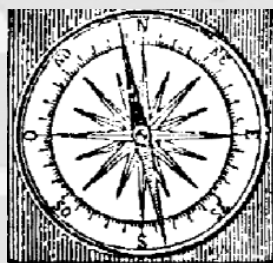


NIEPEŁNOSPRAWNI

**REHABILITACJA
ZAWODOWA I SPOŁECZNA**

Stan prawny na dzień 1 marca 2007 r.



WYDANIE II

Poznaj

Swoje

Prawa

WYDANIE I REDAKCJA:

Stowarzyszenie Klon/Jawor

ul. Szpitalna 5/5

00-031 Warszawa

tel. (0-22) 828 91 28

fax (0-22) 828 91 29

e-mail: klon@klon.org.pl

<http://www.klon.org.pl>

<http://www.ngo.pl>

© Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2007

Wykorzystywanie fragmentów lub całości tekstów broszur z serii „Poznaj Swoje Prawa” wyłącznie za zgodą wydawcy.

Publikacja wydana w projekcie

NGO:SPRAWNI

współfinansowanym

ze środków **Unii Europejskiej** w ramach

Europejskiego Funduszu Społecznego



opracowanie: Mariusz Świerczyński

NIEPEŁNOSPRAWNI REHABILITACJA ZAWODOWA I SPOŁECZNA

*Stan prawny na dzień 1 marca 2007 r.
wydanie II*

Spis treści

I. Wstęp	2
II. Orzekanie o niepełnosprawności	5
Orzecznictwo pozarentowe w zespołach ds. orzekania o niepełnosprawności.....	5
Orzecznictwo rentowe o niezdolności do pracy.....	7
III. Rehabilitacja społeczna	8
Warsztaty terapii zajęciowej.....	9
Turnus rehabilitacyjny.....	10
IV. Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie	12
Osoby niepełnosprawne, a prawo pracy.....	12
Zawieszanie rent i emerytur.....	15
Obowiązki pracodawców.....	18
Uprawnienia i korzyści z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych.....	21
Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych.....	22
Dofinansowanie do składek na ubezpieczenie społeczne.....	28
Dofinansowanie – przykład.....	30
Zwrot kosztów zatrudnienia asystenta.....	32
Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy.....	33
Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej.....	33
Szkolenia osób niepełnosprawnych.....	36

I. WSTĘP

Niniejsze opracowanie dotyczy rehabilitacji osób niepełnosprawnych, a ściślej mówiąc – rehabilitacji społecznej i zawodowej. Staramy się przybliżyć czytelnikom założenia oraz zasady dotyczące rehabilitacji, które zbiera i opisuje ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Tekst kierujemy do osób niepełnosprawnych, zainteresowanych poznaniem swoich uprawnień, które liczą, że dzięki wsparciu systemu rehabilitacji i dofinansowaniom, znajdą oraz utrzymają zatrudnienie, a to poprawi ich sytuację materialną oraz społeczną. Opracowanie skierowane jest również do przyszłych pracodawców osób niepełnosprawnych. Dzięki niemu mogą oni zapoznać się z wymaganiami, jakie nakłada na nich ustawodawca, ale również z ofertą pomocy, mającą ułatwić zatrudnianie tej grupy pracowników. Wśród pracodawców szczególnie wyróżniamy organizacje pozarządowe, które ze względu na swój społeczny charakter mogą stać się ważnym miejscem pracy dla niepełnosprawnych.

Rehabilitacja osób niepełnosprawnych oznacza wiele działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych, zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej.

Podstawowym aktem prawnym regulującym zagadnienie rehabilitacji osób niepełnosprawnych jest ustawa z dn. 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Warto także wskazać na ustawę z dn. 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

Pierwsza ustawa – o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych uchwalona została jeszcze w 1991 r. i koncentrowała się głównie na rehabilitacji zawodowej. W założeniu, miała być pierwszym krokiem w kierunku uregulowania sytuacji osób niepełnosprawnych. Po niej miały powstać akty prawne

odnoszące się do rehabilitacji społecznej i leczniczej. Powołano Pełnomocnika do spraw Osób Niepełnosprawnych i utworzono Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Jednak znaczna część środowiska osób niepełnosprawnych zaczęła odbierać jako niesprawiedliwą sytuację, w której w imieniu tych osób zbiera się środki finansowe na PFRON, a jego beneficjentami są przede wszystkim pracodawcy, zakłady pracy chronionej (ZPCH) i w zbyt dużym zakresie osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (wtedy z tzw. III grupą inwalidztwa), które były najczęściej zatrudniane w ZPCH-ach. Jako postulat formułowano np. konieczność finansowania, ze środków PFRON, rehabilitacji dzieci i młodzieży niepełnosprawnej. W 1997 r. uchwalono obecnie obowiązującą (wielokrotnie nowelizowaną od tego czasu) ustawę o rehabilitacji. Ustawa ta akcentuje potrzebę widzenia rehabilitacji nie tylko przez pryzmat rehabilitacji zawodowej, ale także społecznej.

Możliwe kolejne nowelizacje

Aktualnie (początek 2007 r.) w Sejmie trwają prace nad kolejną nowelizacją ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Nowelizacja ta ma charakter raczej porządkujący, precyzujący dotychczasowe przepisy. Nie przewiduje się, pomimo wcześniejszych planów, zmiany zakresu finansowania składek na ubezpieczenia społeczne. Przedkładany projekt utrzymuje i rozszerza ten rodzaj wsparcia. Prawdopodobnie jednak składki będą refundowane czyli opłacający będzie musiał najpierw zapłacić je z własnej kieszeni, a potem będzie ubiegać się o zwrot. Nowymi grupami uprawnionymi do pomocy będą niepełnosprawni prowadzący działalność gospodarczą i niepełnosprawni rolnicy prowadzący gospodarstwo rolne.

Proponuje się też wprowadzenie przepisów dotyczących finansowania ze środków PFRON:

- wyposażenia stanowisk pracy, oraz
- 60% kosztów płacy przez okres 12 miesięcy

osób niepełnosprawnych skierowanych do pracy przez powiatowy urząd pracy.

Przewiduje się również nowe określenie wymogów względem podmiotów tworzących zakłady aktywności zawodowej oraz zwiększenie wielkości refundacji, którą będzie mógł otrzymać pracodawca z tytułu szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Jednocześnie trwają prace nad założeniami do nowej ustawy o wspieraniu zatrudnienia oraz rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, która ma zastąpić aktualnie obowiązującą. Wiadomo jednak, że zupełnie nowa regulacja nie wejdzie w życie wcześniej niż w 2008 roku.

W publikacji nie opisujemy zasad rehabilitacji leczniczej (medycznej), która uregulowana jest w innych aktach prawnych, przede wszystkim w ustawie z dn. 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

Opracowanie nie obejmuje także przepisów dotyczących: świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, promocji zatrudnienia (pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, prac interwencyjnych, innych instrumentów rynku pracy) oraz działalności gospodarczej podejmowanej przez osoby niepełnosprawne.

Uzupełnieniem opracowania o rehabilitacji niepełnosprawnych jest broszura z serii „Poznaj Swoje Prawa” pt. „*Niepełnosprawni – aktywne formy pomocy na rynku pracy*”. Przybliżyliśmy w niej systemy pomocy, które nie zostały zapisane w ustawie o rehabilitacji, i nie są skierowane bezpośrednio do osób niepełnosprawnych, jednak niepełnosprawni z powodzeniem mogą z nich korzystać. Chodzi o pomoc osobom bezrobotnym z ustawy o promocji zatrudnienia oraz o możliwości, jakie daje ekonomia społeczna (np. spółdzielnie socjalne, organizacje pozarządowe), tworząca miejsca pracy, dla grup „trudnozatrudnialnych”, marginalizowanych przez rynek pracy, do których zaliczają się również osoby niepełnosprawne.

