



UPRAWNIENIA I PRZYWILEJE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ ZWIĄZANE Z ZATRUDNIENIEM

KWARTALNY BIULETYN EDUKACYJNY Z PRAWA PRACY

CZERWIEC 2022 | NUMER 2

W TYM NUMERZE M.IN.:

- skrócony czas pracy
- dodatkowa przerwa w pracy
- dodatkowy urlop wypoczynkowy
- zakład pracy chronionej i zakład aktywności zawodowej
- szkolenia dla osób z niepełnosprawnościami



WWW.CANVA.COM

SŁÓW KILKA O BIULETYNIE...

Biuletyn został stworzony z myślą o dostarczeniu w przystępnej formie podstawowej wiedzy dotyczącej uprawnień danej grupy odbiorców, które przysługują z tytułu różnych form zatrudnienia, w tym pracy na etacie pracowniczym.

Podstawowym celem biuletynu jest rozwijanie świadomości prawnej i edukacja prawna. Pamiętajmy, że brak wiedzy sprawia, że często nie korzystamy z przysługujących nam uprawnień. Uzyskanie przez jak najszerszą grupę odbiorców podstawowej wiedzy o uprawnieniach związanych z zatrudnieniem jest korzyścią dla całego społeczeństwa.

Prosimy o wnikliwe zapoznanie się z poruszonymi poniżej zagadnieniami. Ich właściwe zrozumienie pozwoli na efektywne korzystanie z własnych uprawnień.



SEKCJA DYDAKTYCZNA

PODSTAWOWE POJĘCIA



WWW.UNSPLASH.COM

Nie każda osoba zatrudniona jest pracownikiem. Niektórzy zatrudnieni zostali na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenie) lub na jeszcze innej podstawie (np. funkcjonariusze służb mundurowych). Poniżej zawarte informacje w zakresie uprawnień osób niepełnosprawnych dotyczą przede wszystkim pracowników, którzy mają możliwość korzystania z uprawnień niedostępnych dla innych osób zatrudnionych. Zleceniobiorca z niepełnosprawnością czy osoba zatrudniona na podstawie umowy agencyjnej w większości przypadków nie będzie zatem posiadać uprawnień takich jak pracownicy.

Pamiętaj, że:

- Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 Kodeksu pracy).
- Zależnie od stopnia niepełnosprawności, przysługujący pracownikowi zakres uprawnień może być różny. Wyróżniamy trzy stopnie niepełnosprawności: znaczny; umiarkowany; lekki. Zaliczenie do jednego z określonych stopni niepełnosprawności ma wpływ na przysługiwanie konkretnych uprawnień. Im wyższy stopień niepełnosprawności, tym zazwyczaj większe uprawnienia pracownicze.
- **Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy**



SEKCJA DYDAKTYCZNA

PODSTAWOWE POJĘCIA

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.**
- **Rehabilitacja zawodowa** ma na celu ułatwienie osobie z niepełnosprawnością uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy.
- Pamiętaj, że osobie z niepełnosprawnością przysługują

szczególne uprawnienia pracownicze od dnia, od którego została ona wliczona do stanu zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Osobę z niepełnosprawnością wlicza się do stanu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.

- Pamiętaj, że nie masz obowiązku ujawnienia informacji o niepełnosprawności i jej stopniu, jednak bez tego nie będziesz mógł korzystać ze szczególnych uprawnień pracowniczych przewidzianych dla osób z niepełnosprawnością. Czasem jednak przepisy dotyczące wykonywania pracy w konkretnym zawodzie mogą zobligować Cię do ujawnienia informacji o niepełnosprawności.



WWW.CANVA.COM



SKRÓCONY CZAS PRACY

Czas pracy osoby z niepełnosprawnością nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Czas pracy osoby z niepełnosprawnością zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Osoba z niepełnosprawnością nie może pracować w porze nocnej. U różnych pracodawców funkcjonują różne godziny pory nocnej, przy czym musi ona trwać 8 godzin i powinna zaczynać się najwcześniej o 21.00, a kończyć najpóźniej o 7.00.

Osoba z niepełnosprawnością nie może pracować w godzinach nadliczbowych. W przypadku pracowników korzystających z krótszej dobowej normy 7-godzinnej, pracę w nadgodzinach będzie już praca powyżej 7 godzin.

