

***OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI
NA RYNKU PRACY***

INFORMATOR



SPIS TREŚCI

I. STATUS OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ

1. Co oznacza niepełnosprawność?
2. Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności
3. Orzeczenie o wskazaniach do ulg i uprawnień
4. Wykaz zespołów ds. orzekania o niepełnosprawności

II. OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE NA RYNKU PRACY

1. Otwarty czy chroniony rynek pracy?
2. Wykaz zakładów pracy chronionej oraz zakładów aktywności zawodowej w województwie świętokrzyskim
3. Strony internetowe z ofertami pracy dla osób niepełnosprawnych

III. WSPARCIE SAMOZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

1. Jednorazowa pomoc na podjęcie działalności gospodarczej
2. Dofinansowanie oprocentowania kredytu bankowego
3. Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne

IV. UPRAWNIENIA PRACOWNICZE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

1. Czas pracy
2. Zakaz pracy w nocy i w godzinach nadliczbowych
3. Dłuższa przerwa w czasie pracy
4. Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego
5. Udzielanie zwolnień od pracy

V. UPRAWNIENIA I OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW W ZWIĄZKU Z ZATRUDNIANIEM OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

1. Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy
2. Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy
3. Zwrot kosztów zatrudnienia lub szkolenia pracowników niepełnosprawnych
4. Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego
5. Dofinansowanie wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych
6. Wsparcie dla spółdzielni socjalnych
7. Dodatkowa pomoc dla zakładów pracy chronionej
8. Dofinansowanie kosztów tworzenia i działania zakładów aktywności zawodowej
9. Wpłaty na PFRON

Wstęp

Praca to bezcenne dobro – dzięki niej człowiek zabezpiecza swój byt i czuje się potrzebny, a wytwarzane przez niego dobra materialne, naukowe lub kulturalne przynoszą pożytek innym ludziom. Krótko mówiąc, praca jest wartością samą w sobie i należałoby dążyć do tego, by jak największa liczba osób mogła pracować. W tym celu wspiera się obecnie grupy ludzi, którzy potrzebują określonej pomocy, żeby przezwyciężyć własne trudności i podjąć lub kontynuować zatrudnienie. Pomaga się na przykład matkom powracającym na rynek pracy, ludziom zmuszonym do przekwalifikowania się, a także osobom z niepełnosprawnością oraz ich pracodawcom.

U osób niepełnosprawnych praca stanowi jeden z najważniejszych czynników prawidłowego procesu rehabilitacji społecznej. Niepełnosprawni, którzy często mają zaniżoną samoocenę, dzięki zatrudnieniu podnoszą poczucie własnej wartości. Praca może przyspieszyć ich powrót do pełnej lub częściowej sprawności, przełamuje izolację społeczną i daje możliwość kontaktu z innymi ludźmi. Aktywność zawodowa zatem nie tylko zapewnia niezależność materialną i osobistą, ale także kompensuje ograniczenia wynikające z niepełnosprawności, a tym samym poprawia jakość życia. Niestety, osoby niepełnosprawne nie mają takich samych szans na rynku pracy jak osoby sprawne. Przyczynia się do tego stereotypowe podejście pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, niedoskonałość systemów aktywizacji zawodowej oraz dysproporcje w poziomie wykształcenia. Wielu pracodawców postrzega pracowników z niepełnosprawnością jako osoby o mniejszej wydajności, obniżające tempo produkcji oraz generujące koszty związane z adaptacją i utrzymaniem stanowiska pracy. Dodatkowym problemem wydają się skomplikowane przepisy związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, zwłaszcza jeśli chodzi o uprawnienia tych osób w miejscu pracy i związane z tym obowiązki pracodawców.

Celem niniejszej broszury jest przybliżenie Państwu informacji z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, aktualnych przepisów prawnych, statusu i uprawnień osób z niepełnosprawnością. Pracodawców zachęcamy do zapoznania się z vademecum dotyczącym możliwości wsparcia w przypadku zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych.

Mamy nadzieję, że publikacja będzie praktycznym przewodnikiem dla wszystkich osób zainteresowanych poruszoną w niej problematyką.



I. STATUS OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ

1. Definicja niepełnosprawności

Zgodnie z przepisami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych **niepełnosprawność oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy.**



Ocenę stanu zdrowia nie jest jedynym wyznacznikiem niepełnosprawności, bowiem orzecznictwo uwzględnia zarówno fizyczne, psychiczne, jak i społeczne aspekty funkcjonowania człowieka. Wystąpienie tylko jednego z elementów, np. naruszenia sprawności organizmu nie musi oznaczać, że mamy do czynienia z niepełnosprawnością. Również intensywność tego czynnika nie wpływa bezpośrednio na rodzaj lub stopień niepełnosprawności, jeżeli w następstwie jego występowania nie dochodzi do istotnych ograniczeń w sferze społecznej lub zawodowej.

Osoby niepełnosprawne podlegają takim samym zasadom w zakresie podejmowania pracy, jak pozostałe. Podstawowym aktem prawnym, który reguluje prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika w tym zakresie, jest Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 511 z późn. zm.), a także, jak w przypadku innych osób Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 917).

2. Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności

Jeżeli dana osoba uważa, że jest niepełnosprawną i ma więcej niż 16 lat to może uzyskać orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

Orzeczenie jest formalnym potwierdzeniem niepełnosprawności. Na jego podstawie można starać się o różne świadczenia, ulgi i uprawnienia, na przykład:

- uzyskać odpowiednie zatrudnienie w zakładzie pracy chronionej albo w zakładzie aktywności zawodowej;
- skorzystać z przywilejów pracowniczych, m.in. z prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego, dłuższej przerwy w pracy lub krótszego czasu pracy;
- uzyskać świadczenia opiekuńcze, dodatek mieszkaniowy, kartę parkingową; dostać dofinansowanie do:
 - » turnusu rehabilitacyjnego,

- » prętu rehabilitacyjnego,
 - » przedmiotów ortopedycznych i środków pomocniczych,
 - » likwidacji barier: architektonicznych (np. usunięcia progów, schodów w budynku), w komunikowaniu się (np. zakupu komputera) oraz technicznych (np. zakupu urządzenia, które umożliwi jazdę wózka inwalidzkiego z napędem elektrycznym do samochodu),
 - » działalności gospodarczej albo rolniczej;
- skorzystać z usług:
 - » socjalnych i opiekuńczych (np. pomoc przy robieniu zakupów, sprzątaniu, gotowaniu i załatwianiu spraw urzędowych);
 - » terapeutycznych (np. muzykoterapia, zajęcia terapeutyczne ze zwierzętami);
 - » rehabilitacyjnych, które są oferowane przez instytucje pomocy społecznej czy organizacje pozarządowe;
 - » pocztowych;
 - skorzystać z ulg:
 - » podatkowych (np. z odliczenia od dochodu wydatków na cele rehabilitacyjne);
 - » na przejazdy środkami transportu publicznego;
 - » w placówkach kulturalnych i sportowych.

Uzyskanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności nie wiąże się z jednoczesnym przyznaniem świadczeń, ulg i uprawnień. Często należy spełnić dodatkowe warunki, o których można dowiedzieć się na przykład w: ośrodku pomocy społecznej, centrum pomocy rodzinie, urzędzie pracy czy urzędzie miasta albo starostwie powiatowym.

Orzeczenie może otrzymać osoba, która:

- ma więcej niż 16 lat,
- ma naruszoną sprawność organizmu,
- przez swoje ograniczenia:
 - » jest osobą niezdolną do pracy zarobkowej albo potrzebuje przystosowania stanowiska pracy do swoich ograniczeń,
 - » wymaga opieki lub pomocy od innych,
 - » ma problemy z wykonywaniem codziennych czynności i potrzebuje urządzeń, które pomagają w prawidłowym funkcjonowaniu — np. protezy, implantu ślimakowego czy osobistej pompy insulinowej



Ważne:

Samo spełnienie warunków nie oznacza, że osoba automatycznie otrzyma orzeczenie. Skład orzekający musi zbadać jej zakres ograniczeń w codziennym funkcjonowaniu.

Stopnie niepełnosprawności

Ustalono zostały trzy stopnie niepełnosprawności:

1. Znaczny - zostaje określony, jeśli:

- » z powodu stanu zdrowia osoba jest niezdolna do pracy zarobkowej albo potrzebuje przystosowania stanowiska pracy do swojego schorzenia,
- » nie może samodzielnie funkcjonować i jest całkowicie zależna od opieki innych osób (np. wymaga pielęgnacji, karmienia, mycia).