II. ORZEKANIE O NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Osobą niepełnosprawną w Polsce jest osoba, która uzyskała odpowiednie orzeczenie, lub osoba, która we własnym przekonaniu nie jest sprawna (takie wyróżnienie stosuje się w spisie powszechnym). Jednak wszelkie ulgi, pomoc oraz świadczenia zapisane w ustawach i innych aktach prawnych, które mają wspomóc osoby niepełnosprawne, odwołują się do niepełnosprawności potwierdzonej orzeczeniem wydanym przez właściwy organ.

Niepełnosprawni wg spisu powszechnego (2002 r.)

Niepełnosprawni prawnie – 4 miliony 450 tysięcy
(osoby, które posiadały odpowiednie, aktualne orzeczenie o niepełnosprawności lub orzeczenie równoważne, wydane przez organ do tego uprawniony)

Niepełnosprawni tylko biologicznie – 1 milion 6 tysięcy
(osoby, które odczuwały całkowicie lub poważnie ograniczoną zdolność do wykonywania czynności podstawowych dla danego wieku, ale nie posiadały odpowiedniego, aktualnego orzeczenia)

Osoba niepełnosprawna mająca prawne potwierdzenie swojej niepełnosprawności to osoba posiadająca orzeczenie/ -a o:

- stopniu niepełnosprawności,
- niezdolności do pracy/ grupie inwalidzkiej.

Orzecznictwo pozarentowe w zespołach ds. orzekania o niepełnosprawności

Podstawa prawna:

- *ustawa z dn. 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776 z późn. zm.)*

Ustawa o rehabilitacji dotyczy osób niepełnosprawnych zaliczonych do jednego ze stopni niepełnosprawności, posiadających odpowiednie orzeczenie. Orzeczenie takie jest niezbędne, aby móc korzystać z różnych ulg

i uprawnień, np. ze skróconego czasu pracy, dodatkowego urlopu, programów PFRON, odliczeń rehabilitacyjnych, pomocy społecznej, czy z bezpłatnych przejazdów środkami transportu publicznego. Wyróżnia się trzy stopnie niepełnosprawności.

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

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

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

Orzeczenie wydaje powiatowy (miejski) zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności, a w drugiej instancji (czyli jeśli jesteśmy niezadowoleni z orzeczenia i składamy odwołanie) wojewódzki zespół.

W orzeczeniu, poza ustaleniem niepełnosprawności (w przypadku dzieci, które nie ukończyły 16 roku życia) lub stopnia niepełnosprawności (w przypadku dorosłych), powinny być zawarte wskazania dotyczące m.in.:

- odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby,
- szkolenia, w tym specjalistycznego,
- zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej,

- uczestnictwa w terapii zajęciowej,
- spełniania przez osobę niepełnosprawną przesłanek określonych w art. 8 ust. 1 ustawy Prawo o ruchu drogowym (chodzi o specjalne uprawnienia drogowe niepełnosprawnego kierowcy).

Wydanie orzeczenia nie wyklucza możliwości wykonywania pracy! Podjęcie pracy może nastąpić:

- w warunkach chronionych, przede wszystkim w zakładzie pracy chronionej,
- na tzw. otwartym rynku pracy (u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej), w przypadku uzyskania pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu przez pracodawcę stanowiska pracy.

Orzecznictwo rentowe o niezdolności do pracy

Podstawa prawna:

- *ustawa z dn. 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r., Nr 39, poz. 353 z późn. zm.)*

Obok orzecznictwa o niepełnosprawności funkcjonuje dla celów rentowych tzw. orzecznictwo o niezdolności do pracy. Prowadzone jest przez lekarzy orzeczników oraz komisje lekarskie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Lekarz orzecznik ZUS orzeka o częściowej bądź całkowitej niezdolności do pracy, a także o niezdolności do samodzielnej egzystencji. Od takiego orzeczenia przysługuje sprzeciw do komisji lekarskiej ZUS. Podobnie jak w przypadku opisanych w poprzednim rozdziale orzeczeń o stopniu niepełnosprawności, również orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy nie oznacza, iż osoba taka nie może pracować. Jest to wyłącznie określenie oznaczające, iż występuje przesłanka do przyznania renty, ponieważ na tyle pogorszył się stan zdrowia danej osoby, że wpływa na jej zdolność do pracy.

Orzeczenie lekarza orzecznika ZUS (komisji) o:

- 1) całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności,

- 2) całkowitej niezdolności do pracy jest traktowane na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
- 3) częściowej niezdolności do pracy oraz celowości przekwalifikowania jest traktowane na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Takie same zasady obowiązują w stosunku do innych odpowiednich orzeczeń, w tym wydanych przez komisje do spraw zatrudnienia i inwalidztwa, tj. orzeczeń o I, II i III grupie inwalidztwa.

Orzecznictwo rentowe prowadzi także, oprócz ZUS, inne instytucje: lekarze rzeczoznawcy i komisje lekarskie Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS), komisje lekarskie podległe MON lub MSWiA.

Rozważa się koncepcję powrotu do jednolitego orzecznictwa, co jest krokiem w dobrą stronę, a jednocześnie świadczy o fiasku koncepcji kilku systemów orzekania.

Zrównanie różnych systemów orzecznictwa i orzeczeń nie obejmuje uprawnień rentowych. Prawo do renty uzyskuje się wyłącznie na podstawie orzeczeń o niezdolności do pracy (lub starszych: o zaliczeniu do grupy inwalidzkiej), po spełnieniu dodatkowych warunków. Jednak, jeśli chodzi o uprawnienia dotyczące rynku pracy, zatrudniania i dostępu do rehabilitacji – czyli tematy opisane w dalszej części opracowania – wymienione wcześniej rodzaje orzeczeń traktuje się równorzędnie.

III. REHABILITACJA SPOŁECZNA

Dla osoby niepełnosprawnej, pierwszym etapem na drodze rehabilitacji jest oczywiście podjęcie leczenia, doprowadzenie do maksymalnej poprawy stanu zdrowia, rehabilitacja lecznicza, zaopatrzenie w przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze.

Następnym etapem jest rehabilitacja społeczna. Ma ona na celu umożliwianie osobom niepełnosprawnym uczestnictwa w życiu społecznym, a realizowana jest przede wszystkim przez wyrabianie zaradności osobis-

tej i pobudzanie aktywności społecznej, a także wyrabianie umiejętności samodzielnego wypełniania ról społecznych. Również sama praca jest doskonałą formą rehabilitacji społecznej.

Do podstawowych form aktywności wspomagającej proces rehabilitacji społecznej, ale także zawodowej, zalicza się uczestnictwo osób niepełnosprawnych w warsztatach terapii zajęciowej i w turnusach rehabilitacyjnych.

Warsztaty terapii zajęciowej

Podstawa prawna:

→ *art. 10a-10b, 10f ustawy z dn. 27 sierpnia 1997 r.*

Warsztat terapii zajęciowej (WTZ) to placówka stwarzająca osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. W hierarchii form mających za zadanie pomóc osobie niepełnosprawnej znaleźć zatrudnienie warsztaty są pierwszym etapem na drodze do pracy. WTZ-y mogą być organizowane przez fundacje, stowarzyszenia, a także inne podmioty. Ich tworzenie i działalność finansuje Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) przy współudziale powiatu.

Uczestnictwo w WTZ to codzienny pobyt w grupie uczestników pod kierunkiem instruktorów i innych specjalistów. Uczestnik bierze udział w zajęciach z zastosowaniem technik terapii zajęciowej, najczęściej w ramach tzw. pracowni, np. plastycznej, ceramicznej, przyrodniczej, komputerowej, artystycznej, fotograficznej itp. Założeniem uczestnictwa w WTZ jest rozwijanie:

- umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej,
- psychofizycznych sprawności oraz podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających dalsze uczestnictwo w szkoleniu zawodowym albo podjęcie pracy.

Każdy z uczestników objęty jest indywidualnym programem rehabilitacji, w którym określa się:

- formy i zakres rehabilitacji,
- metody i zakres nauki umiejętności, o których powyżej,
- formy współpracy z rodziną lub opiekunami,
- planowane efekty rehabilitacji,
- osoby odpowiedzialne za realizację programu rehabilitacji.

