracujących w szarej strefie. Mogą

---

Bardzo ludzie byli zadowoleni, a najbardziej ich dziwiło to, że nie muszą faktur przedstawiać.

(pracowniczką projektu)

---

one obejmować aktywny udział w wydarzeniach lokalnych, zwiększenie obecności na terenach oddalonych od placówki urzędu, budowanie sieci współpracy z NGO działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami.

### **Elementy składowe instrumentu**

Elementami składowymi instrumentu są świadczenia finansowe w postaci bonu, z wypłatami rozłożonymi na raty. Rekomendowany docelowy system rozłożenia wypłat w czasie wynika z realizacji pilotażu instrumentu, gdzie przetestowano 3 typy bonów.

Pierwszym etapem w realizacji bonu przez Wnioskodawcę jest świadczenie finansowe w wysokości 15% świadczenia łącznego, przyznawane osobie z niepełnosprawnością na podstawie dostarczonej umowy o pracę. Celem sprawnego wdrożenia instrumentu niezbędne jest niezwłoczne dostarczenie ww. umowy przez Wnioskodawcę do PUP. Pozwoli to na szybkie uruchomienie pierwszych środków w okresie adaptacyjnym na stanowisku pracy, czyli w czasie kluczowym dla zaangażowania się osoby z niepełnosprawnością w nowym miejscu zatrudnienia i utrzymania przez nią trwałości aktywności zawodowej.

Kolejne etapy realizacji, to wypłata w wysokości 30% kwoty łącznej po 3 miesiącach utrzymania zatrudnienia oraz po 9-ciu miesiącach utrzymania zatrudnienia w kwocie wynoszącej 55% kwoty łącznej.

W założeniach, przyjętych dla nowego instrumentu nie przewidziano zamkniętego katalogu wydatków (produktów, usług itd.), które mogą być pomocne w utrzymaniu zatrudnienia, ponieważ nadrzędnym celem Bonu na Start jest wsparcie samodzielności osoby z niepełnosprawnością w indywidualnym zagospodarowaniu przez nią otrzymanych środków (formuła budżetu osobistego).

Na zwiększenie efektywności nowego instrumentu wpływ będzie miała również obsługa procesu przyznawania Bonu na Start przez pracowników PUP. Dostępność PUP w każdym powiecie wpłynie na możliwość łatwego kontaktu z instytucją.

Wdrażanie Bonu na Start należy poprzedzić czytelną kampanią informacyjną, łączącą walory nowego instrumentu z istniejącymi już formami wsparcia aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami np. „Projektuję karierę z Bonem na Start”. Pozwoli to klientom na świadome i efektywne zintegrowanie nowego instrumentu wsparcia z zaplanowaną wcześniej ścieżką kariery.

## 5. Podmioty na które będzie oddziaływać instrument

Grupę docelową instrumentu stanowią osoby z niepełnosprawnością, które:

- posiadają aktualne orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności albo orzeczenie równoważne,
- pozostają w zatrudnieniu u jednego lub kilku pracodawców w łącznym wymiarze odpowiadającym nie mniej niż ½ etatu, a okres przewidywanego dalszego zatrudnienia jest nie mniejszy niż 3 miesiące, liczone od daty podjęcia zatrudnienia,
- osoba, która co najmniej 3 miesiące przed datą rozpoczęcia zatrudnienia nie uzyskiwała dochodów z pracy.

Instrument będzie oddziaływać głównie na niepracujące osoby z niepełnosprawnościami, do których jest adresowany. Grupę tę można określić przy pomocy danych statystycznych dotyczących jej aktywności zawodowej oraz struktury demograficznej.

W IV kwartale 2021 r. w Elektronicznym Krajowym Systemie Orzekania o Niepełnosprawności (EKSMOoN)<sup>10</sup> zarejestrowanych było 217 234 osób z niepełnosprawnościami do 16 roku życia oraz 2 880 726 osób z niepełnosprawnościami po 16 roku życia. Wśród tych osób 31% posiadało lekki stopień niepełnosprawności, 47% umiarkowany, a 21% znaczny (Karta Praw Osób Niepełnosprawnych 2022)<sup>11</sup>.

Z danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych<sup>12</sup> wynika, że zgłoszonych do ubezpieczenia przez pracodawcę jest 530 600 tys. osób z niepełnosprawnościami. Najliczniejszą grupę stanowią osoby z orzeczeniem w stopni umiarkowanym- 60%, kolejno osoby ze stopniem lekkim-

---

10 System EKSMOoN zawiera dane osób, które posiadają orzeczenie wydane przez powiatowe zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności i odnoszą się tylko do osób posiadających orzeczenie z tych zespołów. Nie zawierają one informacji o wszystkich osobach z niepełnosprawnościami (np. brak osób z orzeczeniem ZUS) niemniej są reprezentatywne z uwagi na swoją dużą liczbę.

11 Sprawozdanie z Karty Praw Osób Niepełnosprawnych, Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2022.

12 ZUS, dane za rok 2022



32,5% oraz znacznym- 7,9%.

Oznacza to, że grupę niepracujących osób z niepełnosprawnościami w wieku aktywności zawodowej stanowi około 2,25 mln osób.

Instrument pośrednio będzie oddziaływał także na pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami.

## 6. Realizatorzy instrumentu

Jako realizatora instrumentu proponujemy Powiatowe Urzędy Pracy. Urzędy działają w oparciu o przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>13</sup> i są główną instytucją rynku pracy zajmującą się kwestiami zatrudnienia. W Polsce funkcjonuje 340 powiatowych urzędów pracy, które swoją działalnością obejmują 380 powiatów i miast na prawach powiatów.

Do ich zadań należy udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy przez pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, organizowanie i finansowanie szkoleń. Powiatowe Urzędy Pracy posiadają wystarczający potencjał organizacyjny, aby skutecznie wejść w rolę operatora Bonów na Start. Do tej pory były odpowiedzialne za realizację instrumentów opierających się na podobnych założeniach organizacyjnych – bonów na zasiedlenie, bonów szkoleniowych.

Realizacja instrumentu przez PUP determinuje konieczność bycia zarejestrowanym przez osobę korzystającą z instrumentu. Rekomendujemy aby:

- osoba, która jest zarejestrowana w PUP w chwili kiedy już wie, że podejmie zatrudnienie wnioskowała o Bon,
- osoba, która nie była zarejestrowana w PUP, ale w najbliższym czasie podejmie zatrudnienie zarejestrowała się w PUP przed podpisaniem umowy i rozpoczęciem zatrudnienia, aby mogła wnioskować o Bon.

