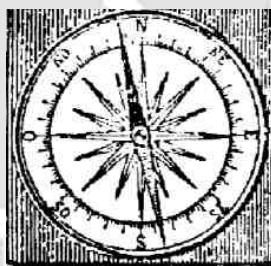


NIEPEŁNOSPRAWNI

**REHABILITACJA
ZAWODOWA I SPOŁECZNA**

Stan prawny na dzień 1 czerwca 2008 r.



WYDANIE III

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 2008

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

FINANSOWANIE:

**Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych w ramach programu
PARTNER III**

Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych



opracowanie: Mariusz Świerczyński

NIEPEŁNOSPRAWNI REHABILITACJA ZAWODOWA I SPOŁECZNA

*Stan prawny na dzień 1 czerwca 2008 r.
wydanie III*

Spis treści

I. Wstęp	2
II. Orzekanie o niepełnosprawności	6
Orzecznictwo pozarentowe w zespołach ds. orzekania o niepełnosprawności.....	6
Orzecznictwo rentowe o niezdolności do pracy.....	8
III. Rehabilitacja społeczna	9
Warsztaty terapii zajęciowej.....	10
Turnus rehabilitacyjny.....	11
IV. Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie	13
Osoby niepełnosprawne, a prawo pracy.....	14
Zawieszanie rent i emerytur.....	17
Obowiązki pracodawców.....	20
Uprawnienia i korzyści z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych.....	23
Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych.....	24
Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne.....	30
Pomoc dla nowo zatrudnianych niepełnosprawnych.....	32
Zwrot kosztów zatrudnienia asystenta.....	33
Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy.....	34
Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy.....	35
Zmiany zasad pomocy pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne.....	36
Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej.....	37
Szkolenia osób niepełnosprawnych.....	39

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.

Ostatnie zmiany w ustawie rehabilitacyjnej

Ostatnie poważne zmiany zostały wprowadzone *ustawą z dn. 15 czerwca 2007 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2007 r., Nr 115, poz. 791)*. Nowelizacja wprowadziła przepisy umożliwiające finansowanie ze środków PFRON:

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

osób niepełnosprawnych bezrobotnych albo poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu (zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy).

Zmienione zostały także zasady finansowania składek na ubezpieczenia społeczne niepełnosprawnych pracowników. W miejsce dotychczas obowiązującego w tym zakresie rozliczenia pomiędzy ZUS a PFRON wprowadzono refundację składek, tzn. opłacający najpierw płaci składki z własnej kieszeni, a następnie ubiega się o zwrot. Rozszerzono ponadto krąg podmiotów uprawnionych do korzystania z tego rodzaju wsparcia – na niepełnosprawnych prowadzących

działalność gospodarczą oraz niepełnosprawnych rolników prowadzących gospodarstwo rolne i ich niepełnosprawnych domowników.

Przewidziano również:

- 1) modyfikację zasad przyjmowania uczestników na warsztaty terapii zajęciowej oraz nałożono na powiat obowiązek kontroli funkcjonowania warsztatów co najmniej raz w roku,
- 2) nowe określenie wymogów względem podmiotów tworzących zakłady aktywności zawodowej oraz możliwość zatrudnienia w tych zakładach osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- 3) zwiększenie wielkości refundacji (z 75 do 90%), którą otrzymuje pracodawca z tytułu szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Wprowadzono także przepisy dające podstawę do funkcjonowania:

- 1) diagnostyki orzeczniczej (specjalistyczne badania) prowadzonej przez wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności,
- 2) Elektronicznego Krajowego Systemu Monitoringu Orzekania o Niepełnosprawności (KSMOON) zawierającego bazę danych o strukturze i zakresie niepełnosprawności osób orzekanych.

Uwaga ! Zmiany od 2009 r.

Od 2009 r. zacznie obowiązywać nowe rozporządzenie Komisji Europejskiej dotyczące pomocy publicznej udzielanej na zatrudnienie (*ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych*). Zgodnie z jego przepisami pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych uzyskają maksymalnie 75% refundacji kosztów zatrudnienia tych pracowników. W tym celu będą składać do PFRON jeden wniosek – o dofinansowanie do wynagrodzeń i refundację składek ZUS. Wysokość udzielonej pomocy uzależniona będzie od stopnia niepełnosprawności pracowników (szerzej piszemy o tym w rozdziale „*Zmiany zasad pomocy pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne*”).

Warto też w tym miejscu wspomnieć, że aktualnie trwają prace nad rządowym projektem ustawy o równym traktowaniu (tzw. ustawa antydyskryminacyjna), która poprzez określenie zasady równego traktowania, także wobec osób niepełnosprawnych, powinna ułatwić im podejmowanie zatrudnienia i załatwianie codziennych spraw i przez to wpłynąć na wzrost ich aktywności, zarówno zawodowej jak i społecznej. Projekt ustawy przewiduje nałożenie na pracodawcę obowiązku dokonania odpowiednich dostosowań niezbędnych dla osób niepełnosprawnych umożliwiających im podjęcie lub kontynuowanie zatrudnienia, a niewykonanie tego obowiązku traktowane będzie jako naruszenie zasady równego traktowania, które podlegać będzie sankcji określonej w ustawie.

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, są opracowania z serii „Poznaj Swoje Prawa” pt. „*Niepełnosprawni – aktywne formy pomocy na rynku pracy*” oraz „*Niepełnosprawni – działalność gospodarcza i telepraca*”. W „*Aktywne formy...*” omawiamy 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. Z kolei tytuł „*Niepełnosprawni – działalność gospodarcza i telepraca*”

przybliży realia prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej przez osoby niepełnosprawne (szczególnie pierwszy etap, czyli rejestrację i rozpoczęcie działalności) oraz omawia zupełnie nowe w polskim prawie przepisy dotyczące telepracy, traktowanej jako forma zarobkowania dobrze pasująca do możliwości i oczekiwań niepełnosprawnych.