Jeśli wbrew zakazowi pracodawca narzuci Ci pracę w godzinach nadliczbowych, możesz domagać się wynagrodzenia i stosownego dodatku za pracę w nadgodzinach.

Obowiązek skrócenia czasu pracy i zakaz pracy nocnej i pracy w nadgodzinach nie dotyczy:

- osób zatrudnionych przy pilnowaniu,
- sytuacji 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.

Koszty tych badań ponosi pracodawca.

Pamiętaj zatem, że pozostając w zatrudnieniu możesz wystąpić z wnioskiem o wydanie zgody lekarza na stosowanie do Ciebie ogólnych norm czasu pracy i wyłączenie powyżej opisanych uprawnień.

Zastosowanie skróconych norm czasu pracy nie może niekorzystnie wpływać na wysokość Twojego wynagrodzenia. Jeżeli wynagrodzenie jest wypłacane w stałej miesięcznej kwocie, to kwota ta nie może być zmniejszona z uwagi na krótszy czas pracy. Jeżeli wynagrodzenie jest płatne w stawkach godzinowych, ulegają one stosunkowemu powiększeniu.



DODATKOWA PRZERWA W PRACY

Osoba z niepełnosprawnością ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

Taka dodatkowa przerwa nie narusza Twojego prawa do 15 minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy przysługującej wszystkim pracownikom w czasie dnia pracy wynoszącego co najmniej 6 godzin. Oznacza to, że jeśli pracujesz danego dnia co najmniej 6 godzin, masz prawo do obu 15 minutowych przerw, a obie zostaną wliczone do czasu pracy.

Przerwa na gimnastykę lub wypoczynek jest przerwą płatną.

DODATKOWY URLOP WYPOCZYNKOWY

Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego nabędziesz po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia do jednego z w/w stopni niepełnosprawności. Przepracowanie roku nie musi mieć miejsca u jednego pracodawcy, a także nie musi być zachowana ciągłość zatrudnienia. Każdy kolejny dodatkowy urlop wypoczynkowy będziesz nabywać 1 stycznia każdego roku kalendarzowego po nabyciu pierwszego takiego urlopu.

Urlop, o którym mowa wyżej, nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli jednak wymiar takiego urlopu dodatkowego jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu przysługuje Ci urlop dodatkowy w wymiarze 10 dni roboczych. **Zawsze musisz mieć zatem zagwarantowane 10 dodatkowych dni urlopu.**



ZWOLNIENIE OD PRACY W CELU UCZESTNICZENIA W TURNUSIE REHABILITACYJNYM

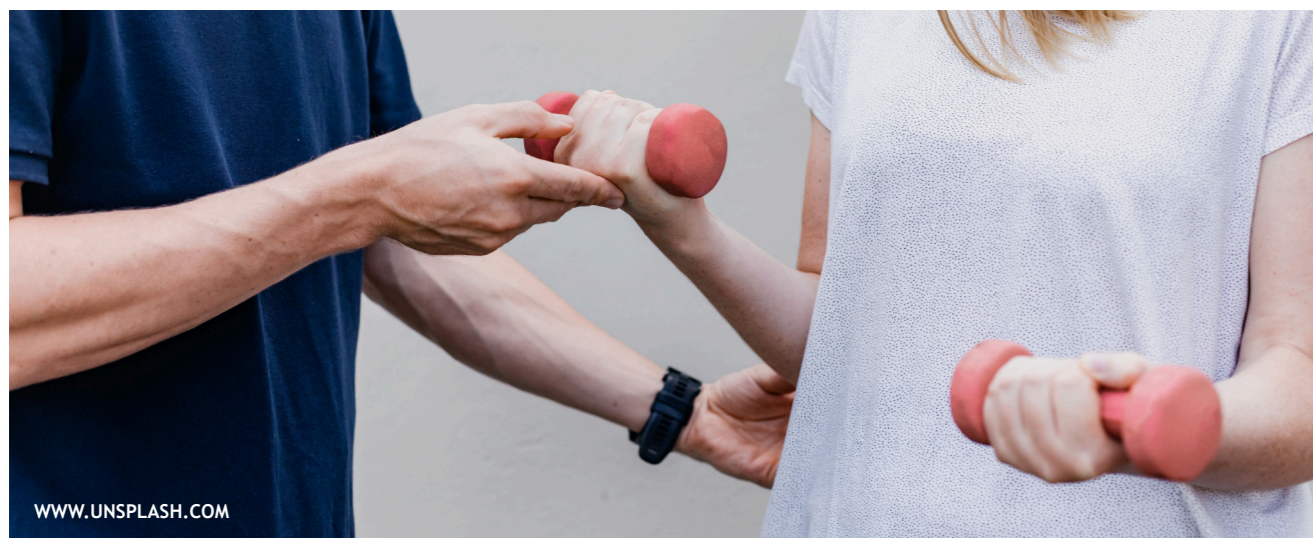
Pracownik o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej jednak niż raz w roku.

