

PRACODAWCO PAMIĘTAJ!

- Dodatkowe obowiązki związane z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej są rekompensowane dzięki ulgom i dofinansowaniom.
- Zadbaj, aby Twoja oferta pracy zachęcała osoby niepełnosprawne do aplikowania, np. poprzez zapis „mile widziane ON”
- Precyzyjnie przedstaw obowiązki, jakie osoba niepełnosprawna będzie musiała pełnić na oferowanym jej stanowisku pracy.
- Zapewnij niepełnosprawnemu psychicznie pracownikowi czas na oswojenie się z nowym miejscem i wyzwaniami.
- O zatrudnieniu do pracy powinny decydować kwalifikacje a nie niepełnosprawność!

Zatrudniając osobę niepełnosprawną zyskujesz solidnego, lojalnego i zmotywowanego pracownika!

Dbasz o wizerunek firmy!

Zyskujesz też wymierne korzyści finansowe!



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W KIELCACH

ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z ZABURZENIAMI PSYCHICZNYMI

INFORMACJA
DLA PRACODAWCÓW

- Każdy człowiek, bez względu na wiek, pochodzenie, wykształcenie i pozycję społeczną może zachorować psychicznie lub doświadczyć zaburzeń zdrowia psychicznego takich jak depresja czy nerwica.
- Dzięki nowoczesnej farmakoterapii duża część osób chorujących psychicznie prowadzi normalne, aktywne życie.
- Osoby doświadczające kryzysów zdrowia psychicznego mogą się uczyć, założyć rodzinę i pracować.
- Osoby chorujące psychicznie mogą pracować 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo czyli tyle, ile ich zdrowi współpracownicy.

FAKTY i MITY

- Osoby chorujące na psychozy często są niebezpieczne i agresywne w stosunku do innych.
- Osoby chorujące psychicznie są mniej inteligentne niż ludzie zdrowi.
- Pracownikom po kryzysach zdrowia psychicznego nie można powierzyć odpowiedzialnych zadań zawodowych.

WARTO ZATRUDNIAĆ OSOBY PO KRYZYSACH ZDROWIA PSYCHICZNEGO, PONIEWAŻ:

- Pracownik niepełnosprawny zazwyczaj rzadziej zmienia pracę i bardziej ją szanuje.
- Pracodawca zyskuje zaangażowanego i lojalnego pracownika, dla którego uzyskanie zatrudnienia będzie z dużym prawdopodobieństwem docelowym miejscem pracy, a nie tylko przystankiem w karierze.
- Wprowadzenie do zespołu osoby niepełnosprawnej uwrażliwia pozostałych pracowników na potrzeby innych, uczy tolerancji i uwzględniania tych potrzeb w codziennej pracy.

Finansowe i formalne aspekty zatrudniania osób niepełnosprawnych regulują:

- 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);

PRACODAWCA ZATRUDNIAJĄC OSOBĘ NIEPEŁNOSPRAWNĄ Z ZABURZENIAMI PSYCHICZNYMI ZAREJESTROWANĄ W POWIATOWYM URZĘDZIE PRACY MOŻE LICZYĆ NA:

1. Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika w kwotach:
 - 2400 zł – w związku z zatrudnieniem pracownika o znacznym stopniu niepełnosprawności;
 - 1725 zł – w związku z zatrudnieniem pracownika o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
 - 1050 zł – w związku z zatrudnieniem pracownika z lekkim stopniem niepełnosprawności.



2. Zwrot kosztów związanych z adaptacją pomieszczeń, zakupem urządzeń i oprogramowania na potrzeby osoby niepełnosprawnej.
3. Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy stworzonego dla niepełnosprawnego pracownika.
4. Zwrot kosztów szkolenia osób chorujących.
5. Refundacja kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej.
6. Zmniejszenie wpłat na PFRON.

W przypadku osób niepełnosprawnych nie zarejestrowanych w pup na miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika pracodawca może liczyć jeśli, pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez PFRON.

KTO MOŻE UBIEGAĆ SIĘ O DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW Z ZABURZENIAMI PSYCHICZNYMI :

- pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej;
- pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągnięty wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%;
- pracodawca zatrudniający w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy do 25 pracowników.

PRACOWNIK ZE ZNACZNYM LUB UMIARKOWANYM STOPNIEM NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI MA PRAWO DO:

- dodatkowej, 15- minutowej przerwy w ciągu dnia pracy,
- skrócenia dnia pracy do 7 godzin,
- dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni w roku,
- zwolnienia związanego z udziałem w turnusie rehabilitacyjnym.