Nie rzadziej niż raz na 3 lata ocenia się realizację indywidualnego programu każdego uczestnika WTZ i jego postępy w rehabilitacji. Zalecana ocena, ma wskazać co powinno się stać z osobą niepełnosprawną, po zakończeniu jej pobytu i zajęć w WTZ. W zależności od tego, jakie są efekty realizacji indywidualnego programu, danej osobie można wskazać (jako właściwe dla niej):

- 1) podjęcie zatrudnienia w warunkach pracy chronionej lub na przystosowanym stanowisku pracy,
- 2) skierowanie do ośrodka wsparcia ze względu na brak postępów w rehabilitacji i złe rokowania co do podjęcia zatrudnienia (co nie oznacza, że za jakiś czas niepełnosprawny nie będzie mógł ponownie podjąć próby rehabilitacji w ramach warsztatów),
- 3) przedłużenie uczestnictwa w terapii prowadzonej przez WTZ, ze względu na:
 - a) pozytywne rokowania co do przyszłych postępów w rehabilitacji,
 - b) okresowy brak możliwości podjęcia zatrudnienia lub skierowania osoby niepełnosprawnej do ośrodka wsparcia.

Turnus rehabilitacyjny

Podstawa prawna:

- *art. 10c-10f ustawy z dn. 27 sierpnia 1997 r.,*
- *rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 22 maja 2003 r. w sprawie turnusów rehabilitacyjnych (Dz. U. z 2003 r., Nr 100, poz. 926).*

Uczestnictwo w turnusie rehabilitacyjnym często przypomina pobyt w sanatorium. Jednak pobyt w sanato-

rium ma na celu rehabilitację leczniczą, leczenie uzdrowiskowe. Natomiast turnus rehabilitacyjny ma wspomagać rehabilitację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych.

Turnus polega na zorganizowanej, aktywnej rehabilitacji połączonej z elementami wypoczynku. Jej celem jest ogólna poprawa sprawności psychofizycznej 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. Program turnusu powinien zawierać elementy rehabilitacji odpowiedniej do rodzaju schorzeń oraz obejmować zajęcia kulturalno-oświatowe, sportowo-rekreacyjne oraz inne wynikające ze specjalistycznego rodzaju turnusu.

Turnus organizuje się w grupie liczącej nie mniej niż 20 osób. Trwa co najmniej 14 dni. Turnusy organizuje się wyłącznie na terenie kraju w formie:

- stacjonarnej,
- niestacjonarnej (np. żeglarski).

Dofinansowanie uczestnictwa w turnusie

Turnusy dofinansowywane są przez powiatowe (miejskie) centra pomocy rodzinie (PCPR) ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Wniosek o dofinansowanie składa się we właściwym dla miejsca zamieszkania centrum pomocy rodzinie. Druk wniosku można otrzymać w PCPR. Do wniosku należy dołączyć:

- kopię orzeczenia o niepełnosprawności (orzeczenia równorzędnego),
- wniosek lekarza, pod którego opieką znajduje się osoba, o skierowanie na turnus.

To, czy w ogóle przyznane zostanie nam dofinansowanie i w jakiej wysokości, zależy od dochodów. Dofinansowanie można otrzymać w sytuacji, gdy przeciętny miesięczny dochód netto rodziny za poprzedni rok, podzielony przez liczbę osób w gospodarstwie domowym, nie przekracza kwoty 50% przeciętnego wynagrodzenia na osobę (65% w przypadku osoby samotnej). Dla przykładu: przeciętne wynagrodzenie w IV kwartale 2006 r.

wyniosło 2662,51 zł. Kiedy nasze dochody (dochody naszej rodziny) są większe, dofinansowanie pomniejsza się o kwotę, o którą dochód został przekroczony. W przypadku uzasadnionym trudną sytuacją materialną lub losową osoby niepełnosprawnej dofinansowanie może zostać przyznane bez pomniejszania kwoty dofinansowania, pomimo przekroczenia kwot dochodu.

IV. REHABILITACJA ZAWODOWA I ZATRUDNIENIE

Rehabilitacja zawodowa ma na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia, a dalej awansu zawodowego. Umożliwia korzystanie z poradnictwa zawodowego, szkoleń zawodowych i pośrednictwa pracy.

Istotną jest świadomość przysługujących uprawnień i możliwości, jakie dają regulacje prawne. Przepisy ustawy o rehabilitacji zawodowej z jednej strony nakładają na pracodawców określone obowiązki związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, z drugiej oferują szereg zachęt i korzyści z tym związanych.

Ważne jest także, aby osoby niepełnosprawne wiedziały, jakie przysługują im uprawnienia w ramach prawa pracy oraz jakie obowiązki (konsekwencje) wiążą się z podjęciem pracy.

Osoby niepełnosprawne, a prawo pracy

Podstawa prawna:

- *ustawa z dn. 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.),*
- *ustawa z dn. 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776 z późn. zm.).*

Prawa i obowiązki osób niepełnosprawnych w zakresie prawa pracy, tak jak w przypadku wszystkich innych pracowników, reguluje przede wszystkim Kodeks pracy. Należy wziąć pod uwagę także przepisy, które przyznają osobom niepełnosprawnym szczególne uprawnienia. Te ostatnie znajdują się głównie w ustawie o rehabilitacji.

Zasada niedyskryminacji z kodeksu pracy

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest wynikający z art. 11³ Kodeksu pracy – zakaz dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny. Przepis ten zakazuje dyskryminacji także z powodu niepełnosprawności.

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność (podkr. red.), rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Czas pracy

Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Jednak w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Taki korzystniejszy wymiar czasu pracy osób niepełnosprawnych stosuje się od dnia następującego po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności. Skrócony wymiar czasu pracy nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

Zakazane jest zatrudnianie osób niepełnosprawnych w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Wymiar czasu pracy dla osób niepełnosprawnych oraz zakaz zatrudniania w porze nocnej i godzinach nadliczbowych nie ma zastosowania w dwóch przypadkach:

- 1) do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
- 2) gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz prowadzący badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę; koszty takich badań ponosi pracodawca.

Dodatkowa przerwa w pracy

W ramach czasu pracy osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w wysokości 15 minut,

przeznaczonej na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Tak więc, osobie niepełnosprawnej przysługuje łącznie 30 minut przerwy w pracy i nie powoduje to wydłużenia efektywnego czasu pracy (wskazane 15 minut dla niepełnosprawnych plus 15 minutowa przerwa z Kodeksu pracy na ogólnych zasadach, przysługująca każdemu pracownikowi zatrudnionemu co najmniej 6 godzin dziennie).

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 nabywa się po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Dodatkowy urlop nie przysługuje osobie uprawnionej do:

- urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych, lub
- urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

Jeżeli wymiar urlopu dodatkowego przysługującego na podstawie odrębnych przepisów jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy przysługujący z tytułu niepełnosprawności.

Zwolnienie od pracy z zachowaniem wynagrodzenia

Osoba z orzeczonym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

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

Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Łączny wymiar dodatkowego urlopu dla osoby

niepełnosprawnej i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Zmiany w Kodeksie pracy

Warto wiedzieć, iż w ramach jednej z nowelizacji kodeksu pracy, planuje się uregulować wykonywanie zatrudnienia w ramach telepracy. Telepraca to praca umysłowa, która jest wykonywana poza tradycyjnym miejscem pracy (np. w domu, specjalnym centrum), o ile wyniki tej pracy dostarczane są za pomocą technologii informatycznej (telefonu, faksu, przez internet). Ponieważ jest to forma pracy dobrze pasująca do wymagań osób niepełnosprawnych, warto aby śledzili oni rozwój regulacji dotyczących telepracy.