Turnus rehabilitacyjny oznacza zorganizowaną formę aktywnej rehabilitacji połączonej z elementami wypoczynku, której celem jest ogólna poprawa psychofizycznej sprawności oraz rozwijanie umiejętności społecznych uczestników, między innymi przez nawiązywanie i rozwijanie kontaktów społecznych, realizację i rozwijanie zainteresowań, a także przez udział w innych zajęciach przewidzianych programem turnusu.

Pamiętaj, że do uczestnictwa w turnusie możesz zostać skierowany na wniosek lekarza, pod którego opieką się znajdujesz. Skierowanie na turnus rehabilitacyjny należy przedstawić pracodawcy w takim terminie, który umożliwi zapewnienie normalnego toku pracy w zakładzie.

Pracodawca nie może odmówić Ci zwolnienia od pracy. Pracodawca nie może żądać, byś na turnus wyjeżdżał korzystając z urlopu wypoczynkowego.

Łączny wymiar Twojego dodatkowego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie może jednak przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym. Musisz zatem odpowiednio rozdzielić przysługujący Ci czas pomiędzy te uprawnienia.



WWW.UNSPLASH.COM



ZWOLNIENIE OD PRACY W CELU WYKONANIA BADAŃ, ZABIEGÓW LECZNICZYCH ITD...

Pracownik o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia 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.

Zwolnienie takie powinno obejmować czas wykonania badań oraz czas niezbędnym na dojechanie i powrót do odpowiedniej placówki.

Możesz wielokrotnie korzystać z tego rodzaju zwolnienia, zależnie od Twoich rzeczywistych potrzeb.

PRACA W ZAKŁADZIE PRACY CHRONIONEJ

Zakład pracy chronionej to zakład, który jest w odpowiedni sposób przystosowany do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Status zakładu pracy chronionej może przysługiwać zakładom, które spełniają szereg wymogów prawnych, m.in. obiekty i pomieszczenia użytkowane odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględniają potrzeby osób z niepełnosprawnościami w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich, jest zapewniona doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

Pracodawcy prowadzący zakład pracy chronionej mogą liczyć na szereg prawnych przywilejów. W zamian pracodawca taki wspiera aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych. Prowadzący zakład pracy chronionej tworzy zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON). Środki funduszu rehabilitacji są przeznaczane na finansowanie rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej, w tym na indywidualne programy rehabilitacji osób niepełnosprawnych opracowywane przez powołane przez pracodawców komisje rehabilitacyjne oraz ubezpieczenie osób niepełnosprawnych, zgodnie z zakładowym regulaminem wykorzystania tych środków.



PRACA W ZAKŁADZIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ



WWW.UNSPLASH.COM

Gmina, powiat, fundacja, stowarzyszenie lub inna organizacja społeczna, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnością, może utworzyć wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostkę i uzyskać dla tej jednostki **status zakładu aktywności zawodowej**, jeżeli dopełni szeregu prawych wymogów, w tym m.in.

a) obiekty i pomieszczenia użytkowane przez tę jednostkę:

- odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy,
- uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich,

b) jest zapewniona doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne,

c) przeznacza uzyskane dochody na zakładowy fundusz aktywności.

Zakład aktywności zawodowej zapewnia zatrudnienie osobom z niepełnosprawnością. Zakłady takie są wspierane ze środków publicznych i tworzone najczęściej na terenach, gdzie występują problemy ze znalezieniem przez osoby niepełnosprawne odpowiednich stanowisk pracy.



PRZYSTOSOWANIE STANOWISKA PRACY DO POTRZEB OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach:

- przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością;
- zatrudnienia w formie telepracy.

Przystosowane stanowisko pracy to stanowisko, które jest oprzyrządowane i dostosowane odpowiednio do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością jest procesem bardzo indywidualizowanym, brak tutaj jednego uniwersalnego wzorca.