Wniosek można będzie złożyć tylko, jeśli jest się osobą będącą w rejestrze PUP.

---

<sup>13</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z późn.zm.

## 7. Skutki wprowadzenia nowego instrumentu

### Perspektywa osoby z niepełnosprawnością i jej otoczenia

W ocenie wszystkich grup badanych podczas badania jakości pilotażu instrumentu<sup>14</sup> (osoby z niepełnosprawnościami, ekspertki i eksperci, pracownicy realizatora) instrument ma pozytywny wpływ na aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami i odpowiada na szereg problemów związanych z pracą i zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością. W związku z tym różnie mogą być widziane jego cele- dla jednej osoby może on być narzędziem wspierającym motywację do utrzymania zatrudnienia, a dla innej kompensować koszty związane z niepełnosprawnością lub pozwolić na zakup niezbędnego wyposażenia na początek pracy. Wszystkie te cele jednak prowadzą do celu nadrzędnego, jakim jest podjęcie i utrzymanie zatrudnienia.

### Perspektywa polityk publicznych

Warte podkreślenia jest także to, że instrument został przez ekspertki uczestniczące w panelu eksperckim (w badaniu jakości pilotażu) za zgodny z Konwencją ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami. Zgodność wynika z tego, że instrument jest skierowany bezpośrednio do osoby z niepełnosprawnością i wspiera jej aktywność.

Jednocześnie instrument wspiera realizację celów założonych w Strategii na Rzecz Osób z Niepełnosprawnościami.

### Skutki finansowe

W proponowanym modelu bon finansowany będzie z dwóch źródeł:

---

<sup>14</sup> Gawśka A., „Bon na Start. Raport z badania jakości pilotażu”. Polski Związek Głuchych, Warszawa, lipiec 2023r.

- środków PFRON będących w dyspozycji powiatów (PUP)- dla osób zarejestrowanych jako poszukujące pracy,
- środków Funduszu Pracy będących w dyspozycji PUP- dla osób zarejestrowanych jako bezrobotne.

Niezależnie od wybranego modelu proponowane rozwiązanie będzie generowało znaczące koszty i musi zostać oparte o solidne rozwiązania finansowe. Wg wysokości obecnej płacy minimalnej wysokość bonu wyniesie 4.320,00 zł. Przyjmując zasadę jednorazowego udziału oraz horyzont czasowy – całkowity koszt instrumentu do 2030 roku (przy osiągnięciu wskaźnika 40%<sup>15</sup>, co równa się 141.045 nowozatrudnionych osób) będzie wynosił maksymalnie 609.316.860 zł. Daje to średnią kwotę roczną na lata 2024-2030 w wysokości 87.045.265 zł.

Warto jednak zwrócić uwagę na to, że osiągnięcie do roku 2030 wskaźnika zatrudnienia wynoszącego 40% przy obecnych rozwiązaniach prawych nie wydaje się być możliwe. Wskaźnik zatrudnienia w IV kw. 2020 wynosił 28,7%, na koniec roku 2022 wynosił 31,6%, oznacza to wzrost o około 1% w skali roku i w ostatnich latach był on większy niż przed 2020 rokiem. Obserwowana dynamika wzrostu wskaźnika zatrudnienia w ostatnich 10 latach pokazuje, że wzrost wskaźnika do 40% jest mało realny, ale jest możliwy, o ile zostaną podjęte intensywne działania wspierające aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami.

Analizując wydatki budżetu PFRON można zauważyć, że środki przeznaczone na dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami, a przekazywane pracodawcom, w skali roku wynoszą 3,34 miliarda zł<sup>16</sup>. Oznacza to zatem, że roczne wydatki na instrument w wysokości 87 mln zł stanowiłyby 3% wydatków jakie ponosi PFRON na dofinansowania do wynagrodzeń zatrudnionych pracowników.

---

<sup>15</sup> Wskaźnik określony w Strategii na Rzecz Osób z Niepełnosprawnościami.

<sup>16</sup> Sprawozdanie z Sprawozdanie Zarządu PFRON z realizacji Planu Rzeczowo-finansowego z działalności Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w 2021 roku.

Jednocześnie należy wskazać, że osoby z niepełnosprawnościami, które podejmą zatrudnienie, zapłacą podatek od wynagrodzenia oraz staną się siłą nabywczą, co spowoduje przychód do budżetu państwa. Dodatkowo podjęcie zatrudnienia może wpłynąć na obniżenie kosztów socjalnych ponoszonych przez państwo na zabezpieczenie funkcjonowania osoby niepracującej.

## 8. Inne potrzeby związane z wprowadzeniem instrumentu

Skuteczność i efektywność nowego instrumentu wiąże się także z zaplanowaniem i wdrożeniem działań wspierających płynne włączenie instrumentu do stałego wdrażania z uwagi na realizowanie od wielu lat, innych instrumentów wsparcia<sup>17</sup>. Pracownicy PUP, którzy będą realizatorami instrumentu, są jednak przygotowani do realizacji nowego instrumentu z uwagi na to, że w PUP funkcjonują podobne instrumenty jak np. Bon na staż. Z uwagi na powyższe nie przewiduje się konieczności szkoleń czy innych działań przygotowawczych do wdrożenia instrumentu w PUP.

W odniesieniu do grupy docelowej- pracujących osób z niepełnosprawnościami, należy pamiętać o działaniach informacyjno-promocyjnych. Osią tych działań powinna być osoba z niepełnosprawnością i jej potrzeby -promowanie podejścia skoncentrowanego na osobie.

Istotne jest podkreślenie korzyści jakie wynikają z podjęcia zatrudnienia, nie tylko w aspekcie finansowym, ale i społecznym. Środowisko i otoczenie osób z niepełnosprawnościami potrzebuje rozwiązań i informacji potwierdzających, że aktywność zawodowa jest korzystna dla osoby i jej bliskich.

---

<sup>17</sup> Powiaty realizują zadania dofinansowania w zakresie likwidacji barier architektonicznych, technicznych i w komunikowaniu się oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze.