Zawieszanie rent i emerytur

Podstawa prawna:

- *ustawa z dn. 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r., Nr 39, poz. 353 z późn. zm.),*
- *ustawa z dn. 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej (Dz. U. z 2003 r., Nr 135, poz. 1268 z późn. zm.).*

Osiąganie przychodów, w tym wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych, np. zlecenia, przychodów z prowadzonej działalności gospodarczej, może się wiązać z koniecznością obniżenia, bądź zawieszenia emerytury lub renty (w tym również renty socjalnej lub rodzinnej). Zawieszanie renty nie oznacza jednak jej odebrania, utraty. Po okresie, np. zatrudnienia można powrócić do wypłacania renty. Nie jest w tym celu potrzebne ponowne orzekanie o niezdolności do pracy. Wystarczy wniosek do ZUS o wznowienie wypłaty świadczeń.

Zmniejszenie lub zawieszenie świadczenia zależne jest od wysokości przychodów.

Bez zmniejszenia

Nie wpływa na zmniejszenie i zawieszanie świadczeń osiąganie przychodów nieprzekraczających 70% kwoty przeciętnego wynagrodzenia. Kwota równa 70% przeciętnego wynagrodzenia wynosi: od 1 grudnia 2006 r. –

1725,30 zł, a od 1 marca do 31 maja 2007 r. – 1863,80 zł miesięcznie (kwoty zmieniają się co kwartał).

Zmniejszenie świadczeń

Jeżeli przychody przekroczą 70% przeciętnego wynagrodzenia, ale będą niższe niż 130% przeciętnego wynagrodzenia – emerytura, renta z tytułu niezdolności do pracy oraz renta rodzinna dla jednej osoby ulegną zmniejszeniu o kwotę przekroczenia, nie więcej jednak niż o kwotę maksymalnego zmniejszenia, ogłaszana przy kolejnych waloryzacjach.

Od 1 marca 2006 r. kwoty maksymalnego zmniejszenia wynoszą:

- 413,37 zł – dla emerytury, renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy,
- 310,05 zł – dla renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy,
- 351,38 zł – dla renty rodzinnej, do której uprawniona jest jedna osoba.

Zawieszenie

Jeżeli przychody przekroczą 130% przeciętnego wynagrodzenia, świadczenia zawiesza się w całości. Kwota równa 130% przeciętnego wynagrodzenia wynosi: od 1 grudnia 2006 r. – 3204,10 zł, a od 1 marca do 31 maja 2007 r. – 3461,30 zł miesięcznie.

Wysokość przychodów oblicza się w skali całego roku. Tak więc można „przejściowo” przekraczać limity miesięczne, ale nie przekroczyć limitu rocznego – wtedy nie powoduje to zmniejszenia, zawieszenia świadczeń.

W 2006 r. graniczne roczne kwoty przychodu (kwoty, których nie można było przekroczyć w skali roku) wynosiły:

- 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia – 20732,70 zł,
- 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia – 38503,40 zł.

Przykład 1:

Pan Majewski podjął pracę od początku ub. roku z wynagrodzeniem miesięcznym 1750 zł, co w ujęciu rocznym dało 21000 zł (1750 x 12). Oznacza to, iż przekroczył określony poziom i świadczenie zostało mu obniżone.

Jednak takie same zarobki w 2007 roku (patrz: dane dot. miesięcznych kwot od 1 marca do 31 maja – 1863,80 zł) nie będą miały wpływu na otrzymywanie renty. W 2007 r. renta Pana Majewskiego znowu będzie wypłacana w całości – bez zmniejszenia.

Przykład 2:

Pan Lewandowski podjął pracę w połowie roku 2006 – od 1 lipca. Zarabiał 2000 zł, a więc przekraczał miesięczne dopuszczalne zarobki. Ale nie w ujęciu rocznym: do końca roku zarobił 12000 zł, a więc nie przekroczył podanej powyżej dopuszczalnej rocznej kwoty 20732,70 zł. Jego wyższe zarobki „rozłożyły się” na 12 miesięcy. W takim przypadku nie nastąpiło obniżenie renty. Należy tylko, podając do ZUS informację o podjęciu zatrudnienia, wystąpić z wnioskiem o nieobniżanie renty w związku z prognozowanym nieprzekroczeniem dopuszczalnych rocznych limitów. Jednak pracując dalej przez cały 2007 rok, Pan Lewandowski nadal będzie osiągał takie zarobki i musi liczyć się z obniżeniem renty od początku roku. Takie obniżenie od początku roku może być korzystniejsze, bo nie trzeba się liczyć z późniejszym zwrotem całych rocznych kwot nienależnie pobranej renty!

Nie zmniejsza się, ani nie zawiesza, niezależnie od wysokości przychodów:

- emerytur osób, które osiągnęły wiek: 60 lat kobiety, 65 lat mężczyźni,
- rent inwalidy wojennego i rent rodzinnych po tym inwalidzie,
- rent inwalidy wojskowego, którego niezdolność do pracy powstała w związku ze służbą wojskową i rent rodzinnych po tym inwalidzie.

W przypadku renty socjalnej obowiązują inne, bardziej rygorystyczne zasady. Zmniejszenie lub zawieszenie następuje tu znacznie szybciej (przy mniejszych dochodach z pracy) niż w przypadku renty z tytułu niezdolności do pracy. Prawo do renty socjalnej zawiesza się za miesiąc, w którym zostały osiągnięte przychody w łącznej kwocie wyższej niż 30% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

Zarobki osób niepełnosprawnych nie powinny różnić się od zarobków innych (sprawnych) osób wykonujących tę

samą pracę, zatrudnianych na takich samych stanowiskach. Zasada niedyskryminacji z Kodeksu pracy dotyczy bowiem również wynagrodzenia. W praktyce często zarówno pracodawcy, jak i pracownicy biorą pod uwagę podane powyżej limity i tak „ustawiają” wynagrodzenie, żeby nie miało to wpływu na otrzymywanie renty. Jest to korzystne dla pracodawcy (zwykle mniej płaci zatrudnionemu – ma „tańszego” pracownika). Zadowoleni są również niepełnosprawni pracownicy, ponieważ ich świadczenia nie są zmniejszane lub zawieszane, a w sumie osiągają wyższy dochód, na który składa się renta (część renty) i pensja. Z drugiej strony, taki nieformalny układ między niepełnosprawnymi, a ich pracodawcami, „psuje rynek” i utrudnia osobom niepełnosprawnym, dla których zawieszenie renty nie jest stresem i problemem, osiągnięcie wynagrodzeń na poziomie równym ze sprawnymi pracownikami.

Obowiązki pracodawców

Podstawa prawna:

→ *art. 21 i 22 ustawy z dn. 27 sierpnia 1997 r.*

Obowiązek zatrudniania osób niepełnosprawnych i wpłaty na Fundusz

Ustawa o rehabilitacji nakłada na pracodawców obowiązek zatrudniania określonej liczby osób niepełnosprawnych. Jeśli firma ich nie zatrudnia płaci swego rodzaju karę – odprowadza ustaloną kwotę do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Zebrane w ten sposób środki przeznaczone są głównie na dofinansowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych (opisane w kolejnym rozdziale), ale także na inne formy rehabilitacji.

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

Nie zatrudniasz – płacisz! Przykład:

Zatrudniamy 100 pracowników i żaden nie jest osobą niepełnosprawną. 6% ze 100 pełnych etatów daje 6 etatów, na których powinni pracować niepełnosprawni. Ponieważ nie zatrudniamy żadnego, płacimy „karę”. Kwota, jaką płacimy od każdego nieobsadzonego niepełnosprawnym etatu, to iloczyn przeciętnego wynagrodzenia oraz ustawowego wskaźnika wynoszącego 40,65%. Np. przeciętne wynagrodzenie za IV kwartał 2006 r. to 2662,51 zł x 40,65% daje 1082,31 zł. Mnożąc to przez liczbę nieobsadzonych etatów otrzymujemy kwotę 6493,86 zł. Pracodawca zatrudniający 100 osób, gdy nie ma wśród nich niepełnosprawnych, wpłaci do PFRON 6493,86 zł.

