# **Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami – dobre praktyki**

## **Metryczka:**

**Tytuł usługi:** Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami

**Typ dobrej praktyki:** Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami

**Nazwa jednostki:** Miasto Konin, Miasto Lublin

**Województwo:** wielkopolskie, lubelskie

**Kontakt:**

Miasto Konin

[sekretariat@konin.um.gov.pl](mailto:sekretariat@konin.um.gov.pl)

[Strona internetowa Urzędu Miasta Konin](http://www.konin.pl/)

Miasto Lublin

Wydział ds. osób niepełnosprawnych

[kadry@lublin.eu](mailto:kadry@lublin.eu)

[Strona internetowa Urzędu Miasta Lublin](https://lublin.eu/urzad-miasta-lublin/)

## **Geneza rozwiązania**

**Miasto Konin** od początku było nastawione na zatrudnianie osób   
z niepełnosprawnościami, ale nie stworzyło „**procedury ich** zatrudniania”.

**Miasto Lublin** od 2006 roku postawiło sobie za cel zwiększanie ilości pracowników z niepełnosprawnościami.

Podstawa prawna realizacji przedsięwzięcia w Mieście Lublin to:

1. Realizacja Programu działań na rzecz niepełnosprawnych mieszkańców uchwalanego przez Radę Miasta na poszczególne lata.
2. Umowy zawarte z PFRON oraz Samorządem Województwa.

## **Działania – proces wrażania**

Wymienione jednostki samorządowe mają wysoki wskaźnik zatrudnienia osób   
z niepełnosprawnościami. Miasto Konin od lat 90. stara się utrzymywać ten wysoki wskaźnik. Miasto Lublin od lat aktywnie włącza się w proces wyrównywania szans osób z niepełnosprawnościami na wielu płaszczyznach, dążąc do zapewnienia im pełnego uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej oraz sukcesywnie zwiększa **odsetek** zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

## **Rozwiązanie – szczegółowy opis**

### **Miasto Konin**

Działania:

1. W Urzędzie Miejskim w Koninie na koniec kwietnia 2020 roku zatrudnione były 44 osoby posiadające orzeczenia o niepełnosprawności, w tym:   
   3 osoby w stopniu lekkim,   
   31 osób w stopniu umiarkowanym,   
   1 osoba w stopniu umiarkowanym ze szczególnym schorzeniem,   
   9 osób w stopniu znacznym,   
   co stanowi ok. **12%** wszystkich zatrudnionych.
2. Otwartość na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami oraz równe traktowanie wszystkich w procesie zatrudniania w Urzędzie Miejskim   
   w Koninie oraz dbałość o poprawę warunków życia mieszkańców   
   z niepełnosprawnościami przejawia się w następujących działaniach: Osiągnięcie dwukrotności wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, który daje uprawnienie do zwolnienia z wpłat na PFRON,
3. Zatrudnienie w ciągu ostatnich kilku lat 8 osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności,
4. Utworzenie w latach 90-tych i utrzymywanie nadal Monitoringu Miejskiego   
   w Strukturach Straży Miejskiej w Koninie, gdzie zatrudnionych jest 7 osób   
   z niepełnosprawnościami głównie ruchowymi,
5. Zastosowanie przeniesień pracowników na inne stanowisko dostosowane   
   do ich potrzeb po przebytej chorobie i uzyskaniu stopnia niepełnosprawności, bez zwolnień pracowników (w ciągu ostatnich kilku lat 2 przypadki),
6. Pozyskanie środków z PFRON na dofinansowanie stanowisk pracy w ramach programu „Stabilne zatrudnienie” w roku 2018, konsekwencją czego jest nadal zatrudnianie jednej osoby,
7. Przeprowadzenie szkoleń dla pracowników: w roku 2012 przeszkolono   
   30 pracowników w temacie „Asystent języka migowego”, jeden pracownik poprzez szkolenia w latach: 2013, 2014, 2017, 2018 uzyskał uprawnienia tłumacza migowego, w roku 2019 przeszkolono 25 pracowników w temacie „Świat dotyku i dźwięku obsługa osób niedowidzących i niewidomych”.
8. W 2017 roku utworzenie w urzędzie nowego stanowiska pracy, tj. Oficera Dostępności, którego zadaniem jest m.in. wdrożenie projektowania uniwersalnego; ocena zgodności przyjętych rozwiązań z obowiązującymi *Standardami* i *Wytycznymi*; szczegółową oceną rozwiązań technicznych stosowanych tak w przestrzeni publicznej, jak i we wnętrzach obiektów.   
   Od marca 2020 r. stanowisko to zostało przekształcone w Koordynatora   
   ds. dostępności,
9. W 2017 roku Urząd Miejski w Koninie wprowadził do obiegu prawnego „Standardy Dostępności dla miasta Konina v. 2017” oraz „Wytyczne projektowania bez barier”, które w znaczący sposób przyczyniają się   
   do poprawy infrastruktury, szczególnie w zakresie dostosowania do potrzeb osób z niepełnosprawnością,
10. Utworzenie w strukturach urzędu, jako jeden z wydziałów w 2014 roku Centrum Organizacji Pozarządowych z zadaniami w zakresie współpracy   
    z organizacjami pozarządowymi oraz w zakresie współpracy z osobami niepełnosprawnymi.