## 9. Mapa drogowa wdrażania instrumentu

I.p.	Działanie	Uszczegółowienie	Etapy
1.	Ustalenie źródeł finansowania	Fundusz Pracy i PFRON- dookreślenie w przepisach	Jeden etap
2.	Wpisanie nowego instrumentu w istniejące rozwiązania prawne i systemowe	Włączenie instrumentu zarówno w ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jak i w ustawę o rehabilitacji	Jeden etap
3.	Budowa systemu wytycznych realizacyjnych	Czytelne wpisanie nowego instrumentu w dotychczasowe procesy aktywizacji zawodowej klientów z niepełnosprawnością	Jeden etap
4.	Kampania informacyjna	Czytelna kampania informacyjna nt. nowego instrumentu w „języku korzyści” i z wykorzystaniem nowych kanałów komunikacji (np. social media)	Zadanie ciągłe
5.	Wdrożenie instrumentu i rozpoczęcie działań		Zadanie ciągłe

## 10. Powiązanie instrumentu z innymi instrumentami wsparcia

System wsparcia spełniający oczekiwania oraz zabezpieczający potrzeby osób z niepełnosprawnościami to zestaw powiązanych, wzajemnie uzupełniających się instrumentów. Rozwiązań elastycznych, dających możliwość dostosowania wsparcia do indywidualnych potrzeb wynikających z niepełnosprawności.

Rozwiązaniami zbliżonymi do Bonu na Start są ustawowe instrumenty rynku pracy będące w dyspozycji Powiatowych Urzędów Pracy czyli bony (m.in. bon szkoleniowy, bon stażowy, bon na zasiedlenie, bon zatrudnieniowy). To stosunkowo nowe formy aktywizacji, wprowadzone nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia z 14 marca 2014 r.

„Przeprowadzona przez Najwyższą Izbę Kontroli (NIK) w 21 powiatowych urzędach pracy analiza trwałości zatrudnienia po skorzystaniu z nowych form wsparcia wykazała wysoką skuteczność aktywizacji w postaci bonu zatrudnieniowego oraz bonu na zasiedlenie”.<sup>18</sup>

Bon na start stanowić będzie uzupełnienie powyższych form wsparcia oferowanych przez PUP, a jego otrzymanie nie powinno uniemożliwiać otrzymania dofinansowania na te formy.

Analizując aktualnie dostępne instrumenty należy zwrócić szczególną uwagę na potencjał łączenia obowiązujących rozwiązań z planowanym instrumentem Moje Dostępne Miejsce Pracy oraz Kompensacja i Dostęp.

Bon jest pierwszym elementem wspierającym w podejmowaniu zatrudnienia, ale z czasem uzupełnieniem tego wsparcia może stać się instrument Moje Dostępne Miejsce, który dotyczy indywidualnego wyposażenia stanowiska pracy<sup>19</sup>. Oba instrumenty skierowane są bezpośrednio do osób z niepełnosprawnością. Ponadto oba zogniskowane są na zwiększenie

---

<sup>18</sup> Efektywność świadczenia usług rynku pracy. Informacja o wynikach kontroli. NIK Lublin  
<https://www.nik.gov.pl/plik/id,19346,vp,21954.pdf>

<sup>19</sup> Moje Dostępne Miejsce Pracy, który został przygotowany oraz został zrealizowany pilotaż w ramach projektu „Włączenie wyłączonej (...). Realizatorem pilotażu instrumentu był Polski Związek Głuchych.



liczby pracujących osób z niepełnosprawnościami poprzez kompensację kosztów oraz oddziaływanie na osoby z niepełnosprawnością motywująco do podjęcia i utrzymania pracy.

Mając możliwość łączenia form wsparcia osoba z niepełnosprawnością będzie mogła efektywniej i w oparciu o indywidualne potrzeby zaplanować sfinansowanie kosztów związanych z podjęciem pracy.

Łączenie Bonu z instrumentem Kompensacja i Dostęp<sup>20</sup>, gdzie istotnym elementem jest likwidacja tzw. pułapki rentowej pozwoli na wejście na rynek pracy większej liczby osób bez ograniczenia pułapką rentową.

Założenia instrumentu są spójne także z rozwiązaniami wychodzącymi poza instrumenty rynku pracy, między innymi wpisują się w logikę mechanizmu budżetu osobistego.

Budżet osobisty jest to kwota pieniędzy przekazywana osobom z niepełnosprawnością na pokrycie kosztów zakupu produktów i usług wzmacniających ich niezależność. Zgodnie z założeniem, pieniądze z budżetu osobistego osoba z niepełnosprawnością wydaje zgodnie ze swoim indywidualnym planem wsparcia. Oba instrumenty skoncentrowane są na osobie (podejście person centered approach), i wiążą się z analizą jej indywidualnych potrzeb. Ponadto zapewniają danej osobie możliwie najpełniejszą decyzyjność operowania przyznanymi środkami.

---

<sup>20</sup> Kompensacja i Dostęp to instrument, który został przygotowany oraz został zrealizowany pilotaż w ramach projektu „Włączenie wyłączonych (...). Realizatorem pilotażu instrumentu był Polski Związek Głuchych.

# 11. Założenia do zmian legislacyjnych

Zasadnicze znaczenie z punktu widzenia prawnego nowego instrumentu w postaci dodatku aktywizacyjnego Bon na start ma źródło jego finansowania. Wybrane źródło determinuje zmiany w obowiązujących aktach prawnych związanych z wydatkowaniem:

- środków Funduszu Pracy;
- środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Zmiany w obowiązujących aktach prawnych są konsekwencją wyboru mieszanego źródła finansowania instrumentu, jakim są środki Funduszu Pracy oraz PFRON.

Zmian wymaga ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Pojawia się konieczność wprowadzenia nowych przepisów regulujących zasady funkcjonowania tego instrumentu. Należy dodać w art. 66o. zapis: „[bon na start]” oraz dodać w art. 108 „22h) wydatków ponoszonych w ramach bonu na start, o którym mowa w art. 66o”.

Zmian wymaga również ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Pojawia się konieczność wprowadzenia nowych przepisów regulujących zasady funkcjonowania tego instrumentu. Należy dodać w art. 11 ust. 2 [Uprawnienia bezrobotnej osoby niepełnosprawnej] zapis: „2. Osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu może również korzystać na zasadach takich jak bezrobotni z następujących usług lub instrumentów określonych w ustawie o promocji: 13) bonu na start.”

Zmiana taka pozostaje w zgodzie z ust. 3, który dokonuje podziału sposobu finansowania tych instrumentów rynku pracy: „Wydatki na instrumenty lub usługi rynku pracy, o których mowa w ust. 1 i 2, są finansowane w odniesieniu do osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako:

1) bezrobotne - ze środków Funduszu Pracy;

2) poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu - ze środków Funduszu.”