2. Umiarkowany - otrzymuje osoba, jeśli spełnia poniższe warunki:

- » jest niezdolna do pracy zarobkowej albo potrzebująca przystosowania stanowiska pracy do swojego schorzenia,
- » wymaga czasowej albo częściowej pomocy innych osób.

3. Lekki - jest przyznawany, gdy osoba:

- » ma duże ograniczenia w funkcjonowaniu i może pracować w ograniczonym wymiarze czasu, np. na pół etatu,
- » ma problemy w codziennych czynnościach i potrzebuje urządzeń, które pomagają w prawidłowym funkcjonowaniu - np. proteza, implant ślimakowy.

Interpretacja kodów w orzeczeniach o niepełnosprawności

Z uwagi na przyczyny niepełnosprawności ustalono 12 kodów/symboli niepełnosprawności, które omówione zostały poniżej:

SYMBOL	ZNACZENIE
01-U	upośledzenie umysłowe
02-P	choroby psychiczne
03-L	zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu
04-O	choroby narządu wzroku
05-R	upośledzenie narządu ruchu
06-E	epilepsja
07-S	choroby układu oddechowego i krążenia
08-T	choroby układu pokarmowego
09-M	choroby układu moczowo-płciowego
10-N	choroby neurologiczne
11-I	inne, w tym schorzenia endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego
12-C	całościowe zaburzenia rozwojowe, np. autyzm, zespół Aspergera

Kod niepełnosprawności zawarty w orzeczeniu odzwierciedla rozpoznanie uszkodzenia lub choroby, która niezależnie od przyczyny jej powstania powoduje zaburzenia funkcji organizmu oraz ograniczenia w wykonywaniu czynności życiowych i aktywności społecznej. Orzeczenie o niepełnosprawności może zawierać od jednego do trzech kodów przyczyn schorzenia.

Wniosek o wydanie orzeczenia o niepełnosprawności może złożyć:

- osoba zainteresowana - jeśli ma więcej niż 18 lat,
- rodzic, opiekun prawny albo kurator - jeśli osoba niepełnosprawna ma mniej niż 18 lat albo jest ubezwłasnowolniona,
- kierownik ośrodka pomocy społecznej - za zgodą osoby niepełnosprawnej, jej rodzica, opiekuna prawnego albo kuratora.

Terminy składania wniosków:

- w dowolnym momencie - jeśli wniosek składany jest po raz pierwszy,
- najwcześniej 30 dni przed końcem ważności posiadanego orzeczenia.

Wniosek należy złożyć:

W powiatowym zespole do spraw orzekania o niepełnosprawności w miejscu:

- stałego pobytu (zameldowania),
- pobytu - jeśli osoba jest:
 - » poza miejscem stałego pobytu dłużej niż 2 miesiące (np. w szpitalu albo u rodziny),
 - » bezdomna,
 - » w zakładzie karnym lub poprawczym,
 - » w domu pomocy społecznej albo ośrodku wsparcia.

Ważne:

Ostateczne orzeczenie wydawane jest przez:

- **powiatowy/ miejski zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności** - jeśli w ciągu 14 dni osoba, która dostała to orzeczenie, nie złożyła odwołania do wojewódzkiego zespołu, to od 15. dnia orzeczenie staje się ostateczne
- **wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności** - w dniu jego wydania orzeczenie staje się ostateczne.



Procedura odwoławcza

Można odwołać się do wojewódzkiego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności. Odwołanie należy zaadresować do wojewódzkiego zespołu, ale złożyć w powiatowym zespole. Obowiązuje termin do 14 dni kalendarzowych od otrzymania orzeczenia. Jeśli osoba nie zgadza się też z orzeczeniem wojewódzkiego zespołu - może odwołać się do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Odwołanie adresuje się do sądu, ale składa w wojewódzkim zespole ds. orzekania o niepełnosprawności. Formalności należy dopełnić w ciągu miesiąca od otrzymania orzeczenia wojewódzkiego zespołu.

Legitymacja osoby niepełnosprawnej

Potwierdzeniem posiadania orzeczenia o niepełnosprawności jest legitymacja osoby niepełnosprawnej, wystawiana na jej wniosek. Przy ubieganiu się o jej wydanie do wglądu należy przedstawić prawomocne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności lub o wskazaniach do ulg i uprawnień. Formalności należy dokonać w urzędzie miasta albo starostwie powiatowym w miejscu zamieszkania. Proces uzyskania legitymacji jest zwolniony z opłat, do wypełnionego druku należy dołączyć zdjęcie osoby.



Ważne:

Stopień niepełnosprawności oraz symbol przyczyny niepełnosprawności wpisuje się w legitymacji wyłącznie na wniosek osoby niepełnosprawnej.

3. Orzeczenie o wskazaniach do ulg i uprawnień

Jeżeli osoba posiada orzeczenie o inwalidztwie, niezdolności do pracy albo do samodzielnej egzystencji, może uzyskać orzeczenie o wskazaniach do ulg i uprawnień. Dzięki temu skorzysta z takich samych przywilejów, jak osoby z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności. Orzeczenie ustalające stopień niepełnosprawności stanowi podstawę do przyznania ulg i uprawnień.



Ulg i uprawnienia

W orzeczeniu o inwalidztwie, niezdolności do pracy albo do samodzielnej egzystencji nie ma podanej przyczyny niepełnosprawności ani wskazań, na przykład do posiadania karty parkingowej. Brak tych danych może być problemem z uzyskaniem różnych ulg. Dzięki orzeczeniu o wskazaniach do ulg i uprawnień możesz skorzystać z takich samych przywilejów, jak osoby z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, na przykład z dofinansowania do środków ortopedycznych czy dodatku mieszkaniowego.



Ważne:

W przypadku otrzymania orzeczenia o wskazaniach do ulg i uprawnień nie można dostać równocześnie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

Warunki otrzymania orzeczenia:

1. wiek powyżej 16 lat,
2. posiadanie jednego z poniższych dokumentów:
 - orzeczenia lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o:
 - » całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji,
 - » niezdolności do samodzielnej egzystencji,
 - » całkowitej niezdolności do pracy,
 - » częściowej niezdolności do pracy oraz celowości przekwalifikowania
 - orzeczenia wydanego przez Komisję do Spraw Inwalidztwa i Zatrudnienia, komisję lekarską Ministerstwa Obrony Narodowej albo Ministerstwa Spraw Wewnętrznych przed 1 stycznia 1998 roku o: I, II lub III grupie inwalidzkiej,
 - » orzeczenia wydanego przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego przed **1 stycznia 1998 roku** o:
 - » stałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym,
 - » długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym.

Zasady przyznawania orzeczenia

Od 1 stycznia 1998 r. podstawą do uznania osoby za niepełnosprawną jest wyłącznie orzeczenie wydane przez powiatowy lub wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności lub orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Orzeczenia innych organów, wydane po 31 grudnia 1997 r. nie stanowią podstawy do uznania osoby za niepełnosprawną w rozumieniu ustawy o rehabilitacji (...). Orzeczenia o zaliczeniu do grupy inwalidzkiej, wydane przed 1 stycznia 1998r. traktuje się na równi z odpowiednim orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności tylko, jeżeli są nadal ważne.

Stopień niepełnosprawności

Stosuje się tak zwaną przekładkę. Orzeczenia o inwalidztwie, o niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji mogą zostać przełożone na orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

Stopnie niepełnosprawności orzekane przez powiatowe lub wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o stopniu niepełnosprawności	Orzeczenia wydawane przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych	Orzeczenia wydawane przez komisje do spraw inwalidztwa i zatrudnienia	Orzeczenia Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
lekki	częściowa niezdolność do pracy	III grupa inwalidzka	stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym bez prawa do zasiłku pielęgnacyjnego
umiarkowany	częściowa niezdolność do pracy na orzeczeniu wydanym w okresie od 1 stycznia do 16 sierpnia 1998 r.	II grupa inwalidzka	brak
	całkowita niezdolność do pracy		
znaczny	całkowita niezdolność do pracy i do samodzielnej egzystencji	I grupa inwalidzka	stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym z prawem do zasiłku pielęgnacyjnego

Wyjątek stanowi orzeczenie III grupy inwalidztwa wydane przez organy orzecznicze Ministerstwa Obrony Narodowej i organy orzecznicze Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji. Traktowane jest ono jako orzeczenie o braku niepełnosprawności, ponieważ dotyczy osób zdolnych do pracy poza służbą. Zakwalifikowanie do lekkiego stopnia niepełnosprawności może mieć miejsce tylko wtedy, gdy orzeczenie o III grupie inwalidztwa z tytułu niezdolności do służby mundurowej zawiera równocześnie orzeczenie III grupy inwalidztwa z ogólnego stanu zdrowia.