Z obowiązku wpłat zwolnieni są:

- pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w stosunku do ogólnego, całkowitego zatrudnienia w zakładzie pracy wynosi co najmniej 6% (czyli pracodawcy osiągnęli lub przekroczyli oczekiwany wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych),
- jednostki organizacyjne niedziałające w celu osiągnięcia zysku, których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad nimi; ponieważ podmioty te pracują dla niepełnosprawnych nie wymaga się od nich aby dodatkowo realizowały obowiązek polegający na zapewnieniu im zatrudnienia – oczywiście wcale nie oznacza to, że niepełnosprawni nie mogą lub nie powinni w takich miejscach pracować,
- pracodawcy prowadzący zakłady pracy będące w likwidacji albo co do których ogłoszono upadłość.

W niektórych przypadkach stosuje się niższy wskaźnik:

- dla szkół, placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych, szkół wyższych – 2%,
- dla państwowych i samorządowych jednostek organizacyjnych będących jednostkami budżetowymi, zakładami budżetowymi albo gospodarstwami pomocniczymi, instytucji kultury oraz jednostek organizacyjnych zajmujących się statutowo ochroną dóbr kultury uznanych za pomnik historii – wskaźnik wynosi 4% w 2006 r., 5% w 2007 r. i 6% w 2008 r. oraz w latach następnych,

→ w razie zatrudnienia osób niepełnosprawnych ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy. Ich wykaz zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dn. 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (Dz. U. z 1998 r., Nr 124, poz. 820 z późn. zm.). Do schorzeń tych zalicza się: chorobę Parkinsona, stwardnienie rozsiane, paraplegię, tetraplegię, hemiplegię, znaczne upośledzenie widzenia, głuchotę, nosicielstwo wirusa HIV oraz chorobę AIDS, epilepsję, przewlekłe choroby psychiczne, upośledzenie umysłowe, miastenię, późne powikłania cukrzycy.

Wpłaty na Fundusz obniża się z tytułu zakupu usługi (z wyłączeniem handlu) lub produkcji pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągającego wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w wysokości co najmniej 10%.

Kary – nie dla organizacji

Ponieważ większość organizacji pozarządowych w Polsce zatrudnia mniej niż 25 pracowników to opisany mechanizm karania za niezatrudnianie odpowiedniej ilości niepełnosprawnych nie dotyczy ich. Dotknie tylko duże organizacje, które zatrudniają co najmniej 25 pracowników.

Wypadek przy pracy

Podstawa prawna:

→ *art. 14 i 23 ustawy z dn. 27 sierpnia 1997 r.*

Osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca jest obowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Osoba ta powinna zgłosić taką gotowość w ciągu miesiąca od dnia uznania za osobę niepełnosprawną, co

oznacza miesiąc od uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności (lub innego odpowiedniego).

Jeżeli pracodawca nie wydzieli lub nie zorganizuje w przepisany termin stanowiska pracy, obowiązany jest dokonać, w dniu rozwiązania stosunku pracy z tą osobą, wpłaty na Fundusz w wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za pracownika.

Dotyczy to wszystkich osób z lekkim, umiarkowanym i znacznym stopniem. Jeżeli osoba wyraża gotowość powrotu do pracy, to pracodawca ma obowiązek zatrudnienia jej w ramach nowo utworzonych warunków.

Przykład:

Tokarz w zakładach mechanicznych uległ wypadkowi przy pracy – podczas pracy doznał takiej kontuzji ręki, iż nie będzie w przyszłości mógł samodzielnie obsługiwać obrabiarki, ale będzie w stanie pracować, np. w zakładowej portierni.

Powyższy obowiązek nie ma zastosowania w przypadku, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika z jego winy lub z powodu jego nietrzeźwości – udowodnione przez pracodawcę.

Uprawnienia i korzyści z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych

Podstawa prawna:

→ art. 25-26d ustawy z dn. 27 sierpnia 1997 r.

System zatrudniania osób niepełnosprawnych w Polsce oparty jest na nałożeniu na pracodawców obowiązku zatrudniania tych osób z jednoczesnym obowiązkiem wpłacania określonych kwot na PFRON w razie niezatrudniania ich. Z drugiej strony oferowane są finansowe zachęty dla pracodawców.

Podstawowe korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych to możliwość:

- dofinansowania do wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych,
- dofinansowania do składek na ubezpieczenie społeczne tych pracowników,

- zwrotu kosztów zatrudniania asystenta niepełnosprawnego pracownika,
- zwrotu kosztów przystosowania stanowiska pracy.

Pracodawca, który zatrudni osoby niepełnosprawne zyska więc wielokrotnie: po pierwsze nie będzie musiał wpłacać określonych kwot na PFRON (o czym pisaliśmy w poprzednim rozdziale), po drugie skorzysta z różnych form dofinansowania do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, i po trzecie uzyska pozytywny wizerunek – przedsiębiorcy, który łączy osiąganie zysku z wrażliwością społeczną.

Praca dla osoby niepełnosprawnej jest często najwyższą formą rehabilitacji. Daje możliwość nie tylko uzyskania środków do życia, ale także pozwala na codzienny kontakt z otoczeniem, daje więc nieocenione możliwości rehabilitacji społecznej, życia w naturalnym środowisku człowieka, bez segregacyjnego podejścia. Możliwość pracy i zarabiania daje ogromną satysfakcję i poczucie, iż nie jest się na czyimś utrzymaniu. Biorąc to pod uwagę należy pamiętać, iż osoba niepełnosprawna najczęściej będzie miała dużo większą motywację do pracy niż pozostali pracownicy. Będzie też bardziej szanowała pracę, bo ma zdecydowanie mniejsze szanse uzyskania zatrudnienia i więcej trudu kosztuje ją zdobycie pracy.

Pracodawca zatrudniając osobę niepełnosprawną zyskuje oddanego pracownika z ogromną motywacją do pracy.

Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych

Pierwszy krok – rejestracja

Aby móc korzystać z dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych należy zarejestrować się w oddziale Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Pracodawca uzyskuje wówczas identyfikator i dostęp do systemu elektronicznego.

Kolejny krok – wniosek o wypłatę dofinansowania

► pracodawcy zatrudniający powyżej 5 pracowników – składają wnioski do PFRON drogą elektroniczną,

przez stronę internetową Systemu Obsługi Dofinansowań (wejście do SOD ze strony www.pfron.org.pl),

➔ pracodawcy zatrudniający nie więcej niż 5 pracowników – mogą przekazać wnioski w formie pisemnej do właściwego oddziału PFRON, lub tak jak więksi pracodawcy drogą elektroniczną, za pośrednictwem SOD.

Obowiązki pracodawcy korzystającego z dofinansowania:

- co miesiąc informuje Fundusz o zatrudnionych niepełnosprawnych i ich wynagrodzeniach,
- co dwa miesiące składa wniosek o wypłatę dofinansowania,
- wybiera formę rozliczania (ryczałt lub zaliczkę),
- po roku rozlicza się z Funduszem.

Wysokość dofinansowania otrzymywana przez pracodawcę zależy od trzech czynników:

- 1) od wielkości pracodawcy oraz jego statusu (większe dofinansowanie otrzymują zakłady pracy chronionej),
- 2) od stopnia niepełnosprawności zatrudnianych osób niepełnosprawnych (oraz rodzaju niepełnosprawności),
- 3) od ponoszonych zwiększonych kosztów zatrudnienia niepełnosprawnych i wybranej formy rozliczania z PFRON.

Wysokość dofinansowania a stopień niepełnosprawności

Pracodawcy zatrudniającemu osoby niepełnosprawne, które nie osiągnęły wieku emerytalnego przysługuje ze środków Funduszu miesięczne dofinansowanie do ich wynagrodzeń, wypłacane raz na dwa miesiące, w wysokości:

- 130% najniższego wynagrodzenia (1168,83 zł) – w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- 110% najniższego wynagrodzenia (989,01 zł) – w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia,
- 50% najniższego wynagrodzenia (449,55 zł) – w przypadku osób zaliczonych do lekkiego stopnia.

Bierzemy pod uwagę wysokość najniższego wynagro-

dzenia z roku ubiegłego, tzn. dla dofinansowania w 2007 r. ważne będzie najniższe wynagrodzenie obowiązujące w 2006 r. (czyli 899,10 zł).