Biorąc pod uwagę konieczność zabezpieczenia, aby środki z Bonu nie zwiększały dochodów osób z niepełnosprawnościami, dokonano analizy ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. W ustawie tej w rozdziale 3 czytamy:

Wolne od podatku dochodowego są(...)

27 ) otrzymywane zgodnie z odrębnymi przepisami świadczenia na:

a) rehabilitację zawodową, społeczną i leczniczą osób niepełnosprawnych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, z zakładowych funduszy rehabilitacji osób niepełnosprawnych lub zakładowych funduszy aktywności.

Oznacza to, że dla osób, które będą zarejestrowane jako poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu, przepis ten zapewni niewliczanie Bonu do dochodu, tym samym nie wymaga on zmian.

Kolejna kwestia, to zmiany, które powinny być dokonane biorąc pod uwagę status bezrobotnego posiadany przez osoby pobierające Bon. Należy dokonać zmian w Ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych w rozdziale 3 należy dokonać zmian w zapisach tak, aby Bon na Start nie wliczał się do dochodów.

Dodatkowo zmiany nie wymagają:

- ustawa o rehabilitacji w zakresie zadań samorządu,
- rozporządzenie dotyczące przekazywania środków PFRON w ramach tzw. algorytmu.

## 12. Rekomendowana procedura realizacji wraz z załącznikami

### I. Definicje pojęć

INSTRUMENT – Instrument o nazwie Bon na start

WNIOSKODAWCA – osoba, która rozpoczyna zatrudnienie uprawniona do ubiegania się o dodatek motywacyjny Bon na start, na pokrycie dowolnych kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia. Osobą uprawnioną jest:

- osoba posiadająca aktualne orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności albo orzeczenie równoważne,
- osoba z niepełnosprawnością, podejmująca zatrudnienie u jednego lub kilku pracodawców w łącznym wymiarze odpowiadającym nie mniej niż ½ etatu, a okres przewidywanego dalszego zatrudnienia jest nie mniejszy niż 3 miesiące, liczony od daty złożenia wniosku,
- osoba, która co najmniej 3 miesiące przed datą rozpoczęcia zatrudnienia nie uzyskiwała dochodów z pracy- weryfikacja przez PUP w systemie ZUS,
- osoba zarejestrowana w PUP jako bezrobotna lub poszukująca pracy.

WNIOSEK – wniosek o przyznanie dodatku motywacyjnego (Bonu na start) wraz z wymaganymi dokumentami. WNIOSEK stanowi załącznik nr 1 do procedury realizacji.

REALIZATOR – podmiot przyjmujący i rozpatrujący WNIOSKI, dysponujący środkami na realizację zadania – powiatowy urząd pracy.

BON NA START – dodatek motywacyjny w postaci świadczenia finansowego, wspierającego aktywność zawodową Wnioskodawcy w pierwszym okresie pozostawania w zatrudnieniu przez uprawnioną osobę (maksymalnie 9 pierwszych miesięcy zatrudnienia z dopuszczalną jedną miesięczną przerwą).

## II. Informacje ogólne

1. Celem instrumentu Bon na start jest wsparcie aktywności zawodowej osoby z niepełnosprawnością w pierwszym okresie pozostawania w zatrudnieniu, poprzez przyznanie dodatku motywacyjnego w postaci świadczenia finansowego.
2. Warunkiem ubiegania się o przyznanie Bonu na Start jest zarejestrowanie w powiatowym urzędzie pracy. Osoba która nie była zarejestrowana w PUP przed złożeniem wniosku musi dokonać rejestracji, aby móc ubiegać się o przyznanie bonu.
3. Bon na Start wypłacany jest w kwocie podstawowej, odpowiadającej 120% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w grudniu roku poprzedzającego złożenie wniosku. Takie rozwiązanie pozwoli na utrzymanie stałej rewaloryzacji kwoty.
4. Następną możliwością skorzystania z bonu następuje po upływie 3 lat liczonych od daty ostatniej wypłaty świadczenia, bez względu na to, czy bon był wypłacony w całości, czy częściowo.
5. Dopuszcza się możliwość przerwy w zatrudnieniu do 31 dni roboczych, która nie powoduje utraty świadczenia.
6. Do okresu zatrudnienia wlicza się pozostawanie na zwolnieniu lekarskim.
7. Osoby z niepełnosprawnością mogą wnioskować o bon, składający się z następujących elementów, wypłacany zgodnie z tabelą:

Składowe bonu	% kwoty podstawowej
Bon wypłacony po podjęciu zatrudnienia- stała wysokość środków (przyznawany na podstawie dostarczonej kopii umowy o pracę).	15%
Bon wypłacany po 3 przepracowanych pełnych miesiącach od podjęcia zatrudnienia.	30%
Bon wypłacany po 9-ciu przepracowanych pełnych miesiącach od podjęcia zatrudnienia.	55%

8. REALIZATOR na podstawie rekomendowanej procedury, opracowuje szczegółową procedurę realizacji oraz wzory dokumentów, uwzględniając uwarunkowania

organizacyjne i techniczne.

### III. Finansowanie

1. REALIZATOR dysponuje pulą środków określoną w budżecie na realizację instrumentu Bon na start.
2. Wysokość finansowania dla WNIOSKODAWCY w roku kalendarzowym wynosi maksymalnie 120% minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w grudniu roku poprzedzającego złożenie wniosku.
3. Bon nie podlega opodatkowaniu (ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych; Art. 21 ust. 1 pkt 27 lit. a).
4. Warunkiem otrzymania pierwszej transzy Bonu (15%) jest dostarczenie umowy o pracę, warunkiem otrzymania kolejnych transz jest utrzymanie zatrudnienia w okresach 3 i 9 miesięcy.
5. WNIOSKODAWCA otrzymane środki przeznacza na pokrycie dowolnych kosztów związanych z podjęciem i utrzymaniem zatrudnienia. Sposób wydatkowania środków nie podlega kontroli.