Wniosek może złożyć w dowolnym momencie:

- osoba niepełnosprawna - jeśli ma więcej niż 18 lat,
- rodzic albo opiekun prawny - jeśli osoba niepełnosprawna ma mniej niż 18 lat.

4. Wykaz Zespołów ds. Orzekania o Niepełnosprawności w województwie świętokrzyskim:

Lp.	Miejscowość	Adres	Telefon	Obszar działania
1.	Busko-Zdrój	ul.1 Maja 9 28-100 Busko-Zdrój	41 370 82 82	powiat buski, powiat kazimierski
2.	Jędrzejów	ul. Okrzei 49B 28-300 Jędrzejów	41 386 36 00 w.24	powiat jędrzejowski
3.	Kielce (Wojewódzki Zespół)	al. IX Wieków Kielc 3 25-516 Kielce	41 342 14 15 41 342 11 56	województwo świętokrzyskie
4.	Kielce (Miejski Zespół)	ul. Zamenhofa 4 25-555 Kielce	41 362 46 67	Miasto Kielce
5.	Kielce	ul. Wrzosowa 44 25-211 Kielce	41 200 16 44	powiat kielecki
6.	Końskie	ul. Gimnazjalna 41 b 26-200 Końskie	41 372 87 47	powiat konecki
7.	Opatów	ul. Sienkiewicza 17 27-500 Opatów	15 868 42 09	powiat opatowski powiat staszowski
8.	Ostrowiec Świętokrzyski	ul. Świętokrzyska 22 27-400 Ostrowiec Świętokrzyski	41 249 94 15	powiat ostrowiecki
9.	Pińczów	ul. Zacisze 5 28-400 Pińczów	41 357 60 01	powiat pińczowski
10.	Sandomierz	ul. Czyżewskiego 1 27-600 Sandomierz	15 833 23 77	powiat sandomierski
11.	Skarżysko-Kamienna	Plac Floriański 1 26-110 Skarżysko-Kamienna	41 395 30 70	powiat skarżyski
12.	Starachowice	ul. Radomska 70 27-200 Starachowice	41 275 42 32	powiat starachowicki
13.	Włoszczowa	ul. Wiśniowa 10 29-100 Włoszczowa	41 394 49 79	powiat włoszczowski

II. OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE NA RYNKU PRACY

1. Otwarty czy chroniony rynek pracy?



Choroba wcale nie musi oznaczać izolacji społecznej i braku aktywności zawodowej. Niepełnosprawni nie tylko mogą, ale nawet powinni pracować. Jest to korzystne nie tylko pod względem finansowym, ale również psychologicznym. Taka osoba ma szansę na „wyjście z domu”, nawiązanie kontaktów, uczestnictwo w życiu społecznym i poprawę jakości życia, a to wpływa na zbudowanie poczucia własnej wartości. W przypadku osób niepełnosprawnych ma jeszcze

dodatkową funkcję, często jest formą terapii i pomaga w powrocie do zdrowia. Ważna jest więc dla nich nie tylko rehabilitacja medyczna, ale również ta społeczna i zawodowa.

Poruszanie się po rynku pracy dla osób z orzeczeniem o niepełnosprawności nie jest łatwe. Ze względu na posiadanie wykształcenie, doświadczenie czy inne umiejętności zawodowe mogą rozważać poszukiwanie zatrudnienia na dwóch rynkach pracy: otwartym i chronionym.

Otwarty rynek pracy jest dostępny dla wszystkich, co oznacza, że stan zdrowia czy rodzaj niepełnosprawności nie stanowią bariery w aplikowaniu na oferty pracy. Obowiązują prawa konkurencyjności i wydajności, a osoba z niepełnosprawnością jest traktowana na równi z innymi kandydatami. Zatrudnienie następuje na takich samych zasadach jak pracownika pełnosprawnego. Równość ta dotyczy także obowiązków i odpowiedzialności.

Wyjątkiem są przywileje i uprawnienia obejmujące zarówno zatrudnionego pracownika, jak i jego pracodawcę, wynikające z *Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Pracownikowi z niepełnosprawnością przysługuje m.in. skrócony czas pracy, prawo do dodatkowej przerwy w pracy czy urlopu wypoczynkowego. Pracodawca natomiast korzysta z dofinansowań i szeregu refundacji oraz jest zobowiązany przystosować stanowisko pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika i przestrzegać stosownych przepisów. Osoby potrzebujące pomocy tzw. trenera pracy oraz zespołu innych specjalistów w przystosowaniu się i opanowaniu niezbędnych umiejętności, na otwartym rynku pracy korzystają z zatrudnienia wspomaganego.

Coraz częściej pracodawcy umieszczają w ofertach pracy adnotacje zachęcające osoby z niepełnosprawnością do składania swoich aplikacji, jednakże brak tych informacji nie powinien powstrzymywać osoby przed wysłaniem CV na interesujące ogłoszenia. Pamiętać jednak należy, że przedsiębiorstwu zależy na osiągnięciu jak najlepszych wyników i zachowaniu konkurencyjności, dlatego od wszystkich pracowników również niepełnosprawnych wymaga się efektywności, przestrzegania terminów i norm jakości.

Chroniony rynek pracy tworzą w Polsce **zakłady pracy chronionej** oraz **zakłady aktywności zawodowej**. W tych miejscach mogą pracować osoby niepełnosprawne, które z uwagi na swoje ograniczenia psychiczne i zdrowotne mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Zakłady te dają możliwość skutecznego przygotowania osób z niepełnosprawnością do radzenia sobie w przyszłości na otwartym rynku pracy. Różnią się od siebie pod względem funkcjonowania oraz formy prawnej podmiotu tworzącego przedsiębiorstwo.

Zakłady Pracy Chronionej (ZPCh) są często jedynymi miejscami w województwie czy powiecie, gdzie zatrudnia się osoby ze schorzeniami specjalnymi, takimi jak: niepełnosprawność umysłowa, choroby psychiczne, epilepsja czy całkowita utrata wzroku. Do głównych celów funkcjonowania ZPCh należy nie tylko wypracowanie zysku, ale także aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych. Dlatego zapewnia się im odpowiednią opiekę medyczną, rehabilitacyjną i socjalną, a profil i technologia produkcji, podobnie jak stanowiska i miejsca pracy są dostosowane do psychofizycznych możliwości zatrudnianych osób. Niestety w ostatnich latach liczba zakładów pracy chronionej systematycznie spada, a przez to możliwości rozwoju zawodowego czy wykonywania pracy zgodnej z kwalifikacjami w tych miejscach są mocno ograniczone.

Zakłady Aktywności Zawodowej (ZAZ) nie działają dla osiągnięcia zysku, a ewentualny dochód przeznaczają na zadania związane z rehabilitacją swoich niepełnosprawnych pracowników.

Osoby niezdolne do pracy, które chcą pozyskać lub przywrócić umiejętności niezbędne do podjęcia zatrudnienia, mają możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w **Warsztatach Terapii Zajęciowej (WTZ)**. Zasadniczą formą oddziaływania jest terapia zajęciowa. Poza nią WTZ-y wykorzystują najczęściej zajęcia ruchowe, ogólnousprawniające, komunikację społeczną i terapię psychologiczną. Warsztaty prowadzą działalność o charakterze niezarobkowym. Ewentualny dochód ze sprzedaży produktów i usług wykonanych przez uczestników warsztatu w ramach realizowanego przez nich programu rehabilitacji i terapii przeznaczają się w porozumieniu z uczestnikami na pokrycie wydatków związanych z integracją społeczną uczestników.

Decyzja o wyborze otwartego czy chronionego rynku pracy nie powinna pozostawiać wątpliwości. Otwarty rynek pracy jest bardziej różnorodny i stwarza nieporównywalnie więcej możliwości na znalezienie satysfakcjonującej pracy i budowanie swojej kariery zawodowej.