Wysokość a wielkość i status pracodawcy

Kwotę (procent najniższego wynagrodzenia), która odpowiada określonemu stopniowi niepełnosprawności (zostało to opisane w akapicie „*Wysokość dofinansowania a stopień niepełnosprawności*”) trzeba teraz pomnożyć przez procent dofinansowania przysługujący określonej kategorii pracodawcy.

Pracodawcy z otwartego rynku pracy to:

- 1) pracodawcy, zatrudniający w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, mniej niż 25 pracowników (w tej kategorii najczęściej znajdują się organizacje pozarządowe),
- 2) pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%,
- 3) pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągający wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%.

Pracodawcom z otwartego rynku pracy wskazanym powyżej w pkt 1 i 2 przysługuje miesięczne dofinansowanie w wysokości:

- 70% kwot, o których mowa w akapicie „*Wysokość dofinansowania a stopień niepełnosprawności*”,
- 90% tych kwot, w przypadku osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych.

Pracodawca niewywiązujący się z obowiązku zatrudniania określonego procenta osób niepełnosprawnych (pkt 3) nie może otrzymać dofinansowania.

Pracodawcy mający status zakładu pracy chronionej (piszemy o nich w części „*Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej*”) – otrzymają 100% kwot odpowiadających określonej niepełnosprawności. Kwoty te zwiększa się dodatkowo o 75% najniższego wynagrodzenia (674,33 zł) w przypadku osób nie-

pełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję, oraz niewidomych.

Organizacje niebędące przedsiębiorcami

Organizacje pozarządowe nieprowadzące działalności gospodarczej (w 2006 r. działalności takiej nie prowadziło 91% organizacji), nie muszą dokonywać opisanego poniżej i mającego dalszy wpływ na otrzymywane kwoty pomocy, wyboru ryczałtu lub zaliczki. Ponieważ nie są **przedsiębiorcą** w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, nie dotyczą ich przepisy mówiące o zwiększonych kosztach zatrudniania osób niepełnosprawnych. Otrzymują więc dokładnie takie kwoty dofinansowania, jakie opisaliśmy powyżej w akapitach „*Wysokość dofinansowania a stopień niepełnosprawności*” oraz „*Wysokość a wielkość i status pracodawcy*”. Pozostałe organizacje, prowadzące działalność gospodarczą i uznawane za przedsiębiorców, muszą stosować się do opisanych dalej zasad rozliczania się z PFRON.

Wysokość dofinansowania a metoda rozliczania się z PFRON

Dofinansowanie przysługuje pracodawcom, ponieważ zakłada się, że ponoszą oni zwiększone koszty zatrudniając osoby niepełnosprawne. Jednak aby otrzymać pełne dofinansowanie (obliczone wg zasad opisanych w akapitach: „*Wysokość dofinansowania a stopień niepełnosprawności*”, „*Wysokość dofinansowania a wielkość i status pracodawcy*”), należy wykazać, że takie zwiększone koszty rzeczywiście się ponosi. Mamy do wyboru dwie formy rozliczeń: bardziej skomplikowaną zaliczkę oraz prostszy (i częściej wybierany przez pracodawców) ryczał.

➔ zaliczka

Z wyborem tej formy wiąże się bardziej skomplikowane rozliczenie dokonywane po roku korzystania z dofinansowania. Rozliczamy się do 15 lutego składając do PFRON formularze rozliczenia, w których wykazujemy podwyższone koszty (rozliczamy się dopiero po roku, natomiast uzyskanie dofinansowania następuje po

rejestracji i złożeniu wniosku – formalności te opisaliśmy na początku rozdziału). Uzyskujemy pełne dofinansowanie – jednak wysokość dofinansowania nie może być większa niż dodatkowe koszty ponoszone w związku z zatrudnianiem niepełnosprawnego i wykazane w rozliczeniu.

Warunek udzielenia pomocy jeśli pracodawca rozlicza się w formie zaliczki: przekazanie Funduszowi informacji o wysokości faktycznie poniesionych przez przedsiębiorcę podwyższonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Obliczanie podwyższonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych

Metoda obliczania podwyższonych kosztów musi być zgodna z rozporządzeniem z dn. 29 stycznia 2007 r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz. U. z 2007 r., Nr 20, poz. 118). Oznacza to przede wszystkim, że należy uwzględnić wymienione poniżej podwyższone koszty, a także uwzględnić wskazania z paragrafu 6 wymienionego rozporządzenia. Pracodawca powinien zastosować jednolite metody wobec wszystkich zatrudnianych przez niego pracowników niepełnosprawnych.

Przez podwyższone koszty zatrudniania niepełnosprawnych rozumie się:

- 1) obciążenia wynikające z niższej produktywności osób niepełnosprawnych:
 - a) zwiększony czas wykonywania pracy,
 - b) dodatkowy urlop wypoczynkowy i skrócony czas pracy,
 - c) zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym,
 - d) 15-minutowa przerwa w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek,
 - e) zwolnienia od pracy w celu wykonania badań, zabiegów leczniczych, uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego,
 - f) częste nieobecności z powodu chorób,
 - g) zwiększone zużycie materiałów i surowców,

- 2) koszty zatrudniania asystenta osoby niepełnosprawnej,
- 3) koszty adaptacji pomieszczeń,
- 4) koszty adaptacji lub zakupu urządzeń do użytku osób niepełnosprawnych.

Są to dodatkowe koszty wobec kosztów, które przedsiębiorca poniósłby, jeżeli zatrudniałby pracowników niebędących osobami niepełnosprawnymi.

W przypadku pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, zatrudniającego co najmniej 50% pracowników zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności oraz psychicznie chorych, z epilepsją i z upośledzeniem umysłowym zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności, przez podwyższone koszty rozumie się dodatkowo koszty:

- budowy, instalacji lub rozbudowy danego zakładu,
- administracyjne,
- transportowe
- które wynikają z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

➔ ryczałt

Nie jest związany z koniecznością wyliczenia podwyższonych kosztów. Jednak wysokość dofinansowania w tym przypadku maleje i wynosi:

- 90% najniższego wynagrodzenia dla osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym,
- 70% dla niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym,
- 40% dla niepełnosprawnych w stopniu lekkim.

Powyższe kwoty zwiększa się o 55% minimalnego wynagrodzenia jeśli pracodawca zatrudnia osobę chorą psychicznie, upośledzoną umysłowo, u której stwierdzono epilepsję lub niewidomą.

**Ograniczenie wielkości dofinansowania
wysokością wynagrodzenia**

Kwota miesięcznego dofinansowania nie powinna przekroczyć kwoty miesięcznego wynagrodzenia osiąganego przez pracownika niepełnosprawnego. Jeżeli jednak pracownik niepełnosprawny otrzymuje

wynagrodzenie niższe, niż kwota miesięcznego dofinansowania, pracodawca:

- otrzymuje miesięczne dofinansowanie w wysokości wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi,
- w zakładach pracy chronionej przekazuje różnicę ponad wynagrodzenie osiągane przez pracownika na zakładowy fundusz rehabilitacji.

Inne ograniczenia

- ➔ Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzenia pracownika w części finansowanej ze środków publicznych.
- ➔ Miesięczne dofinansowanie przysługuje pracodawcy, który nie posiada zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu.

Dofinansowanie do składek na ubezpieczenie społeczne

Podobnie jak w przypadku dofinansowania do wynagrodzeń, wielkość pomocy zależeć będzie od rodzaju (wielkości) pracodawcy i stopnia niepełnosprawności zatrudnianych osób. Pomoc polega na opłacaniu określonych składek, które zazwyczaj obciążają pracodawcę i pracownika, przez Fundusz lub budżet państwa.

➔ mali pracodawcy

W zakładach zatrudniających mniej niż 25 osób dofinansowanie składek obejmować będzie osoby zaliczone do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (u tych pracodawców pomocy nie otrzymają osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności). Pracodawca oraz jego pracownik nie poniesie kosztów ubezpieczenia emerytalnego. Finansowana jest składka emerytalna należna od osoby zatrudnionej oraz składka należna od pracodawcy. Należy przez to rozumieć, że dofinansowaniu nie podlegają żadne inne składki, oprócz wymienionej.