### IV. Wnioski

1. Wniosek stanowi podstawę uzyskania finansowania. Zawiera w szczególności:
  - a. dane WNIOSKODAWCY – imię, nazwisko, PESEL, rodzaj i stopień niepełnosprawności, adres zamieszkania, informacje o wykształceniu,
  - b. dane przyszłego pracodawcy (nazwa, adres, rodzaj prowadzonej działalności),
  - c. informacje o przyszłym stanowisku pracy i wymiarze etatu wykonywanej pracy.
2. Wzór wniosku w wersji papierowej dostępny jest w siedzibie REALIZATORA oraz w wersji elektronicznej na stronie [www.REALIZATORA](http://www.REALIZATORA).

### V. Składanie wniosków

1. Przyznanie finansowania odbywa się na podstawie WNIOSKU składanego przez WNIOSKODAWCĘ.
2. WNIOSKI składane mogą być przez cały rok.

3. REALIZATOR przyjmuje WNIOSKI do momentu wyczerpania środków w budżecie REALIZATORA na ten cel w danym roku kalendarzowym.
4. WNIOSKI składane są w formie papierowej lub elektronicznej w siedzibie REALIZATORA.
5. WNIOSKI złożone w formie elektronicznej muszą być dostarczone w formie papierowej (oryginał) najpóźniej do 7 dni kalendarzowych od daty złożenia w wersji elektronicznej.
6. O kolejności rozpatrywania WNIOSKÓW decyduje data wpływu wniosku do REALIZATORA.
7. Za datę wpływu Wniosku przyjmuje się:
  - a) Datę przyjęcia Wniosku w siedzibie REALIZATORA – w przypadku WNIOSKÓW składanych osobiście,
  - b) Datę wpływu do siedziby REALIZATORA – w przypadku WNIOSKÓW składanych drogą pocztową.
  - c) Datę wpływu WNIOSKÓW złożonego elektronicznie.

## VI. Rozpatrywanie wniosków

1. Złożone WNIOSKI analizowane są przez REALIZATORA pod kątem kompletności danych, załączników oraz prawidłowości wypełnienia.
2. Analiza przeprowadzona jest przez REALIZATORA w terminie do 14 dni kalendarzowych od daty złożenia Wniosku.
3. W przypadku stwierdzenia niekompletności wniosku lub niepoprawności danych, REALIZATOR przekazuje WNIOSKODAWCY w ustalonej formie (mailowej i/lub telefonicznej) informacje o zakresie koniecznych poprawek i uzupełnień.
4. WNIOSKODAWCA musi uzupełnić braki w terminie do 14 dni kalendarzowych od daty otrzymania wezwania od REALIZATORA. Liczy się data stempla pocztowego lub data osobistego dostarczenia dokumentów do REALIZATORA.
5. Nieuzupełnienie braków skutkuje zakończeniem procedury rozpatrywania Wniosku, a REALIZATOR informuje pisemnie WNIOSKODAWCĘ o tym fakcie.
6. Jeśli pula środków, którą dysponuje Realizator nie jest wystarczająca do zabezpieczenia wszystkich złożonych w tym samym terminie wniosków to wtedy wnioski te poddawane są ocenie punktowej. Ocena punktowa wykorzystywana jest w sytuacji, kiedy REALIZATOR nie dysponuje pulą środków niezbędną do zabezpieczenia wszystkich

złożonych wniosków. W przypadku wystąpienia takiej samej liczby punktów o kolejności przyznania finansowania decyduje data złożenia kompletnego WNIOSKU.

7. Przyznana kwota nie może być niższa niż kwota podstawowa określona w rozdziale II Informacje ogólne.

## VII. Realizacja wniosków

1. REALIZATOR podejmuje decyzję o przyznaniu finansowania.
2. Decyzja podejmowana jest z uwzględnieniem wysokości środków będących w dyspozycji REALIZATORA.
3. Niezwłocznie po podjęciu decyzji przez REALIZATORA o przyznaniu finansowania REALIZATOR informuje o tym WNIOSKODAWCĘ.

## VIII. Umowa

1. Finansowanie INSTRUMENTU odbywa się na mocy umowy zawartej pomiędzy REALIZATOREM i WNIOSKODAWCĄ.
2. Umowa określa w szczególności:
  - a) Strony umowy,
  - b) Wysokość finansowania,
  - c) Tryb i warunki przekazania środków.
3. Umowa musi zostać podpisana najpóźniej do 7 dni kalendarzowych liczonych od daty decyzji.

## IX. Realizacja bonów i przekazanie środków

1. Środki w kwocie 15% kwoty podstawowej przekazywane są na rachunek bankowy WNIOSKODAWCY w terminie do 7 dni kalendarzowych od daty przedstawienia kopii umowy o pracę.
2. Każda kolejna wypłata wymaga sprawdzenia przez REALIZATORA w systemie ZUS i potwierdzenia, że WNIOSKODAWCA przepracował okres określony w rozdziale II Informacje ogólne. Płatność przez REALIZATORA nastąpi w terminie 7 dni kalendarzowych od daty potwierdzenia w systemie ZUS, z tym, że potwierdzenie to musi



nastąpić najpóźniej do 21 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym kończy się okres zatrudnienia wynoszący 3 i 9 m-cy.

3. Środki wypłacane dla okresów zatrudnienia wynoszących 6 oraz 9 miesięcy wypłacane są tylko w sytuacji przepracowania pełnego okresu.
4. Wnioskodawca zachowuje prawo do wypłaty bonu w sytuacji przerwy w zatrudnieniu, z tym że okres ten nie może przekroczyć 31 dni kalendarzowych. Przerwa w zatrudnieniu z zachowaniem prawa do wypłaty bonu może nastąpić tylko jeden raz w okresie pobierania świadczenia. Przerwa w okresie zatrudnienia wstrzymuje okres naliczania odpowiednio 3 i 9-ciu przepracowanych miesięcy.
5. Przerwa w zatrudnieniu wstrzymuje okres naliczania okresu przepracowanych odpowiednio 3 i 9-ciu miesięcy.

#### X. Sprawozdawczość i ewaluacja

1. REALIZATOR gromadzi i aktualizuje na bieżąco dane dotyczące realizacji INSTRUMENTU, analizuje je, w szczególności liczbę WNIOSKODAWCÓW, rodzaje i stopnie niepełnosprawności, wartość wypłat.
2. WNIOSKODAWCY mają obowiązek poddania się ewaluacji prowadzonej przez REALIZATORA.

#### XI. Postanowienia końcowe

1. W przypadku zmiany Procedury naboru, REALIZATOR zamieści na stronie www informacje o zmianie wraz z aktualną treścią.
2. Wszelkie pytania oraz wątpliwości związane z naborem wniosków, należy kierować do REALIZATORA.