2. Wykaz zakładów pracy chronionej oraz zakładów aktywności zawodowej w województwie świętokrzyskim

Lp.	Nazwa zakładu pracy chronionej	Adres	Nr telefonu	Rodzaj działalności
1.	Zakład Produkcyjno – Handlowy „ADAX” A. Pietrzykowski	ul. Kilińskiego 49 L 27-400 Ostrowiec Św.	41 265 13 00 506 088 138	Produkcja odzieży roboczej
2.	P.P.H.U „AMID” P. Mikołajczyk	Dębowa Wola Stara 25 27-400 Ostrowiec Św.	41 369 19 91	Produkcja oraz handel kontenerami elastycznymi typu big-bag
3.	Firma Odzieżowa „BARBARAS” M. Skowron	ul. Szkolna 11 28-200 Staszów	15 865 29 12	Produkcja odzieży i wyrobów tekstylnych
4.	P.T.U.H „DASPOL” Sp. z o.o.	Al. Partyzantów 17 26-060 Chęciny	41 315 24 30	Produkcja papieru falistego i tektury falistej oraz opakowań z papieru i tektury
5.	P.P.H.U. „IMPEX” J. Przydatek	ul. Kilińskiego 39B 27-400 Ostrowiec Św.	41 265 22 81	Produkcja wyrobów metalowych oraz z drewna
6.	„INFOMAX” Sp. J. Działowski, Lewicki, Szczepanik	ul. Opiełkińskiej 21 25-604 Kielce	41 343 10 40	Usługi poligraficzne
7.	„KARABELA CK” Sp. z o. o.	ul. Warszawska 34 25-312 Kielce	41 343 67 60	Agencja ochrony osób i mienia
8.	„KOBEX” Sp. J. Eksport-Import R. Łącki & B. Łącki	ul. Rogowskiego 17 27-200 Starachowice	41 274 70 35	Usługi - sprzątanie biur i budynków
9.	„KUMAN-ART A-Z” Sp. J.	ul. Batalionów Chłopskich 61 25-671 Kielce	41 346 31 40	Usługi związane z obsługą imprez i stadionów sportowych Usługi związane z poligrafią
10.	Centrum Handlowe Odlewnia PHHDiP „MAT-BUD”	ul. 3 Maja 74 26-110 Skarżysko-Kamienna	41 251 15 90	Sprzedaż hurtowa drewna i materiałów budowlanych
11.	„MEBLODEX – BIS” P. Kwiatkowski	ul. Działkowa 27 25-626 Kielce	607 869 888	Produkcja mebli biurowych i sklepowych
12.	Centrum Ogrodnicze „MEDAX” Sp. J.	ul. Żeromskiego 37 27-400 Ostrowiec Św.	41 266 54 91	Sprzedaż detaliczna kwiatów, roślin, nasion, nawozów, żywych zwierząt domowych, karmy dla zwierząt domowych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach
13.	Zakład Urządzeń Metalowych „METAL-CHEM” Sp. J.	Rudki, ul. Kolejowa 5 26-006 Nowa Słupia	41 317 72 58	Branże: <ul style="list-style-type: none"> • Przemysłowe maszyny i urządzenia • Przenośniki, taśmy przenośnikowe • Obróbka metali, wyroby metalowe, metale kolorowe • Maszyny do obróbki metali
14.	Zakład Produkcji Artykułów Spożywczych „MISTER” Sp. J. K. Binkowski, R. Binkowski	Jeziorko 99c 26-006 Nowa Słupia	41 317 70 12	Produkcja pieczywa oraz świeżych wyrobów ciastkarskich i ciastek
15.	Międzywojewódzka Usługowa Spółka Inwalidów Sp. z o.o.	ul. Paderewskiego 14 25-004 Kielce	41 345 42 31	Działalność detektywistyczna i ochroniarska
16.	„ODZIEŻ ROBOCZA” Sp. J. E. Drela i Wspólnicy	ul. Krakowska 25 25-036 Kielce	41 348 29 60	Sprzedaż hurtowa odzieży i obuwia
17.	P.P.H.U. „OLD KRAM”	ul. Kilińskiego 32 27-400 Ostrowiec Św.	41 247 94 90	Producent obuwia, odzieży roboczej i ochronnej
18.	P.W. „PERFECT” Sp. z o.o.	ul. Radomska 76 27-200 Starachowice	41 274 78 50	Produkcja drewnianych elementów konstrukcyjnych i wyrobów stolarki budowlanej oraz drobnych wyrobów z drewna
19.	P.H.P. „PRIMEX” S. Cyran	ul. Bałtowska 289 27-400 Ostrowiec Św.	41 262 15 01	Sprzedaż paliw, rud metali, metali i chemikaliów przemysłowych
20.	Hurtownia Farb i Lakierów „PROFARB” Sp. z o.o.	ul. Kilińskiego 32 27-400 Ostrowiec Św.	41 247 96 24	Sprzedaż hurtowa farb i lakierów oraz drewna i materiałów budowlanych
21.	P.P.U.H. „PROFIL” Sp. z o.o.	ul. Radomska 76 27-200 Starachowice	41 274 28 48	Branże: <ul style="list-style-type: none"> • metale produkcja • usługi • ślusarstwo • spawanie

22.	„ROZWÓJ” S.A.	ul. Kilińskiego 26 27-400 Ostrowiec Św.	41 265 20 15	Branże: <ul style="list-style-type: none"> • budowlana • motoryzacyjna • włókiennicza • obuwnicza • zbieranie i transport odpadów RTV, AGD, zużytego sprzętu elektronicznego i elektrycznego
23.	Zakład Wyrobów Złącznych „SHYMKO”	ul. Radomska 76 27-200 Starachowice	41 274 90 30	Produkcja złączy, śrub, łańcuchów i sprężyn
24.	„STARPOL II” Sp. z o. o.	ul. Radomska 39A 27-200 Starachowice	41 273 71 35	Produkcja i sprzedaż wiązek przewodów elektrycznych z przeznaczeniem dla motoryzacji, sprzętu gospodarstwa domowego
25.	P.P.H.U. „SUBOR”	ul. Towarowa 40 26-900 Staszów	15 864 32 22	Produkcja odzieży roboczej i ochronnej
26.	P.W. „SYLWANEX.”	ul. Stokowiec 192 26-130 Suchedniów	41 254 38 05	Hurtownia drewna tarasowego
27.	P.P.H.U. „TARTAK”	Smyków 72 26-260 Fałków	44 787 31 10	Branże: <ul style="list-style-type: none"> • tartaki • drewno, wyroby drewniane i drewnopochodne • podłogi - parkiety, posadzki, panele
28.	Zakład Kompleksowych Domowych Świadczeń Zdrowotnych i Promocji Zdrowia „ZDROWIE”	ul. Karczówkowska 45 25-713 Kielce	41 344 96 34 41 341 54 38	Pomoc społeczna bez zakwaterowania dla osób w podeszłym wieku i osób niepełnosprawnych
29.	Zakład Produkcyjno - Handlowy Związki Niewidomych Sp. z o.o.	ul. Hauke-Bosaka 7 25-214 Kielce	41 361 40 68	Produkcja szczotek i mioteł
30.	„STW SYSTEM” Sp. z. o.o.	ul. Ściegiennego 252 25-116 Kielce	41 369 09 02	Wykonywanie robót ogólnobudowlanych związanych z wznoszeniem budynków
31.	P.U. „RAMZES” P. Malicki	Bukowa, ul. Szkolna 6/18 29-105 Krasocin	696 126 827	Działalność ochroniarska, z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa
32.	„ARGOS 1” Sp. z o.o.	os. Sosnówka 1b 26-060 Chęciny	41 346 05 30	Branże: <ul style="list-style-type: none"> • instalacja systemów alarmowych na wypadek włamania • montaż alarmów i urządzeń przeciwwłamaniowych • inwigilacja i ochrona • nadzór, ochrona osób i mienia, tresura psów obronnych
33.	Przedsiębiorstwo Usług Porządkowych „MAAG” K. Buszko	ul. Gen. Józefa Hauke-Bosaka 1 25-217 Kielce	41 344 68 22	Sprzątanie budynków i obiektów przemysłowych
34.	„ARGOS SECURITY” Sp. z o.o.	os. Sosnówka 1b 26-060 Chęciny	41 346 05 30	Działalność ochroniarska, z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa
35.	„GRUPA GT” – Agencja Ochrony Osób i Mienia	ul. Chałubińskiego 42 25-619 Kielce	41 360 06 66	Działalność ochroniarska, z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa
36.	„AMID PRESTIGE” Sp. J. MIKOŁAJCZYK & MICHON	Chrusty ul. Laskowa 93 26-050 Zagnańsk	41 369 19 91	Branże: <ul style="list-style-type: none"> • restauracje • pozostała działalność w zakresie opieki zdrowotnej
37.	„ADAX SERWIS” Sp. J. G. Pietrzykowski i Wspólnicy	ul. Kilińskiego 491 27-400 Ostrowiec Świętokrzyski	41 265 13 00	Sprzedaż hurtowa odzieży i obuwia

Lp.	Nazwa zakładu aktywności zawodowej	Adres	Nr telefonu
1.	Powiatowy Zakład Aktywności Zawodowej	Siedziba zakładu - Styków ul. Świętozyska 125 27-230 Brody Oddział zakładu - Kałków Godów 48a 27-225 Pawłów	41 271 65 02 41 272 17 26
2.	Zakład Aktywności Zawodowej	ul. Krzywa 1 26-200 Końskie	41 372 23 91
3.	Zakład Aktywności Zawodowej (Caritas Diecezji Kieleckiej)	ul. Wesola 52A 25-363 Kielce	41 368 10 28
4.	Zakład Aktywności Zawodowej (Stowarzyszenie Nadzieja Rodzinie)	ul. Słowackiego 12/2 25-365 Kielce	534 007 010

3. STRONY INTERNETOWE Z OFERTAMI PRACY DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH



Osoby z orzeczoną stopniem niepełnosprawności mogą poszukiwać zatrudnienia zarówno na otwartym rynku pracy, jak i w zakładach pracy chronionej, w zależności od wskazań zawartych w orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności. Zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, nie wyklucza możliwości zatrudnienia u pracodawcy, który nie posiada statusu zakładu pracy chronionej, w przypadku:

1. przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej;
2. zatrudnienia w formie telepracy.