Kontrolę spełniania warunku przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością przeprowadza **Państwowa Inspekcja Pracy**.

Pracodawca jest co do zasady obowiązany zapewnić niezbędne, racjonalne usprawnienia dla zatrudnionej osoby z niepełnosprawnością. Polegają one na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby.



WWW.UNSPLASH.COM



WYPADEK PRZY PRACY LUB CHOROBA ZAWODOWA

Pracodawca ma obowiązek wydzielenia lub zorganizowania odpowiedniego stanowiska pracy z podstawowym zapleczem socjalnym dla osoby zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku i została uznana za osobę z niepełnosprawnością. Powinno to nastąpić nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania za osobę z niepełnosprawnością.

Z powyższego przywileju nie można skorzystać, 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.



WWW.UNSPLASH.COM



SZKOLENIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Szkolenie osób z niepełnosprawnością odbywa się w formach pozaszkolnych w celu nauki zawodu, przekwalifikowania lub podwyższenia kwalifikacji. Do korzystania ze szkoleń w różnym zakresie uprawnieni są pracownicy z niepełnosprawnością, jak również bezrobotni z niepełnosprawnością oraz inne osoby z niepełnosprawnością poszukujące pracy.

Pamiętaj, że powiatowy urząd pracy inicjuje i organizuje szkolenia dla bezrobotnych osób z niepełnosprawnością lub innych osób z niepełnosprawnością poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu, zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy. Szkoleniami mogą być objęte również osoby z niepełnosprawnością będące w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników.

Szkolenia mają na celu **zwiększenie szans na uzyskanie zatrudnienia, podwyższenia dotychczasowych kwalifikacji zawodowych lub zwiększenia aktywności zawodowej.** Szkolenie osób niepełnosprawnych może odbywać się:

- w placówkach szkolących;
- w specjalistycznych ośrodkach szkoleniowo-rehabilitacyjnych.

Kierownik powiatowego urzędu pracy kieruje osobę niepełnosprawną na szkolenie:

- z własnej inicjatywy lub na podstawie orzeczenia właściwego organu;
- wskazane przez tę osobę, jeżeli zostanie uprawdopodobnione, że szkolenie to zapewni uzyskanie pracy.

Szkolenie trwa nie dłużej niż 36 miesięcy.

Koszty szkolenia są finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Osoba z niepełnosprawnością, która nie ukończyła szkolenia z własnej winy, jest obowiązana do zwrotu jego kosztów, chyba że powodem nieukończenia szkolenia było podjęcie zatrudnienia.

Szkolenie osób z niepełnosprawnością może być organizowane także przez pracodawcę.



O NIEODPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ...

Potrzebujesz pomocy prawnika, doradcy, mediatora? Jesteś w trudnej życiowej sytuacji, na przykład potrzebujesz pomocy w rozłożeniu długu na raty, w spłacie pożyczek „chwilówek”, masz kłopoty mieszkaniowe, grozi Ci eksmisja, masz problemy pracownicze, z egzekucją alimentów, odziedziczyłeś długi, nie wiesz do jakiego urzędu pójść po pomoc, masz inne problemy związane ze sprawami życia codziennego? Skorzystaj z nieodpłatnej pomocy prawnej, poradnictwa obywatelskiego lub mediacji. Darmową pomoc uzyskasz w ponad 1500 punktach nieodpłatnej pomocy prawnej w całym kraju.

O tym gdzie jest najbliższy punkt zapytaj:

a) w starostwie powiatowym, b) w urzędzie gminy, c) w urzędzie miasta, lub poszukaj:

d) na stronach internetowych powiatów i gmin (które znajdziesz wpisując w wyszukiwarce hasło: urząd gminy, powiatu lub miasta i miejscowość, w której punkcie chcesz się zapisać),

e) na stronie internetowej: np.ms.gov.pl

Kto może skorzystać z darmowej pomocy prawnej?

Każdy, kto znajduje się w sytuacji, w której nie może ponieść kosztów odpłatnej pomocy i złoży takie oświadczenie w punkcie, w którym świadczona jest nieodpłatna pomoc, nieodpłatne poradnictwo obywatelskie lub nieodpłatna mediacja.