## Załącznik nr 1 do procedury realizacji INSTRUMENTU Bon na Start- Wzór wniosku

Poniższe dane wypełnia Realizator.

Numer wniosku

Data wpływu wniosku

Kompletność wniosku

Data uzupełnienia wniosku

Data przyjęcia kompletnego wniosku

Podpis pracownika przyjmującego wniosek

W miejscach w których Wnioskodawca ma wybrać odpowiedź, należy ją zaznaczyć poprzez podkreślenie.

**1. Warunkiem korzystania z niniejszego wsparcia, jest wyrażenie zgody na przetwarzanie danych osobowych.**

### **OŚWIADCZENIE O WYRAŻENIU ZGODY NA PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH**

*do uzupełnienia przez Realizatora*

Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Data, podpis

### **2. Imię**

Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

### **3. Nazwisko**

Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

#### **4. Data urodzenia dzień dd, miesiąc mm, rok yyyy**

Kliknij tutaj, aby wprowadzić datę.

#### **5. Płeć**

Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

#### **6. Pesel**

Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

#### **7. Miejsce zamieszkania (niepotrzebne skreślić)**

Ulica Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Nr domu Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Nr lokalu Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Kod pocztowy Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Miejscowość Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Powiat Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Gmina Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

#### **8. Typ miejscowości zamieszkania (niepotrzebne skreślić)**

*Proszę zaznaczyć tylko jedną właściwą odpowiedź*

- Wieś
- miasto do 20 tys.
- miasto powyżej 20 tys. do 50 tys.
- miasto powyżej 50 tys. do 100 tys.
- miasto od 100 tys. do 200 tys.
- miasto od 200 tys. do 500 tys.
- miasto powyżej 500 tys.

#### **9. Województwo zamieszkania**

*Proszę zaznaczyć tylko jedną właściwą odpowiedź*

- Dolnośląskie
- Kujawsko-pomorskie
- Lubelskie
- Lubuskie
- Łódzkie
- Małopolskie
- Mazowieckie
- Opolskie
- Podkarpackie
- Podlaskie
- Pomorskie
- Śląskie
- Świętokrzyskie
- Warmińsko- Mazurskie
  
- Zachodniopomorskie

#### **10. Dane kontaktowe telefoniczne**

Numer telefonu [Kliknij tutaj](#), aby wprowadzić tekst.

#### **11. Adres e-mail**

[Kliknij tutaj](#), aby wprowadzić tekst.

#### **12. Osoba z niepełnosprawnością:**

*Proszę zaznaczyć tylko jedną właściwą odpowiedź- zaznaczenie odpowiedzi powoduje, że wniosek nie może zostać złożony*

- Tak
  
- Nie

#### **13. Posiadany stopień orzeczenia Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności**

*Proszę zaznaczyć tylko jedną właściwą odpowiedź*

- Znaczny stopień
- Umiarkowany stopień
- Lekki stopień
- Nie dotyczy

**14. Posiadany stopień orzeczenia lekarza Orzecznika ZUS**

*Proszę zaznaczyć tylko jedną właściwą odpowiedź*

- Całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji
- Całkowita niezdolność do pracy
- Częściowa niezdolność do pracy
- Nie dotyczy

**15. Posiadany stopień orzeczenia KRUS (orzeczenie wydane do 31.12.1997 r.)**

*Proszę zaznaczyć tylko jedną właściwą odpowiedź*

- Całkowita niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym
- Całkowita niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym i niezdolności do samodzielnej egzystencji
- Nie dotyczy

**16. Proszę podać daty ważności wszystkich posiadanych orzeczeń**

*Proszę podać daty w formacie rok - miesiąc - dzień*

Powiatowy Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności:

ZUS [Kliknij tutaj](#), aby wprowadzić tekst.

KRUS [Kliknij tutaj](#), aby wprowadzić tekst.

Orzeczenie wojskowe [Kliknij tutaj](#), aby wprowadzić tekst.

**17. Proszę zaznaczyć rodzaj niepełnosprawności według kategorii w orzeczeniu**

*Można zaznaczyć kilka odpowiedzi*

- 01-U upośledzenie umysłowe - osoba z niepełnosprawnością intelektualną
- 02-P choroby psychiczne - osoba ze schorzeniem psychicznym
- 03-L zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu - osoba niesłysząca lub słabosłysząca
- 04-O choroby narządu wzroku - osoba niewidoma lub słabowidząca
- 05-R upośledzenie narządu ruchu - osoba z uszkodzeniem narządu ruchu
- 06-E osoba z epilepsją
- 07-S osoba z chorobami układu oddechowego i krążenia
- 08-T osoba z chorobami układu pokarmowego
- 09-M osoba z chorobami układu moczowo-płciowego
- 10-N osoba z chorobami neurologicznymi
- 11-I inne w tym schorzenia endokrynologiczne i metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego
- 12-C całościowe zaburzenia rozwojowe

#### **18. Status na rynku pracy**

- Osoba, która będzie zatrudniona w wymiarze odpowiadającym co najmniej ½ etatu.**

(Umowa musi obowiązywać co najmniej na okres 3 miesięcy liczonych od daty jej zawarcia. Dopuszcza się możliwość łączenia umów u różnych pracodawców z zastrzeżeniem, że każda z nich obowiązuje co najmniej na okres 3 miesięcy liczonych od daty jej zawarcia, a ich łączny wymiar odpowiada co najmniej ½ etatu.)

Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

#### **Data rozpoczęcia świadczenia pracy**

Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

#### **19. Proszę podać dane pracodawcy, u którego będzie Pan/-Pani zatrudniony/zatrudniona:**

1. Nazwa pracodawcy

Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

## 2. Adres pracodawcy

Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

### 20. Proszę zaznaczyć rodzaj pracodawcy

#### 1. Podmiot publiczny

- Jednostka samorządu terytorialnego
- Jednostka administracji rządowej
- Służba zespolona
- Spółki samorządowe
- Szkoła
- Przedszkole
- Inna placówka, jaka Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

#### 2. Podmiot prywatny

#### 3. Podmiot trzeciego sektora, w tym ekonomii społecznej

- Organizacja pozarządowa
- Spółdzielnia socjalna
- Zakład aktywności zawodowej
- Inny, jaki Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

### 21. Wielkość podmiotu zatrudniającego

- Mikro- do 9 pracowników
- Mały – 10-49 pracowników
- Średni- 50-248 pracowników
- Duży -249 pracowników i więcej

### 21. Rodzaj podmiotu z uwagi na status/rodzaj rynku

- Otwarty
- Chroniony (Zakład Pracy Chronionej, Zakład Aktywności Zawodowej)

## 22. Informacje o stanowisku pracy

Nazwa stanowiska pracy [Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.](#)

Tryb wykonywania pracy

zdalny

stacjonarny

mieszany

Rodzaj wykonywanej pracy [Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.](#)

## 23. Numer konta wnioskodawcy, na który przelewany będzie bon na start (wnioskodawca musi być właścicielem konta)

Imię i nazwisko właściciela

[Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.](#)

Nazwa banku

[Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.](#)

Numer rachunku

[Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.](#)

## OŚWIADCZENIA WNIOSKODAWCY

**UWAGA – podanie nieprawdziwych informacji może skutkować koniecznością zwrotu uzyskanych środków finansowych.**

Oświadczam, że zapoznałam/łem się z procedurą realizacji instrumentu Bon na Start.