Do urzędów pracy mogą być zgłaszane zarówno oferty z otwartego rynku pracy, jak i zakładów pracy chronionej. Osoba niepełnosprawna w celu uzyskania informacji o możliwości zatrudnienia, może zgłosić się do urzędu pracy bezpośrednio lub skontaktować się telefonicznie. Wszystkie oferty pracy, dostępne są również na stronie internetowej www.oferty.praca.gov.pl Poza tym osoby niepełnosprawne mogą na własną rękę przeszukiwać bazy ofert pracy dostępne na tzw. otwartym rynku pracy. W Internecie można znaleźć wiele komercyjnych portali poświęconych rynkowi pracy, które zamieszczają oferty zatrudnienia. Bardzo często oprócz przeglądania ogłoszeń można tam również zostawić swoje CV, do którego dostęp będą mieli potencjalni pracodawcy poszukujący pracowników, a także znaleźć wzory dokumentów aplikacyjnych czy porady dotyczące poruszania się po rynku pracy. Wiele portali ma opcję selekcjonowania ogłoszeń, dzięki czemu szybko można uzyskać oferty skierowane wyłącznie do osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Istnieją również serwisy poświęcone rynkowi pracy osób niepełnosprawnych, na których znajdują się oferty kierowane wyłącznie do tej grupy:

- www.niepelnosprawni.pl
- www.sprawni-niepelnosprawni.pl
- www.popon.pl
- www.bezbarier.pl

Oferty pracy zarówno dla osób niepełnosprawnych jak i pełnosprawnych, można znaleźć na wszystkich dostępnych stronach internetowych dla osób poszukujących pracy.

Szczegółowe informacje dotyczące przywilejów niepełnosprawnych pracowników oraz korzyści wynikających z zatrudniania osób niepełnosprawnych znajdują się na stronach:

- www.aktywizacja.org.pl
- www.obpon.pl
- www.praca.gratka.pl/dla-niepelnosprawnych
- www.sprawniwpracy.pl
- www.pi-on.pl
- www.ipon.pl/ogloszenia
- www.praca.pl

- www.infopraca.pl
- www.niepelnosprawni.gov.pl
- www.pfron.org.pl
- www.kielce.uw.gov.pl
- www.niepelnosprawni.pl
- www.sprawni-niepelnosprawni.pl
- www.niewidzialni.eu
- www.popon.pl

III. FORMY WSPARCIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH ZAREJESTROWANYCH W POWIATOWYM URZĘDZIE PRACY



Osoba niepełnosprawna może być zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako:

- **bezrobotna** - jeżeli posiada ustaloną niepełnosprawność, jednak nie jest uprawniona m.in. do renty z tytułu niezdolności do pracy, renty socjalnej, zasiłku stałego
- **poszukująca pracy** - jeżeli oprócz ustalonej niepełnosprawności jest uprawniona m.in. do pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy, renty socjalnej, zasiłku stałego.

Osoba z orzeczonym stopniem o niepełnosprawności, która jest zdolna do podjęcia zatrudnienia w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy, posiadająca status „bezrobotnej” może skorzystać ze wszystkich usług urzędu pracy i instrumentów przewidzianych dla osoby bezrobotnej. Ponadto, jako osoba poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu może również korzystać (na zasadach takich jak bezrobotni) z następujących usług lub instrumentów *określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*:

1. szkoleń;
2. stażu;
3. prac interwencyjnych;
4. przygotowania zawodowego dorosłych;
5. zwrotu kosztów badań lekarskich lub psychologicznych;
6. zwrotu kosztów dojazdu i zakwaterowania;
7. studiów podyplomowych;
8. szkoleń na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową;
9. bonu na zasiedlenie;
10. bonu szkoleniowego;
11. bonu stażowego;
12. jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej lub na podjęcie działalności w formie spółdzielni socjalnej.

Wydatki na instrumenty lub usługi rynku pracy są finansowane w odniesieniu do osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako:

- » bezrobotne – ze środków Funduszu Pracy;
- » poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu – ze środków **Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)**.

Dla klientów powiatowych urzędów pracy dostępne są dwie zasadnicze usługi: pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe.

Pośrednictwo pracy polega na udzielaniu pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia poprzez:

- pozyskiwanie ofert pracy, ich aktualizację i budowanie własnej bazy informacji,
- dobór odpowiedniej pracy dla osób bezrobotnych, poszukujących pracy z określonym stopniem niepełnosprawności,
- inicjowanie i organizowanie kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami,
- informowanie zakładów pracy o możliwościach, predyspozycjach zawodowych osób niepełnosprawnych i przywilejach dla pracodawców związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej.

Krajowe oferty pracy dla osób niepełnosprawnych są dostępne w powiatowym urzędzie pracy - w dziale pośrednictwa pracy. Oferty są również zamieszczane w urzędzie i na stronie internetowej urzędu:

<http://oferty.praca.gov.pl>, zagraniczne oferty pracy w ramach sieci EURES można znaleźć pod adresem <http://www.eures.praca.gov.pl>

EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia) to sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy. Usługi EURES obejmują informowanie, doradztwo i wspomaganie poszukujących pracy z krajów Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego, którzy chcą pracować w innym kraju członkowskim, oraz pracodawców, którzy chcą rekrutować pracowników z innych krajów członkowskich.

Z usług EURES możesz skorzystać za pośrednictwem doradcy EURES z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach <http://eures.wup.kielce.pl/>

Poradnictwo zawodowe jest to proces polegający na udzielaniu pomocy w podjęciu decyzji edukacyjno-zawodowych osobie niepełnosprawnej poprzez:

- przekazanie określonych informacji, które ułatwiłyby jej samodzielne podjęcie optymalnej decyzji zawodowej. Dla osób niepełnosprawnych szczególnie ważne są informacje zawodowe dotyczące:
 - » możliwości szkolenia i kształcenia zawodowego z uwzględnieniem rodzaju i stopnia dysfunkcji
 - » różnych zawodów i specjalności, określanych w nich wymagań fizycznych i psychicznych oraz wskazań i przeciwwskazań co do ich wykonania,
 - » możliwości uzyskania zatrudnienia w danym zawodzie i sytuacji na lokalnym rynku pracy,
 - » przepisów regulujących zagadnienie rehabilitacji zawodowej i zatrudnienie osób niepełnosprawnych.
- udzielanie porady zawodowej polegającej na pomocy w podjęciu optymalnej i samodzielnej decyzji zawodowej na podstawie:
 - » analizy wiedzy i doświadczenia zawodowego,
 - » przeprowadzonych badań osoby niepełnosprawnej, na podstawie których ocenia się możliwości i ograniczenia zawodowe,
 - » rozeznania szans na rynku pracy w oparciu o diagnozę indywidualnej sytuacji zawodowej.

Osoby niepełnosprawne mogą także skorzystać z pomocy doradców zawodowych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach - Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Doświadczona i wykwalifikowana kadra pomaga w ustaleniu ścieżki kariery zawodowej klienta lub proponuje najlepsze możliwości przekwalifikowania się i zdobycia nowych umiejętności. W Centrum można uzyskać również wsparcie psychologa, który pomaga w przełamaniu barier w podjęciu pracy, wspiera przy dokonaniu samooceny i motywuje do dalszych działań.

Szkolenia osób niepełnosprawnych odbywają się w formach pozaszkolnych, w placówkach szkolących lub specjalistycznych ośrodkach szkoleniowo-rehabilitacyjnych. Celem jest nauka zawodu, przekwalifikowania lub podwyższenia kwalifikacji niezbędnych do wykonywania określonej pracy. Szkolenia finansują i organizują powiatowe urzędy pracy.