Nieodpłatna pomoc prawna przysługuje także osobie fizycznej prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą (osoba samozatrudniona) niezatrudniającej innych osób w ciągu ostatniego roku. Nieodpłatna pomoc prawna dla samozatrudnionych przedsiębiorców ma charakter pomocy de minimis.

ZAKRES NIEODPŁATNEJ POMOCY



POMOC PRAWNA

Możesz liczyć na:

- informację o stanie prawnym lub obowiązkach i uprawnieniach
- wskazanie sposobów rozwiązania problemu prawnego
- sporządzenie projektu pisma (z wyłączeniem spraw w toczących się już postępowaniach), w tym o zwolnienie z kosztów sądowych lub o ustanowienie pełnomocnika
- poinformowanie o kosztach i ryzyku finansowym skierowania sprawy do sądu
- nieodpłatną mediację
- informację o możliwościach innej, darmowej pomocy



PORADNICTWO OBYWATELSKIE

Możesz liczyć na:

- rozpoznanie problemu i udzielenie porady dostosowanej do indywidualnej sytuacji, zwłaszcza w sprawach zadłużenia, mieszkaniowych oraz zabezpieczenia społecznego
- poinformowanie o przysługujących uprawnieniach lub ciężących obowiązkach
- wsparcie w samodzielnym rozwiązywaniu problemu, np. poprzez sporządzenie planu wyjścia z trudnej sytuacji oraz udzielenie pomocy w jego realizacji
- skierowanie do odpowiednich instytucji lub placówek nieodpłatnej pomocy
- nieodpłatną mediację



MEDIACJE

Możesz liczyć na:

- poinformowanie o możliwościach i korzyściach polubownych metod rozwiązywania sporów
 - przygotowanie projektu umowy o mediację lub wniosku o przeprowadzenie mediacji
 - przygotowanie projektu wniosku o przeprowadzenie mediacji w sprawie karnej
 - przeprowadzenie mediacji
 - udzielenie pomocy w sporządzeniu do sądu wniosku o zatwierdzenie ugody zawartej przed mediatorem
- MEDIACJA jest dobrowolna, nieformalna i poufna, a mediator jest osobą bezstronną**



UDZIELANIE PORAD I MEDIACJI OSOBOM ZE SZCZEGÓLNYMI POTRZEBAMI

Pomoc jest udzielana co do zasady podczas osobistej wizyty w punkcie. Osoby ze znaczną niepełnosprawnością lub mające trudności w komunikowaniu się mogą liczyć na pomoc poza punktem, albo za pośrednictwem środków porozumiewania się na odległość (telefonu, poczty elektronicznej, komunikatorów internetowych). Poradę można uzyskać również przy udziale tłumacza migowego.

**Ponad połowa punktów
nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego
w Polsce jest prowadzona przez organizacje pozarządowe,
jako zadanie publiczne powierzane przez starostów lub prezydentów,
w efekcie corocznego, otwartego konkursu ofert.**



SURSUM CORDA oznacza „w górę serca!”.

W tym zawołaniu zawiera się cała nasza misja - **pomagać w trudnej sytuacji**
i dawać nadzieję na to, że może być lepiej.
Dla tych, którzy chcą się angażować i wspierać projekty dobroczynne - tworzymy warunki
do skutecznego działania, w klimacie zaufania i czytelnych zasad.

Jedną z form naszej aktywności jest prowadzenie od 2016 r.
sieci punktów **nieodpłatnej pomocy prawnej, poradnictwa obywatelskiego i mediacji**
oraz urozmaiconą edukacją prawną.

Stowarzyszenie Sursum Corda powstało w 2000 roku z inicjatywy grupy przyjaciół i profesjonalistów,
którzy wcześniej - przez 6 lat - angażowali się społecznie jako wolontariusze.
Jako organizacja pozarządowa jesteśmy apolityczni działamy na zasadzie „non profit”, czyli nie dla zysku

Posiadamy status **organizacji pożytku publicznego**, co oznacza,
że możesz przekazać nam 1% podatku, który codziennie inwestujemy w mądre pomaganie.

Będzie nam miło, jeśli dołączysz do naszej załogi !



Polubmy się:
fb.com/Stowarzyszenie.Sursum.Corda

www.sc.org.pl



pomoc ma MOC ! KRS 00000 20 382
wyślij SMS o treści **KRS** na nr **4321**, odeślemy Ci **za darmo** nasz nr KRS