Oświadczam, że wszystkie podane we wniosku informacje są zgodne z aktualnym stanem prawnym i faktycznym.

Miejscowość [Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.](#)

Data [Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.](#)



Kliknij tutaj, aby wprowadzić tekst.

czytelny podpis

**Załącznik nr 2 do procedury realizacji INSTRUMENTU Bon na Start - Wzór karty oceny- ocena formalna**

Ocena formalna po złożeniu wniosku

Kryteria oceny	Zaznaczyć odpowiednie pole	Zaznaczyć odpowiednie pole
	Tak	Nie
Czy we wniosku wypełniono wszystkie pola?		
Czy do wniosku dołączono wymagane załączniki?		
Czy wniosek przesłano/dostarczony w oryginale i zawiera on niezbędne podpisy wnioskodawcy?		

Wniosek przekazano do uzupełnienia tak/nie w dniu.....

Ocena po uzupełnieniu wniosku

Czy wniosek podlega uzupełnieniu? tak/nie (niewłaściwe skreślić)

Kryteria oceny	Zaznaczyć odpowiednie pole	Zaznaczyć odpowiednie pole
	Tak	Nie
Czy we wniosku wypełniono wszystkie pola?		
Czy do wniosku dołączono wymagane załączniki?		
Czy wniosek przesłano/dostarczony w oryginale i zawiera on niezbędne podpisy wnioskodawcy?		

Decyzja:

Wniosek został skierowany do finansowania/Wniosek nie został skierowany do finansowania

- uzasadnienie (niewłaściwe skreślić):

.....

.....

.....

.....

Data

podpis pracownika

**Umowa**

**w sprawie przyznania środków w ramach instrumentu rynku pracy „Bon na Start”**

zawarta pomiędzy:

Powiatem / Miastem na prawach powiatu .....

reprezentowanym przez Starostę / Prezydenta Miasta .....

w imieniu którego działa ..... - ..... Powiatowego Urzędu Pracy w .....

zwany w treści Umowy Starostą

a

.....

.....

zwanym w treści Umowy Wnioskodawcą

a wspólnie zwanymi Stronami,

została zawarta Umowa w sprawie przyznania Wnioskodawcy instrumentu rynku pracy „Bon na Start”, zwana dalej Umową, o następującej treści:

**§ 1**

**Przedmiot Umowy**

1. Przedmiotem Umowy jest przyznanie na podstawie art. 66o ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735), przez Starostę na rzecz Wnioskodawcy środków finansowych na pokrycie dodatkowych kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia w formie Bonu na Start jeżeli:

- 1) jest osobą niepełnosprawną w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 100, 173, 240, 852 i 1234);

- 2) w dniu złożenia wniosku pozostaje osobą bezrobotną lub poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu;
- 3) będzie zatrudniona łącznie w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy;
- 4) okres przewidywanego zatrudnienia wynosi co najmniej 3 miesiące.

2. Środki przyznane w ramach Bonu na Start w wysokości określonej w Umowie mają formę ryczaftu – Wnioskodawca nie ma obowiązku przedstawienia dokumentów potwierdzających wydatkowanie przyznanej kwoty.

## **§ 2**

### **Finansowanie**

1. Maksymalna kwota środków finansowych w formie Bonu na Start, określonego w § 1 wynosi ..... zł brutto (słownie: ..... 00/100) i jest wypłacana w następujących częściach:

- 1) 15% ww. kwoty do 7 dni od dnia przedstawienia potwierdzenia zatrudnienia;
- 2) 30% ww. kwoty po 3 miesiącach pozostawania w zatrudnieniu;
- 3) 55% ww. kwoty po 9 miesiącach pozostawania w zatrudnieniu.

2. Środki zostaną wypłacone w częściach określonych w ust. 1 w terminie 7 dni na wskazany rachunek bankowy Wnioskodawcy ....., po:

- 1) przedstawieniu przez Wnioskodawcę potwierdzenia zatrudnienia, co do kwoty o której mowa w ust. 1 pkt 1;
- 2) weryfikacji w systemie teleinformatycznym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dokonanej przez Starostę, co do faktu dalszego pozostawania w zatrudnieniu Wnioskodawcy w okresach, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3.

3. Wnioskodawca oświadcza, że jest jedynym właścicielem niniejszego rachunku i nie jest on obciążony żadnymi tytułami egzekucyjnymi.

4. Dokumentami potwierdzającymi zatrudnienie mogą być umowa o pracę, spółdzielcza umowa o pracę, akt powołania, mianowania czy wyboru lub inny równoważny dokument potwierdzający nawiązanie stosunku pracy, a także zaświadczenie pracodawcy

o zatrudnieniu.

### § 3

#### **Obowiązki Wnioskodawcy i Kontrola**

1. Wnioskodawca w trakcie trwania niniejszej Umowy może zmienić miejsce zatrudnienia, zachowując przy tym prawo do wypłaty środków w formie Bonu na Start. W tej sytuacji Wnioskodawca jest obowiązany w terminie do 31 dni od dnia utraty zatrudnienia przedstawić Staroście oświadczenie o utracie zatrudnienia i podjęciu nowego wraz z potwierdzeniem zatrudnienia;
2. Utrata zatrudnienia i podjęcie nowego może nastąpić jeden raz w trakcie trwania niniejszej Umowy.
3. W sytuacji przekroczenia terminu o którym mowa w ust. 1 środki z Bonu na Start nie podlegają wypłacie i przepadają.
4. Wnioskodawca wyraża zgodę na przeprowadzenie przez Starostę i inne uprawnione instytucje kontroli w zakresie realizacji niniejszej Umowy, w tym trwałości zatrudnienia oraz statusu na rynku pracy, w każdym czasie jej trwania.
5. Wnioskodawca zobowiązany jest do współdziałania z Starostą w trakcie prowadzonej kontroli, w tym do przechowywania dokumentacji związanej z realizacją niniejszej Umowy przez okres 5 (pięciu) lat od jej zakończenia, a na każde wezwanie Starosty do udokumentowania realizacji Umowy we wskazanym przez niego terminie.