Są one adresowane do następujących osób niepełnosprawnych:

- bezrobotnych (niepobierających świadczeń rentowych);
- poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu a zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy;
- będących w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Powiatowy urząd pracy kieruje osobę niepełnosprawną na szkolenie:

- z własnej inicjatywy lub na podstawie orzeczenia właściwego organu;
- wskazane przez nią, jeżeli uprawdopodobni, że szkolenie to zapewni uzyskanie pracy. Koszt tego szkolenia nie może przekraczać dziesięciokrotnego przeciętnego wynagrodzenia.

Szkolenie może trwać nie dłużej niż 36 miesięcy, a jego koszty są finansowane ze środków PFRON. Osoba niepełnosprawna, która nie ukończyła szkolenia z własnej winy, jest zobowiązana do zwrotu jego kosztów, chyba że powodem nieukończenia szkolenia było podjęcie zatrudnienia.

W powiatowym urzędzie pracy można uzyskać informacje o:

- możliwości skierowania na szkolenie,
- rodzajach oferowanych szkoleń,
- wymaganych formalnościach.

IV. WSPARCIE SAMOZATRUDNIENIA NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Osoby niepełnosprawne, zgodnie z *Ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, mogą skorzystać z trzech instrumentów pomocowych, których celem jest ułatwienie takim osobom podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej:

- przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej lub na podjęcie działalności w formie spółdzielni socjalnej;
- dofinansowanie do oprocentowania kredytu bankowego;
- refundacja składek na ubezpieczenia społeczne.

Pierwszy z nich przeznaczony jest na założenie działalności, pozostałe dwa mają pomóc w prowadzeniu już istniejącej firmy.

1. Jednorazowa pomoc na podjęcie działalności gospodarczej

Osoba niepełnosprawna może jednorazowo otrzymać środki z PFRON na podjęcie po raz pierwszy działalności gospodarczej, rolniczej albo na podjęcie działalności w formie spółdzielni socjalnej na jednego członka założyciela spółdzielni oraz na jednego członka przystępującego do spółdzielni socjalnej po jej założeniu. Warunkiem jest rejestracja w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu. Kwotę dofinansowania określa się w umowie zawartej ze starostą. Jest ona uzależniona od zobowiązania do prowadzenia działalności gospodarczej, i wynosi:

1. nie więcej niż sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia, w przypadku okresu co najmniej 12 miesięcy,
2. od sześciokrotności do piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia, w przypadku okresu co najmniej 24 miesięcy.

Pomocy nie otrzyma osoba, która wcześniej otrzymała bezzwrotne środki publiczne na ten cel.

Osoba zainteresowana otrzymaniem takiej pomocy powinna złożyć wniosek do powiatowego urzędu pracy, w którym jest zarejestrowana.

Przy rozpatrywaniu wniosku brane są pod uwagę:

- przewidywane efekty ekonomiczne przedsięwzięcia, na które mają być przeznaczone środki,
- popyt i podaż lokalnego rynku na planowaną działalność,
- kalkulację wydatków na uruchomienie działalności w ramach wnioskowanych środków,
- uprawnienia i kwalifikacje wnioskodawcy,
- wysokość środków własnych wnioskodawcy,
- wysokość środków z PFRON przeznaczonych na ten cel w danym roku.

Przedstawienie ww. danych ma na celu dokonanie oceny prawdopodobieństwa prowadzenia planowanego przez osobę niepełnosprawną przedsięwzięcia w okresie przewidzianym w umowie ze starostą.

Zawarcie umowy poprzedzają negocjacje prowadzone pomiędzy pup a osobą niepełnosprawną, podczas których m. in. uzgadniana jest wysokość kwoty dotacji, która zostanie przekazana na rachunek bankowy wnioskodawcy oraz inne warunki umowy (m. in. formy zabezpieczenia zwrotu pomocy, termin do rozliczenia uzyskanej pomocy).

W przypadku naruszeń warunków umowy osoba niepełnosprawna, która otrzymała ww. wsparcie musi zwrócić otrzymane środki wraz z odsetkami, w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych.



Ważne!

Środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej są przyznawane jako pomoc de minimis.

2. Dofinansowanie oprocentowania kredytu bankowego

Jeżeli osoba prowadzi własną działalność gospodarczą albo własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne, może otrzymać ze środków PFRON dofinansowanie do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności, pod warunkiem:

- nie korzystania z pożyczki z Funduszu na rozpoczęcie działalności gospodarczej albo rolniczej oraz z Funduszu Pracy na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
- jeżeli pożyczka została spłacona lub w całości umorzona,
- nieotrzymania bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo prowadziła tę działalność co najmniej 24 miesiące od dnia otrzymania pomocy na ten cel.

Ubiegając się o taką pomoc należy złożyć wniosek do PUP właściwego ze względu na miejsce prowadzenia działalności gospodarczej lub położenia gospodarstwa rolnego (własnego lub dzierżawionego). **Pomoc ta jest przyznawana jako pomoc de minimis.**

PAMIĘTAJ!

Prowadząc już własną działalność, również można uzyskać pomoc!

3. Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne

Osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą oraz niepełnosprawni rolnicy lub rolnicy zobowiązani do płacenia składek na ubezpieczenie społeczne niepełnosprawnego domownika mogą ubiegać się z PFRON o refundację składek na ubezpieczenia społeczne pod warunkiem terminowego opłacania składek przed dniem złożenia wniosku o wypłatę refundacji.

Rodzaje składek refundowanych przez PFRON i wysokość refundacji:

- emerytalne i rentowe do wysokości odpowiadającej składce, której podstawą wymiaru jest kwota stanowiąca 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale.

Refundacja w wysokości:

- **100%** kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przysługuje osobom zaliczonym do **znacznego stopnia niepełnosprawności**,
- **60%** kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przysługuje osobom zaliczonym do **umiarkowanego stopnia niepełnosprawności**,
- **30%** kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przysługuje osobom zaliczonym do **lekkiego stopnia niepełnosprawności**.

Niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do płacenia składek za niepełnosprawnego domownika – PFRON refunduje składki:

- wypadkową,
- chorobową,
- macierzyńską,
- emerytalno-rentową.

Dokumenty dotyczące refundacji składek na ubezpieczenia społeczne, wnioskodawca (lub osoba upoważniona) przekazuje do PFRON. Szczegółowe informacje o dokumentach, jakie należy złożyć dostępne są na stronie internetowej www.pfron.org.pl

W razie wątpliwości dotyczących dofinansowań wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych oraz refundacji składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne można skorzystać z infolinii PFRON - 801 233 554, 22 581 84 10.



Ważne

Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą i niepełnosprawnych rolników stanowi pomoc de minimis.

IV. UPRAWNIENIA PRACOWNICZE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

1. Czas pracy

Zgodnie z obowiązującymi przepisami czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. W przypadku posiadania znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo.

Krótszy wymiar czasu pracy osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie powoduje obniżenia przysługującego jej wynagrodzenia. Osobie, która otrzymywała wynagrodzenie w stałej miesięcznej stawce i przedstawiła orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, przysługuje wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości. Natomiast pracownikowi przechodzącemu na skrócony wymiar czasu pracy, którego wysokość wynagrodzenia jest określona w stawce godzinowej, należy stawkę wynagrodzenia zasadniczego odpowiednio podwyższyć.

Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona 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 przypadku:

- osób zatrudnionych przy pilnowaniu,
- gdy wyrazi na to zgodę na wniosek zatrudnionego, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub, w razie jego braku, lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą.

Koszty takich badań ponosi pracodawca.



2. Dłuższa przerwa w czasie pracy

Na podstawie art. 134 Kodeksu pracy wszystkim pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, przysługuje prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

Osobie niepełnosprawnej bez względu na dobowy wymiar czasu pracy przysługuje prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

Powyższe wymiary czasu pracy obowiązują od dnia następującego po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności i nie powodują obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

3. Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego

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 osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu przyznania stopnia niepełnosprawności.

Urlop ten nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów - jeżeli jego wymiar przekracza 10 dni roboczych.

4. Udzielanie zwolnień od pracy

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w następujących przypadkach:

- w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, ale nie częściej niż raz w roku;
- w celu wykonania badań specjalistycznych;
- poddania się zabiegom leczniczym lub usprawniającym;
- 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.

V. UPRAWNIENIA I OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW W ZWIĄZKU Z ZATRUDNIANIEM OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

1. Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy

Dofinansowanie wyposażenia stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych to szczególna zachęta dla pracodawców. Ten rodzaj wsparcia obejmuje refundację kosztów zakupu lub wytworzenia wyposażenia stanowiska pracy w związku z zatrudnieniem niepełnosprawnej osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy. Jest to pomoc finansowa w zakupie narzędzi pracy, elementów stanowiska pracy (np. krzesła, biurka, szafy). O zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy może ubiegać się pracodawca, który:

- przez okres 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotną albo poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu;
- złoży wniosek o przyznanie refundacji.