### **Miasto Lublin:**

Jednym z działań zwiększających zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Urzędzie Miasta oraz jednostkach podległych było wykorzystywanie funduszy zewnętrznych: Od maja 2008 roku Miasto rozpoczęło realizację Programu PFRON „Ośrodki Informacji dla osób niepełnosprawnych”. W ramach tego Programu zostały zatrudnione w Urzędzie 2 osoby z niepełnosprawnościami. Miasto uczestniczyło   
w dwóch edycjach tego Programu do końca 2010 roku. Od roku 2011 Ośrodek funkcjonuje w pełni finansowany ze środków Miasta, zaś osoby zatrudnione   
w ramach Programu nadal są pracownikami Urzędu i brały czynny udział zarówno   
w fazie przygotowania kolejnych projektów, jak też w ich realizacji. W latach 2010-2012 od 1 lutego 2010 r. realizowany był projekt „Sprawni w pracy w Urzędzie Miasta Lublin”, dofinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego, dzięki któremu utworzonych zostało 10 etatów dla osób z niepełnosprawnościami (9 etatów   
w Centrum Monitoringu Wizyjnego oraz 1 etat w Biurze ds. Osób Niepełnosprawnych. Uczestnicy projektu objęci zostali wsparciem psychologicznym udzielanym przez psychologa z doświadczeniem w pracy z osobami   
z niepełnosprawnościami. Odbyły się 3 sesje wsparcia grupowego i sesje indywidualne. Przez 2 tygodnie trwał także trening pracy. Ponieważ zatrudnione   
w Projekcie osoby doskonale się sprawdziły, Miasto podjęło decyzje o pozyskaniu kolejnych pracowników z niepełnosprawnościami i utworzeniu dla nich kolejnych stanowisk.

W okresie od kwietnia 2013 do czerwca 2014 realizowano projekt "Przez staż i pracę do aktywności i samodzielności", w którym uczestnicy skorzystali z kompleksowego wsparcia - doradztwo zawodowe oraz poradnictwo psychologiczne. Dla 8 osób zorganizowano 6. - miesięczny staż zawodowy, 13 osób zostało zatrudnionych   
na okres 12 miesięcy w ramach subsydiowanego zatrudnienia (10 osób w Wydziale Bezpieczeństwa Mieszkańców i Zarządzania Kryzysowego – Centrum Monitoringu Wizyjnego oraz 3 osoby w Biurze ds. Osób Niepełnosprawnych). Dla osób zatrudnionych w ramach projektu zostało zorganizowane szkolenie z zakresu funkcjonowania administracji samorządowej.

Wydziały urzędu, które uczestniczyły w przedsięwzięciu:

1. Wydział ds. Osób Niepełnosprawnych (dawniej funkcjonował jako Biuro   
   ds. Osób Niepełnosprawnych) uczestniczył w fazie przygotowawczej, w trakcie realizacji (koordynował Projekty, staże).
2. Wydział Funduszy Europejskich (w fazie przygotowawcze, monitoring   
   i sprawozdawczość).
3. Wydział Budżetu i Księgowości (realizacja, analityka i sprawozdawczość budżetowa).
4. Biuro Kadr (płace, obsługa personalna).
5. Wydział Bezpieczeństwa Mieszkańców i Zarządzania Kryzysowego – (faza przygotowawcza i realizacja).
6. Inne Wydziały, w których odbywały się staże (Wydział Architektury   
   i Budownictwa, Wydział Podatków, Wydział Komunikacji, BHP, Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności, Biuro Zamówień Publicznych)

## **Koszty finansowe**

### **Miasto Lublin:**

Ostatni z projektów wymagał wkładu własnego, ponadto po zakończeniu Projektów większość osób w nich uczestniczących nadal pracuje w Urzędzie, cały czas następuje wzrost zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i koszty tego procesu ponosi Miasto.

Na etapie planowania każde z przedsięwzięć było finansowane w ramach zadań bieżących poszczególnych komórek, więc nie wiązało się z poniesieniem dodatkowych kosztów.   
Na etapie realizacji dodatkowe koszty wiązały się z wkładem własnym osobowym   
i finansowym.