➔ więksi pracodawcy

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników i osiągający wymagany procent zatrudnienia niepełnosprawnych (6%), mogą liczyć na to, że Fundusz sfinansuje im:

- część wynagrodzenia odpowiadającą należnej od pracownika składce na ubezpieczenie emerytalne oraz część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającą należnej od pracodawcy składce na ubezpieczenie emerytalne – dotyczy to składek niepełnosprawnych zaliczonych do stopnia znacznego i umiarkowanego,
- część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającą należnej składce na ubezpieczenie wypadkowe – dotyczy składek osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim.

➔ zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej

Niezależnie od stopnia niepełnosprawności pracownika finansowane są następujące składki:

- część wynagrodzenia, odpowiadająca należnej składce pracownika na ubezpieczenia emerytalne i chorobowe,
- część kosztów osobowych pracodawcy, odpowiadająca należnej składce na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracodawcy, oraz część odpowiadająca należnej składce na ubezpieczenie wypadkowe.

Finansowanie składek to najprostsza forma uzyskania pomocy w zatrudnianiu niepełnosprawnych. Wystarczy, że pracodawca zaznaczy odpowiedni kod w deklaracji rozliczeniowej składanej do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz wskaże odpowiednie kwoty ubezpieczenia osób niepełnosprawnych, które podlegają dofinansowaniu. W tym momencie nie musi już odprowadzać tych kwot do ZUS-u.

Planowana nowelizacja

Nowelizacja ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dotyczy różnych zagadnień poruszanych przez ustawę, jednak najważniejsze są zmiany w zasadach pomocy dla pracodawców, w tym właśnie zasady dofinansowania składek. Obecnie dofinansowanie to jest najprostszym sposobem skorzystania z pomocy. Prawdopodobnie zakres i wielkość dofinansowania nie zmienią się, tzn. podobne lub te same kategorie pracodawców otrzymywać będą takie samo wsparcie

z tytułu zatrudnienia osób niepełnosprawnych o określonym stopniu niepełnosprawności. Jednak składki będą refundowane, czyli opłacający będzie musiał najpierw zapłacić je z własnej kieszeni, a potem będzie ubiegać się o zwrot. Procedura ubiegania się o wsparcie polegające na dofinansowaniu do składek stanie się przez to podobna do procedury ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń. O dofinansowanie (do składek i do wynagrodzeń) można będzie wnioskować co miesiąc (obecnie wnioski o dofinansowanie do wynagrodzeń składany jest co dwa miesiące). Nowymi grupami uprawnionymi do pomocy (dofinansowania do składek) będą niepełnosprawni prowadzący działalność gospodarczą i niepełnosprawni rolnicy prowadzący gospodarstwo rolne.

W nowelizacji proponuje się też wprowadzenie przepisów dotyczących finansowania ze środków PFRON: wyposażenia stanowisk pracy, oraz 60% kosztów płacy przez okres 12 miesięcy osób niepełnosprawnych skierowanych do pracy przez powiatowy urząd pracy.

Przewiduje się również m.in. nowe określenie wymogów względem podmiotów tworzących zakłady aktywności zawodowej oraz zwiększenie wielkości refundacji, którą będzie mógł otrzymać pracodawca z tytułu szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Wyniki prac nad omówioną tu nowelizacją, czyli zmianą ustawy, znane będą w połowie roku 2007.

Dofinansowanie – przykład

Stowarzyszenie z Krakowa zatrudnia trzy osoby na podstawie umowy o pracę, w tym dwie z nich to osoby niepełnosprawne (znaczny stopień niepełnosprawności oraz stopień umiarkowany – niepełnosprawność narządu wzroku). Wynagrodzenie w przypadku obydwu osób wynosi 1100 zł brutto. Aby uzyskać dofinansowanie do wynagrodzeń, Stowarzyszenie musiało dokonać rejestracji w Małopolskim Oddziale PFRON oraz w SOD.

Procedura składania informacji o zatrudnionych pracownikach i osiągniętych przez nich wynagrodzeniach

realizowana jest co miesiąc. Wnioski o dofinansowanie składane są, co dwa miesiące za dwa miesiące, dlatego też Stowarzyszenie wysyła do PFRON wnioski WnD (w marcu, maju, lipcu, wrześniu, listopadzie i styczniu), w którym podaje kwoty przysługującego dofinansowania. W przypadku pracowników Stowarzyszenia te kwoty to:

- dla osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności **890,11 zł** [minimalne wynagrodzenie w 2006 r. – 899,10 zł razy 110% (stopień umiarkowany) – wynik mnożymy jeszcze przez 90% (niepełnosprawność dotyczy narządu wzroku)],
- dla osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności **1051,95 zł** [minimalne wynagrodzenie w 2006 r. – 899,10 zł razy 130% (stopień znaczny) – wynik mnożymy przez 90% (niepełnosprawność dotyczy narządu wzroku)]; ponieważ kwota dofinansowania nie może być wyższa niż wynagrodzenie pracownika (a po dodaniu do 1051,95 zł składki emerytalnej 107,36 zł, tak by się stało), dlatego oblicza się to w sposób następujący: od możliwej kwoty maksymalnego dofinansowania, czyli 1100 zł (pensja pracownika), odejmujemy dofinansowanie do składki emerytalnej 107,36 zł. Uzyskujemy wynik możliwego dofinansowania, czyli **992,64 zł**

Łączna kwota dofinansowania na obu pracowników 890,11 zł + 992,64 zł daje w sumie **1882,75 zł**. Jeżeli osiągnięte wynagrodzenie w drugim miesiącu rozliczeniowym nie uległo zmianie, to kwota dofinansowania wynosić będzie $2 \times 1882,75 = 3765,50$ zł. Suma ta zostaje przelana na konto Stowarzyszenia przez PFRON.

Dodatkowo, tak jak w przypadku wszystkich płatników składek, Stowarzyszenie składa do ZUS, do 15 każdego miesiąca, deklarację DRA, wnioskując o sfinansowanie składek na ubezpieczenie emerytalne zatrudnionych osób niepełnosprawnych, które są finansowane przez PFRON i budżet państwa. Dla dwóch pracowników dofinansowanie to wynosi 429,44 zł (na jedną osobę wypada 214,72 zł). Oznacza to, że Stowarzyszenie jako płatnik, nie ma obowiązku odprowadzania tej kwoty do ZUS.

Na Stowarzyszeniu spoczywa obowiązek rozliczenia się z otrzymanej pomocy za dany rok. Pomoc taka rozliczana jest poprzez wysyłanie do PFRON dokumentu

INFDR do 15 lutego roku następującego po roku, w którym udzielono pomocy. Stowarzyszenie nie prowadzi działalności gospodarczej, dlatego nie musi dokonywać wyboru między zaliczką a ryczałtem – otrzymuje 100% kwot obliczonych na podstawie przepisów ustawy o rehabilitacji.

opracowanie przykładu: **Klaudia Rukszan**

Zwrot kosztów zatrudnienia asystenta

Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków Funduszu zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu. Pomoc asystenta może oznaczać czynności ułatwiające komunikowanie się z otoczeniem. Może również polegać na zastępowaniu niepełnosprawnego w czynnościach niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

Kwotę zwrotu oblicza się w następujący sposób:

- liczbę godzin w miesiącu przeznaczanych przez asystenta wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu dzielimy przez miesięczną liczbę godzin pracy pracownika niepełnosprawnego,
- następnie otrzymany wynik mnożymy przez kwotę najniższego wynagrodzenia.

Przykład:

Pracownik niepełnosprawny pracuje 140 godzin w miesiącu. Asystent przeznacza na pomoc temu pracownikowi 14 godzin miesięcznie. 14 godzin dzielimy przez 140 godzin. Otrzymujemy wynik 0,1. Mnożymy go przez kwotę najniższego wynagrodzenia – 899,10 zł w 2006 r. Zwrot kosztów zatrudnienia asystenta wyniesie w tym przypadku 89,91 zł.