Maksymalna wysokość pomocy finansowej ze środków PFRON nie może przekraczać 15-krotnego przeciętnego wynagrodzenia.

Warunkiem zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) o przystosowaniu do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na wyposażonym stanowisku pracy lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku. PIP wydaje opinię na wniosek **starosty**.

Wniosek o refundację pracodawca składa do starosty właściwego ze względu na miejsce zarejestrowania osoby niepełnosprawnej. W zdecydowanej większości powiatów zadanie to realizuje powiatowy urząd pracy. Jeżeli wniosek po ocenie formalnej i merytorycznej zostanie pozytywnie zaopiniowany, następuje podpisanie umowy między **pracodawcą a starostą**, która jest podstawą przekazania środków na refundację. Wydatki poniesione przez pracodawcę przed podpisaniem umowy nie mogą zostać zrefundowane.

Gdyby pracodawca zatrudnił niepełnosprawnego krócej niż 36 miesięcy, wówczas jest zobowiązany do zwrotu środków w wysokości $\frac{1}{36}$ ogólnej kwoty za każdy miesiąc brakujący do 36 miesięcy.

Zwrot ten powinien nastąpić w ciągu 3 miesięcy. Pracodawca nie musi zwracać środków, o ile w ciągu 3 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną zatrudni innego niepełnosprawnego skierowanego przez urząd pracy.

Zasady zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych omówione są na stronie www.niepełnosprawni.gov.pl. Informacje o tej pomocy są również dostępne na stronach internetowych starostw i urzędów pracy.

2. Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy

Koszt wykonania niezbędnych usprawnień na stanowisku pracy nie powinien być przeszkodą w zatrudnieniu pracownika z niepełnosprawnością. W związku z tym pracodawcy mogą otrzymać pomoc finansową na:

- **adaptację pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych**, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- **adaptację lub nabycie urządzeń** ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;

- **zakup i autoryzację oprogramowania** na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń i technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- **rozpoznanie przez służby medycyny pracy potrzeb**, o których mowa wyżej.

Zwrot kosztów dotyczy osób niepełnosprawnych:

- bezrobotnych lub poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu;
- pozostających w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy było zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy.

Maksymalna wysokość pomocy nie może przekraczać 20-krotnego przeciętnego wynagrodzenie za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.

Podobnie jak w przypadku zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska może się ubiegać pracodawca, który zobowiąże się do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez okres **co najmniej 36 miesięcy**.

Najczęściej miejscami, w których załatwia się sprawę zwrotu kosztów są urzędy pracy, w których jest zarejestrowana osoba niepełnosprawna jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu - w przypadku gdy zwrot kosztów dotyczy tej osoby. **Zwrot kosztów dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych (tj. takich, których pracodawca by nie poniósł zatrudniając osoby pełnosprawne)**. Procedura uzyskania zwrotu tych kosztów jest tożsama do procedury dot. zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy.

Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej będzie krótszy niż 36 miesięcy, istnieje obowiązek zwrotu środków w wysokości równej $\frac{1}{36}$ ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu 36 miesięcy, jednak w wysokości nie mniejszej niż $\frac{1}{6}$ tej kwoty. Zwrotu należy dokonać w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną.

Nie ma nakazu zwracania środków, jeżeli w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną pracodawca zatrudni inną osobę niepełnosprawną, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu, przy czym wynikająca z tego powodu przerwa nie jest wliczana do wymaganego okresu 36 miesięcy.



WAŻNE

Wydatki poniesione przez pracodawcę na przystosowanie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej przed podpisaniem umowy nie mogą zostać zrefundowane.

O zasadach dotyczących zwrotu kosztów przystosowania stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych można przeczytać na stronach: www.pfron.org.pl, www.niepelnosprawni.gov.pl oraz w serwisach internetowych starostów i urzędów pracy.

3. Zwrot kosztów wspierających zatrudnienie lub szkolenie pracowników niepełnosprawnych

Jeśli jest potrzeba, by niepełnosprawny pracownik był wspomagany na stanowisku pracy przez innego pracownika – koszty zatrudnienia asystenta mogą zostać dofinansowane.

Jeżeli pracodawca zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, to może otrzymać ze środków Funduszu zwrot:

- miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy,
 - kosztów szkolenia tych pracowników
- w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy. Wysokość zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu oraz miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu. Liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekraczać 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu. Zwrot obejmuje również koszty szkolenia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy do 100% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż równowartość kwoty najniższego wynagrodzenia.

Najczęściej miejscami, w których załatwia się sprawę zwrotu kosztów są urzędy pracy. Wypłata refundacji nastąpi dopiero po podpisaniu umowy.

4. Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego

Refundacja kosztów szkolenia jest pomocą udzielaną na wniosek pracodawcy, który sam zorganizuje lub sfinansuje szkolenie dla zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych.

Koszty szkolenia mogą być zrefundowane ze środków PFRON w kwocie nie przekraczającej dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę, przy czym:

1. w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorców refundacja nie może przekroczyć 70% kosztów szkolenia;
2. w odniesieniu do dużych przedsiębiorców refundacja do 60% kosztów szkolenia.

Refundacja obejmuje koszty:

- » usług świadczonych przez osoby prowadzące szkolenie;
- » usług tłumacza języka migowego, tłumacza-przewodnika, lektora dla osób niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- » podróży osób prowadzących szkolenie, uczestników szkolenia oraz ww. osób;
- » zakwaterowania i wyżywienia uczestników szkolenia;
- » usług doradczych;

- » obsługi administracyjno-biurowej;
- » wynajmu pomieszczeń;
- » amortyzacji wyposażenia i narzędzi, z wyłączeniem wyposażenia i narzędzi zakupionych w ramach wsparcia ze środków publicznych w okresie siedmiu lat przed realizacją szkolenia;
- » materiałów szkoleniowych.

Refundacja jest przeznaczona również na pokrycie wydatków obejmujących koszty płacy pracownika niepełnosprawnego za czas, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu.

5. ZWROT KOSZTÓW PŁACY – DOFINANSOWANIE WYNA- GRODZEŃ ZATRUDNIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Pracodawcy przysługuje ze środków PFRON miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile pracownik ten został ujęty w prowadzonej przez PFRON ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Pracodawca może uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zatrudnionych na umowę o pracę, a w przypadku pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, także osób niepełnosprawnych wykonujących pracę nakładczą - jeżeli ich wynagrodzenie zostało ustalone co najmniej w wysokości najniższego wynagrodzenia - w stosunku do wykonawców, dla których praca nakładczą stanowi jedyne źródło utrzymania; połowy najniższego wynagrodzenia - w stosunku do pozostałych wykonawców, będących osobami niepełnosprawnymi, w rozumieniu *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych* (po wcześniejszym przedstawieniu przez te osoby orzeczenia o stopniu niepełnosprawności).

Podmiotami uprawnionymi do ubiegania się o dofinansowanie wynagrodzeń zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych są pracodawcy:

- prowadzący zakłady pracy chronionej,
- z otwartego rynku pracy:
 - » zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągnący wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%,
 - » zatrudniający w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mniej niż 25 pracowników.

Aby otrzymać dofinansowanie z PFRON, trzeba dodatkowo spełnić kilka technicznych warunków, m.in. nie zalegać ze składkami na PFRON oraz wypłacać wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego ze środków innych niż środki publiczne. Niezbędny jest też dokument potwierdzający status pracownika jako osoby niepełnosprawnej od pierwszego dnia zatrudnienia.

Kwota miesięcznego dofinansowania dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne jest przede wszystkim uzależniona od stopnia niepełnosprawności pracownika i wynosi:

- **1800 zł** – pracownik o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- **1125 zł** – pracownik o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
- **450 zł** – pracownik z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Uwaga! Powyższe kwoty dofinansowania **zwiększa się o 600 zł** w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono: chorobę psychiczną (02-P), upośledzenie umysłowe (01-U), całościowe zaburzenia rozwojowe (12-C), epilepsję (06-E) oraz niewidomych w stopniu znacznym i umiarkowanym (04-O).

O wysokości wsparcia z PFRON decyduje także **wymiar czasu pracy** pracownika niepełnosprawnego. Fundusz wypłaca miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru etatu pracownika. W przypadku, gdy pracownik zatrudniony jest na część etatu, kwoty te należy przeliczyć proporcjonalnie do części etatu, jaką przepracował w danym miesiącu. Np. jeśli pracownik o znacznym stopniu niepełnosprawności jest zatrudniony na 1/2 etatu, to pracodawca dostanie na niego 900 zł dofinansowania. Natomiast w przypadku pracownika o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności również zatrudnionego na pół etatu będzie to kwota 562,50 zł.