Koszty: 104 tysiące PLN wkładu na realizację III Projektu realizowanego z Urzędem Marszałkowskim. Po zakończonych Projektach dalsze utrzymywanie stanowisk pracy – finansowane z budżetu Miasta.

## **Możliwość implementacji w innych jednostkach**

Każda jednostka samorządu terytorialnego powinna dążyć do zatrudniania osób   
z niepełnosprawnościami. Osiągnięcie współczynnika zatrudniania osób niepełnosprawnych na poziomie 6% zwalnia pracodawcę z obowiązku wpłacania składek na PFRON.

## **Napotkane trudności:**

### **Miasto Lublin**

Na etapie planowania: Dostosowanie potrzeb i możliwości Urzędu do wytycznych   
i wymagań stawianych w poszczególnych Projektach.

Na etapie realizacji: osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia ściśle określonej grupy docelowej beneficjentów.

### **Miasto Konin:**

Brak możliwości określenia trudności, ponieważ Miasto nie realizuje praktyki zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w ramach projektu.

## **Współpraca z innymi podmiotami:**

### **Miasto Lublin:**

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych   
oraz Urząd Marszałkowski

### **Miasto Konin:**

Pozyskanie środków z PFRON na dofinansowanie stanowisk pracy w ramach programu „Stabilne zatrudnienie”

## **Efekty:**

### **Miasto Lublin:**

Bezpośrednie rezultaty:

1. Twarde: uzyskanie zatrudnienia oraz możliwość odbycia staży przez uczestników projektu, zwiększenie wiedzy uczestników poprzez uczestnictwo w szkoleniach, uzyskanie wsparcia poprzez trening pracy i pracę z psychologiem, ukończenie udziału w projekcie.
2. Miękkie: wzrost pewności siebie i motywacji u uczestników projektu, podniesienie umiejętności organizacyjnych i komunikacyjnych, poprzez trening pracy   
   i poradnictwo psychologiczne, stworzenie warunków do integracji zawodowej   
   i społecznej uczestnikom, zwiększenie świadomości pracodawców, mieszkańców Lublina i przedstawicieli instytucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

**Przewidywane oddziaływanie długofalowe:**

Zrealizowane projekty przyczyniły się do wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, stworzyły warunki do integracji zawodowej i społecznej   
oraz zwiększenia świadomości pracodawców, mieszkańców Lublina i przedstawicieli instytucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, ich potrzeb i możliwości. Przyczyniły się także do kreowania pozytywnego wizerunku osoby niepełnosprawnej jako pełnowartościowego członka społeczności lokalnej i zawodowej.

**Możliwość kontynuacji projektu po jego zakończeniu:**

Projekt zapewniał uczestnikom kontynuację zatrudnienia przez czas wskazany   
w wymogach projektowych i po jego zakończeniu. Pozytywne doświadczenia wynikające z zatrudnienia osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności w Urzędzie, przyczyniły się do dalszego zwiększenia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. To samo dotyczy jednostek podległych. Dzięki realizacji polityki kadrowej przyjaznej dla osób z niepełnosprawnościami umożliwiającej równy dostęp do zatrudnienia, wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Urzędzie Miasta Lublin   
w ciągu ostatnich lat wzrósł z poziomu 2,56% ogółu zatrudnionych w roku 2006   
do poziomu 8,1% ogółu zatrudnionych w roku 2019 (według stanu na dzień   
31 grudnia 2019 roku). Poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wzrósł także w jednostkach podległych: Miejskim Ośrodku Pomocy Rodzinie 7,19%, Zarządzie Transportu Miejskiego 4,46% oraz Miejskim Urzędzie Pracy 9,04%.

Ogólna liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych w Urzędzie Miasta Lublin według stanu z IV 2020 r. wynosi w etatach **6,62 %** (7,96 % z uwzględnieniem zatrudnienia osób niepełnosprawnych ze szczególnymi schorzeniami), a w osobach **6,59 %** (7,93 % z uwzględnieniem zatrudnienia osób niepełnosprawnych   
ze szczególnymi schorzeniami).

### **Miasto Konin:**

* prawie dwukrotna wysokość wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, który uprawnia do zwolnienia z obowiązkowych wpłat na PFRON (12%);
* zatrudnienie w ciągu ostatnich kilku lat 8 osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności;
* utworzenie w 2014 r. w strukturach Urzędu, jako jednego z wydziałów Centrum Organizacji Pozarządowych z zadaniami w zakresie współpracy   
  z organizacjami pozarządowymi oraz w zakresie współpracy z osobami   
  z niepełnosprawnościami.

**Źródła**: Materiał powstał w ramach projektu „Samorząd bez barier” na podstawie materiałów przesłanych przez pracowników Urzędu Miasta Lublina i Urzędu Miasta Konina.