## **§ 4**

### **Skutki niewywiązania się przez Wnioskodawcę z Umowy**

1. W przypadku nie wywiązania się przez Wnioskodawcę z obowiązku pozostawania w zatrudnieniu przez określonego okresy wymienione w § 2 ust. 1 pkt 2 i 3 Umowa zostaje rozwiązana bez konieczności składania jakichkolwiek oświadczeń przez Strony;
2. Wnioskodawca zobowiązuje się do zwrotu na rzecz Starosty środków finansowych z tytułu Bonu na Start wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia dokonania zapłaty przez Starostę na rzecz Wnioskodawcy w terminie 14 (czternastu) dni kalendarzowych od dnia otrzymanego wezwania wystawionego przez Starostę w przypadku złożenia przez Wnioskodawcę we wniosku o przyznanie środków finansowych na pokrycie dodatkowych kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia w formie Bonu na Start oraz w niniejszej Umowie oświadczeń niezgodnych z prawdą;
3. O postawieniu przedmiotu niniejszej Umowy w stan natychmiastowej wymagalności Starosta powiadamia niezwłocznie Wnioskodawcę .

## **§ 5**

### **Doręczenia**

1. Strony zastrzegają następujące adresy do doręczeń:

Starosta .....

Wnioskodawca .....

2. Strony ustalają, że w przypadku niezawiadomienia o zmianach mających wpływ na skuteczność doręczeń korespondencji, pisma przesłane na adres wskazany w Umowie uważa się za doręczone w dniu, w którym mogłyby zostać doręczone gdyby zmiany nie zaistniały.

## § 6

### Ochrona danych osobowych

1. Starosta zobowiązuje się do ochrony danych, a w szczególności stosowania przepisów ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych oraz Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), dalej: RODO, zgodnie z powszechnie przyjętymi standardami i ustalonymi przez Strony warunkami.
2. Starosta zobowiązuje się przetwarzać udostępnione mu dane osobowe zgodnie z niniejszą Umową, RODO oraz innymi przepisami prawa powszechnie obowiązującego z zakresu ochrony danych osobowych oraz oświadcza, że stosuje środki bezpieczeństwa spełniające wymogi RODO.
3. Przetwarzanie przez Starostę danych osobowych w zakresie oraz celach innych niż wyraźnie wskazane postanowieniami niniejszej Umowy jest niedopuszczalne.
4. Starosta zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy wszelkich danych osobowych, informacji i materiałów udostępnionych mu lub o których powziął wiedzę w związku z realizacją Umowy, a także powstałych w wyniku jej wykonania informacji i materiałów oraz danych uzyskanych w jakikolwiek inny sposób, zamierzony czy przypadkowy w formie ustnej, pisemnej, elektronicznej lub jakiegokolwiek innej formie.

## § 7

### Postanowienia końcowe

1. Gdyby jakiegokolwiek postanowienie Umowy okazało się nieważne albo bezskuteczne, Strony zastąpią postanowienia uznane za nieważne lub bezskuteczne innym, zgodnym z prawem, postanowieniem realizującym możliwie najbardziej zbliżony cel gospodarczo-społeczny i odzwierciedlający pierwotną intencję Stron.
2. W sprawach nieunormowanych niniejszą Umową mają zastosowanie przepisy:
  - a) ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
  - b) ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu



osób niepełnosprawnych;

c) ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny;

oraz akty wykonawcze do wskazanych ustaw.

3. Spory powstałe na tle niniejszej Umowy Strony poddają pod rozstrzygnięcie w pierwszej instancji przez sądy powszechne według siedziby Starosty.

4. Wszelkie zmiany warunków Umowy (w tym informacje o zmianie adresu) wymagają formy pisemnej (pod rygorem nieważności), stanowiącej aneks do Umowy.

5. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

Starosta

Wnioskodawca

# 13. Bibliografia i materiały pomocnicze

## Akty prawne powszechnie obowiązujące

1. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2002r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 1997 Nr 123 poz. 776)
2. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2021 r. poz. 1100).
3. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, Dz.U.2012 poz. 1169

## Programy i strategie

1. Strategia na rzecz osób z niepełnosprawnościami 2021–2030. Załącznik do uchwały nr 27 Rady Ministrów z dnia 16 lutego 2021 r. (poz. 218)

## Opracowania i raporty

1. Sprawozdanie z Karty Praw Osób Niepełnosprawnych, Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2022
2. Sprawozdanie Zarządu PFRON z realizacji Planu Rzeczowo-finansowego z działalności Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w 2021 roku.
3. Daniłowska S., Gawska A., „Co pracodawcy w Polsce myślą o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami”, Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023 r.
4. Gawska A., „Bon na Start. Raport z badania jakości pilotażu”. Polski Związek Głuchych, Warszawa, lipiec 2023r.
5. Gawska A., „Bon na Start. Raport z pilotażu instrumentu”. Polski Związek Głuchych, Warszawa, lipiec 2023r.
6. Gawska A., Tatko A., „Postawy niepracujących osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Raport z badania”, Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023 r.
7. Gawska A., Tatko A., „Postawy na rynku pracy pracujących osób z niepełnosprawnościami. Raport z badania”, Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023 r.
8. Kompensacja i Dostęp. Instrument wspierający aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami, opracowanie Polski Związek Głuchych, Warszawa 2023 r.
9. Moje Dostępne Miejsce Pracy. Instrument wspierający aktywizację zawodową osób

z niepełnosprawnościami, opracowanie Polski Związek Głuchych, Warszawa 2023 r.

10. Efektywność świadczenia usług rynku pracy. Informacja o wynikach kontroli. NIK  
Lublin.

#### **Oficjalne dane statystyczne**

1. ZUS, dane za rok 2022
2. BAEL, 2021. Dane dla populacji w wieku 16-89 lat.
3. System EKSMOoN.

lipiec 2023r.