Na wysokość dofinansowania wpływa także typ pracodawcy, u którego niepełnosprawny jest zatrudniony oraz wysokość kosztów płacy.

Przez **koszty płacy** rozumie się wynagrodzenie brutto oraz finansowane przez pracodawcę obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe naliczone od tego wynagrodzenia i obowiązkowe składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć:

- 75 proc. poniesionych kosztów płacy w przypadku pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą,
- 90 proc. poniesionych kosztów płacy w przypadku pracodawcy, który nie prowadzi działalności gospodarczej.

Podmiotem udzielającym pomocy jest Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Kontakt:

aleja Jana Pawła II 13, 00-828 Warszawa

tel. 22 50 55 500

Infolinia udzielająca informacji z zakresu Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji –

801 233 554, 22 58 18 410.

Strona internetowa: www.pfron.org.pl

6. Wsparcie dla spółdzielni socjalnych

Spółdzielnia socjalna może otrzymać ze środków PFRON:

1. jednorazowo środki na utworzenie stanowiska pracy dla skierowanej przez powiatowy urząd pracy osoby niepełnosprawnej bezrobotnej albo poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą:
 - nie wyższej jednak niż sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia, w przypadku zobowiązania do utrzymania zatrudnienia osoby niepełnosprawnej na utworzonym stanowisku pracy nieprzerwanie przez okres co najmniej 12 miesięcy,
 - wynoszącej od sześciokrotności do piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia, w przypadku zobowiązania do utrzymania zatrudnienia osoby niepełnosprawnej na utworzonym stanowisku pracy nieprzerwanie przez okres co najmniej 24 miesięcy
- jeżeli nie otrzymała bezzwrotnych środków publicznych na ten cel;
2. środki na finansowanie kosztów wynagrodzenia, w okresie do 6 miesięcy od dnia zawarcia umowy ze starostą, wypłacane miesięcznie w wysokości nie wyższej niż kwota najniższego wynagrodzenia przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, dla zatrudnionej skierowanej przez powiatowy urząd pracy osoby niepełnosprawnej.

7. Dodatkowa pomoc dla zakładów pracy chronionej (ZAZ)

Pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej może otrzymać ze środków Funduszu:

- dofinansowanie w wysokości do 50% oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych pod warunkiem wykorzystania tych kredytów na cele związane z rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych;
- zwrot kosztów:
 - » budowy lub przebudowy związanej z modernizacją obiektów i pomieszczeń zakładu,
 - » transportowych,
 - » administracyjnych.

Zwrot pracodawcom chronionego rynku pracy dodatkowych kosztów następuje na wniosek pracodawcy złożony bezpośrednio w PFRON.

Pomoc może otrzymać pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej pod warunkiem zatrudniania co najmniej 50% osób niepełnosprawnych.

8. DOFINANSOWANIE KOSZTÓW TWORZENIA I DZIAŁANIA ZAKŁADÓW AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Dofinansowanie kosztów tworzenia i działania zakładów aktywności zawodowej mogą otrzymać gminy, powiaty, fundacje, stowarzyszenia lub inne organizacje społeczne, których statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych. W tworzonych ZAZ zatrudniane są osoby z orzeczonym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną.

Prowadzący ZAZ utrzymują wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, który wynosi co najmniej:

- 50%, a w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, albo
- 30% niewidomych lub psychicznie chorych albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.



WAŻNE

Maksymalne dofinansowanie ze środków PFRON kosztów działania zakładów aktywności zawodowej wynosi 90% tych kosztów, a utworzenia ZAZ – 65% tych kosztów.

W ramach kosztów utworzenia ZAZ ze środków Funduszu można sfinansować:

- przystosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych pomieszczeń produkcyjnych służących świadczeniu usług, socjalnych i przeznaczonych na rehabilitację,
- zakup sprzętu rehabilitacyjnego,
- wyposażenie pomieszczeń socjalnych przeznaczonych na rehabilitację lub w których jest prowadzona działalność wytwórcza lub usługowa, oraz przygotowanie stanowisk pracy, w tym zakup maszyn, narzędzi i urządzeń niezbędnych do prowadzenia produkcji lub świadczenia usług,
- zakup surowców i materiałów potrzebnych do rozpoczęcia działalności wytwórczej lub usługowej,
- zakup lub wynajem środków transportu.

9. WPŁATY NA PFRON

Wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych są obowiązkowe w przypadku osiągnięcia przez pracodawcę stanu zatrudnienia w wysokości co najmniej 25 pracowników.

Wpłaty na PFRON nie muszą dokonywać:

- pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6%,
- pracodawcy prowadzący zakłady będące w likwidacji albo co do których ogłoszono upadłość,
- placówki dyplomatyczne, urzędy konsularne, przedstawicielstwa i misje zagraniczne,
- publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne niedziałające w celu osiągnięcia zysku, których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi.

Do wyliczenia kwoty należnej wpłaty na PFRON konieczne jest ustalenie w pierwszej kolejności liczby zatrudnionych pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, tzn. osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Uwaga!

Do ustalenia stanu zatrudnienia nie uwzględnia się osób, z którymi zawarto umowy cywilnoprawne, np. o dzieło czy zlecenie.

Stan zatrudnienia powinno się ustalić za cały miesiąc w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Oznacza to, że pracodawca powinien ustalić liczbę etatów w danym miesiącu, które oblicza przez zastosowanie średniej arytmetycznej ze stanów dziennych.

Do liczby pracowników nie należy wliczać osób zatrudnionych:

- na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
- przebywających na urloпах wychowawczych,
- nieświadczących pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej albo służby zastępczej,
- będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy,
- nieświadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego,
- przebywających na urloпах bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określa odrębna ustawa.

Obliczanie wpłaty na PFRON

Najpierw należy ustalić liczbę pracowników zatrudnionych ogółem w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Średnią arytmetyczną powinno się obliczyć:

- sumując stan zatrudnienia z każdego dnia w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (etaty), a następnie
- dzieląc uzyskany wynik przez liczbę dni w miesiącu.

W obliczeniach wpłaty na PFRON powinno się uwzględniać również dni wolne od pracy (niedziele, święta) przyjmując istniejący stan zatrudnienia w danym dniu. Stan zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty należy obliczać po zakończeniu miesiąca.

Następny etap to obliczenie różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy. W przypadku nieosiągnięcia wymaganego wskaźnika zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych pracodawca musi wnieść wpłatę. Dla niektórych jednostek wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest niższy niż 6%. Dotyczy to państwowych i niepaństwowych szkół wyższych, wyższych szkół zawodowych, publicznych i niepublicznych szkół, zakładów kształcenia nauczycieli oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych - dla których wskaźnik wynosi 2%. Otrzymany wynik należy pomnożyć przez kwotę stanowiącą 40,65% przeciętnego wynagrodzenia. Samo pojęcie przeciętnego wynagrodzenia oznacza przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS.

Przydatne adresy:

- www.mpips.gov.pl Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
- www.mz.gov.pl Ministerstwo Zdrowia
- www.mpit.gov.pl Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii
- www.pfron.org.pl Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
- www.zus.pl Zakład Ubezpieczeń Społecznych
- www.krus.gov.pl Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
- www.poapon.pl Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych
- www.nfz.gov.pl Narodowy Fundusz Zdrowia
- www.niepelnosprawni.gov.pl Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych
- www.niepelnosprawni.pl portal Stowarzyszenia Przyjaciół Centrum Integracji
- www.pfon.org Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych
- www.ngo.pl Portal Organizacji Pozarządowych
- <http://naszesprawy.eu> Magazyn informacyjny osób niepełnosprawnych
- www.zielonalinia.gov.pl Zielona Linia - Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia
- www.sejmik.kielce.pl Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej UMWS w Kielcach
- www.kielce.uw.gov.pl Wydział Polityki Społecznej ŚUW w Kielcach

Opracowano na podstawie:

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 511 z późn. zm.);
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265);
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 917);
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. 2014 r. poz. 1987);
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1970);
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (Dz. U. z 2014 r. poz. 93);
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 czerwca 2016 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 951)

Strony internetowe:

- www.niepelnosprawni.gov.pl
- www.pfron.org.pl
- <https://obywatel.gov.pl>
- www.zielonalinia.gov.pl
- www.psz.praca.gov.pl
- www.wupwarszawa.praca.gov.pl
- www.niepełnosprawni.pl
- www.integracja.org
- www.aktywizacja.org.pl
- www.popon.pl