Liczba godzin przeznaczanych przez asystenta na pomoc niepełnosprawnemu nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20% godzin pracy osoby pełniącej rolę asystenta. O zwrot kosztów pracodawca ubiega się składając wniosek do starosty i podpisując ze starostą umowę.

Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy

Pracodawca, który przez co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne, może otrzymać zwrot kosztów:

- poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy,
- adaptacji pomieszczeń,
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej funkcjonowanie w pracy,
- rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, związanych z adaptacją pomieszczeń oraz adaptacją i nabyciem potrzebnych urządzeń.

Zwrot kosztów dotyczy osób niepełnosprawnych:

- bezrobotnych lub poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu, skierowanych do pracy przez powiatowy urząd pracy,
- zatrudnionych u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, jeżeli niepełnosprawność tych osób powstała w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy, z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności było zawinione przez pracodawcę, lub przez pracownika, naruszenie przepisów.

Koszty refunduje starosta na warunkach i w wysokości określonej w umowie zawieranej z pracodawcą. Warunkiem zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowanym stanowisku pracy.

Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej

Podstawa prawna:

- *art. 28-33a ustawy z dn. 27 sierpnia 1997 r.*

Nie każdy niepełnosprawny jest w stanie znaleźć pracę i pracować na otwartym rynku pracy. Dla wielu możliwość zatrudnienia stwarzają zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej.

Zakład pracy chronionej

To zakład zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, spełniający następujące warunki:

- 1) wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi:
 - a) co najmniej 40%, a w tym co najmniej 10% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, albo
 - b) co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- 2) obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy:
 - a) odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - b) uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich,
- 3) jest zapewniona doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

Zakład pracy chronionej jest przedsiębiorstwem i działa w celu osiągnięcia zysków. Jednak decyduje się na zatrudnienie znacznej liczby osób niepełnosprawnych. Co najmniej 1/3 pracowników musi mieć odpowiednie orzeczenia, zakład musi być przystosowany do ich potrzeb oraz musi zapewniać pomoc medyczną, czy rehabilitację. ZPCH nie jest więc przedsiębiorcą, który szukając pracowników trafił, niejako „przez przypadek” na osoby niepełnosprawne i zdecydował się na ich przyjęcie. Korzystanie z pracy niepełnosprawnych, organizowanie pracy z myślą o nich, zapewnienie im odpowiednich warunków, w tym socjalnych, jest świadomym wyborem i elementem strategii. Pomoc państwa oferowana przez kilkanaście ostatnich lat zakładom pracy chronionej, spowodowała, że obecnie większość aktywnych zawodowo niepełnosprawnych pracuje właśnie w ZPCH-ach. Jednak przywileje

zakładów maleją, a ustawodawcy starają się skierować coraz większą pomoc do pracodawców z otwartego rynku pracy. Takie działanie ma na celu zatrudnienie jak największej liczby niepełnosprawnych u „zwykłych” przedsiębiorców, przy jednoczesnym ograniczeniu sektora pracy chronionej, który powinien dawać pracę wyłącznie osobom najciężej niepełnosprawnym, a nie lekko niepełnosprawnym, jak to ma miejsce obecnie.

Zakład aktywności zawodowej

Jest jednostką utworzoną przez powiat, gminę, fundację, stowarzyszenie lub inną organizację społeczną, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych. Zakład aktywności zawodowej musi:

- posiadać określony wskaźnik zatrudnienia osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności (wskaźnik ten opisany jest niżej),
- spełniać podobnie jak ZPCH warunki dotyczące obiektów i pomieszczeń, a także opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych,
- przeznaczać uzyskane dochody na cele związane z aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych.

Zakładom pracy chronionej oraz zakładom aktywności zawodowej przysługują zwolnienia z różnych podatków i opłat, miesięczne dofinansowania wynagrodzeń oraz składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych, a także inne formy wsparcia finansowego.

Czym różnią się ZAZ-y od ZPCH-ów

Zakład pracy chronionej to przedsiębiorstwo, którego nadrzędnym celem jest wypracowanie zysku. Konkuruje na rynku z innymi podmiotami, dlatego musi kierować się w swoim postępowaniu twardymi prawami ekonomii. Przedsiębiorca, jeżeli spełnia określone kryteria, może uzyskać taki status, przy czym w zakresie zatrudniania nastawiony jest na osoby niepełnosprawne w ogóle (w praktyce najczęściej na osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności). Natomiast zakład aktywności zawodowej to jednostka, której celem podstawowym, a właściwie racją istnienia, jest zatrudnianie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia

niepełnosprawności, a poprzez rehabilitację zawodową i społeczną, przygotowanie ich do niezależnego, pełnego, samodzielnego i aktywnego życia, w tym również – w miarę indywidualnych możliwości danej osoby – do aktywnego życia zawodowego. Zakład aktywności zawodowej pomyślany został jako etap pomiędzy uczestnictwem w warsztacie terapii zajęciowej, a podjęciem pracy w zakładzie pracy chronionej, a następnie na otwartym rynku pracy.

Stosunek osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności do innych pracowników zatrudnionych w zakładzie aktywności zawodowej w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi:

- 2,5 do 1, jeżeli zakład prowadzi działalność wytwórczą,
- 3,0 do 1, jeżeli zakład prowadzi działalność usługową,
- 2,75 do 1, jeżeli zakład prowadzi działalność wytwórczą i usługową.

Szkolenia osób niepełnosprawnych

Podstawa prawna:

- *art. 37-41a ustawy z dn. 27 sierpnia 1997 r.*

Ustawa o rehabilitacji przewiduje możliwość dofinansowania szkoleń dla osób niepełnosprawnych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Ze szkoleń mogą korzystać osoby niepełnosprawne:

- bezrobotne,
- poszukujące pracy i niepozostające w zatrudnieniu, a zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy,
- będące w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- zatrudnione, jeśli organizatorem szkolenia jest ich pracodawca.

Kierownik powiatowego urzędu pracy kieruje osobę niepełnosprawną na szkolenie:

- z własnej inicjatywy lub na podstawie orzeczenia właściwego organu, np. orzeczenia o niepełnosprawności, w którym są wskazania do szkoleń,

- wskazane przez tę osobę, jeżeli uprawdopodobni ona, że szkolenie to zapewni uzyskanie pracy; koszt tego szkolenia nie może przekroczyć dziesięciokrotnego przeciętnego wynagrodzenia.

Koszty szkolenia obejmują nie tylko należność przysługującą jednostce szkolącej, ale także koszty:

- ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków,
- zakwaterowania i wyżywienia w części albo w całości,
- przejazdu na szkolenie, w tym koszt przejazdu przewodnika lub opiekuna osoby zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- usług tłumacza języka migowego albo lektora dla niewidomych lub osoby towarzyszącej osobie niepełnosprawnej ruchowo zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- niezbędnych badań lekarskich, psychologicznych, diagnostycznych i usług rehabilitacyjnych.

Osoba niepełnosprawna nie ponosi kosztów szkoleń z wyjątkiem sytuacji, gdy nie ukończyła szkolenia z własnej winy. W takim przypadku zwraca koszty. Nie musi tego robić, jeżeli powodem nieukończenia szkolenia było podjęcie pracy.

Szkolenie osób niepełnosprawnych może być organizowane także przez pracodawcę. W takim przypadku poniesione koszty szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych mogą być refundowane do wysokości 75%, nie więcej jednak niż do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę (np. przeciętne wynagrodzenie w IV kwartale 2006 r. wyniosło 2662,51 zł).

Warunkiem refundacji jest zatrudnianie osób przeszkolonych, zgodnie z kierunkiem szkolenia, na innych stanowiskach pracy przez okres co najmniej 24 miesięcy. Zwrot kosztów następuje na warunkach i w wysokości określonej w umowie zawartej pomiędzy starostą a pracodawcą. Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed datą podpisania umowy.