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.

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 2008 r., Nr 14, poz. 92)*

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 środka-

mi 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 powinny być zawarte wskazania dotyczące m.in.: odpowiedniego zatrudnienia (np. w zakładzie aktywności zawodowej), szkoleń, uczestnictwa w terapii zajęciowej, uprawnień drogowych 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,

→ w formie telepracy.

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 oraz orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji traktowane są 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 prowadzą także, oprócz ZUS, inne instytucje: lekarze rzeczoznawcy i komisje lekarskie Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS), komisje lekarskie podległe MON lub ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych.

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 osobistej i pobudzanie aktywności społecznej, a także wyrabianie umiejętności samodzielnego wypełniania ról społecznych. Również sama praca jest doskonałą formą rehabilitacji społecznej. Nie bez znaczenia jest też kształtowanie w społeczeństwie właściwych postaw i zachowań sprzyjających integracji z osobami niepełnosprawnymi.

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.,*
- *rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej (Dz. U. z 2004 r., Nr 63, poz. 587).*

Warsztat terapii zajęciowej (WTZ) to placówka stwarzająca osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywrócenia 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. W 2008 r. PFRON finansuje 90% kosztów działalności WTZ.

Do uczestnictwa w WTZ osoby niepełnosprawne są kierowane zgodnie ze wskazaniem zawartym w orzeczeniu o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności, a organizator WTZ-u obowiązany jest uzgadniać kandydatury uczestników z powiatowym centrum pomocy rodzinie.

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. 10, 10c-10f ustawy z dn. 27 sierpnia 1997 r.,*
- *rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 15 listopada 2007 r. w sprawie turnusów rehabilitacyjnych (Dz. U. z 2007 r., Nr 230, poz. 1694).*

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

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 z ostatniego kwartału, 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 I kwartale 2008 r.

wyniosło 2983,98 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.

Na stronie internetowej <http://www.turnusy.rehabilitacyjne.pl> można znaleźć wykaz obiektów według rodzajów niepełnosprawności i profili leczenia oraz Bank Wolnych Miejsc na turnusach. Ponadto pod adresem <http://www.ebon.mps.gov.pl> znajduje się Centralna Baza Danych Ośrodków i Organizatorów Turnusów dla Osób Niepełnosprawnych.

IV. REHABILITACJA ZAWODOWA I ZATRUDNIENIE

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

Istotna 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 2008 r., Nr 14, poz. 92).

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.

Powyższa zasada powtórzona jest w art. 18^{3a} w rozdziale o „Równym traktowaniu w zatrudnieniu”, gdzie stwierdza się, że „Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych...”.

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 orzeczoną znaczną lub umiarkowaną 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 – telepraca

Warto wiedzieć, iż w ramach jednej z nowelizacji kodeksu pracy, wprowadzonej *ustawą z dn. 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2007 r., Nr 181, poz. 1288)*, która weszła w życie 16 października 2007 r., uregulowano wykonywanie pracy w formie telepracy. Telepraca to praca umysłowa, która jest wykonywana poza tradycyjnym zakładem pracy (np. w domu, specjalnym centrum), a wyniki tej pracy przekazywane są pracodawcy za pomocą technologii informatycznej (telefonu, faksu, przez internet). Ze względu na swoją istotę telepraca jest formą pracy dobrze pasującą do wymagań osób niepełnosprawnych i przez to daje szersze możliwości ich zatrudnienia. Szczegółowe rozwiązania dotyczące tej elastycznej formy zatrudnienia zostały przedstawione w opracowaniu z serii

„Poznaj Swoje Prawa” pt. „Niepełnosprawni – działalność gospodarcza i telepraca”.

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 zmniejszanie i zawieszanie świadczeń osiągnięcie przychodów nieprzekraczających 70% kwoty przeciętnego wynagrodzenia. Kwota równa 70% przeciętnego wynagrodzenia wynosi: od 1 marca 2008 r. – 2029,90 zł, a od 1 czerwca 2008 r. – 2088,80 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, ogłaszaną przy kolejnych waloryzacjach.

Od 1 marca 2008 r. kwoty maksymalnego zmniejszenia wynoszą:

- 440,24 zł – dla emerytury, renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy,
- 330,20 zł – dla renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy,
- 374,22 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 marca 2008 r. – 3769,80 zł, a od 1 czerwca 2008 r. – 3879,20 zł miesięcznie.

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

W 2007 r. graniczne roczne kwoty przychodu (kwoty, których nie można było przekroczyć w skali roku) wynosiły:

- 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia – 22176,90 zł,
- 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia – 41185,40 zł.

Przykład 1:

Pan Majewski podjął pracę od początku ub. roku z wynagrodzeniem miesięcznym 2000 zł, co w ujęciu rocznym dało 24000 zł (2000 x 12). Oznacza to, iż przekroczył określony poziom i świadczenie zostało mu obniżone. Jednak takie same zarobki w 2008 roku (patrz: dane dot. miesięcznych kwot od 1 marca do 31 maja – 2029,90 zł) nie będą miały wpływu na otrzymywanie renty. W 2008 r. renta Pana Majewskiego znowu będzie wypłacana w całości – bez zmniejszenia.

Przykład 2:

Pan Lewandowski podjął pracę w połowie roku 2007 – od 1 lipca. Zarabiał 2100 zł, a więc przekraczał miesięczne dopuszczalne zarobki. Ale nie w ujęciu rocznym: do końca roku zarobił 12600 zł, a więc nie

przekroczył podanej powyżej dopuszczalnej rocznej kwoty 22176,90 zł. Jego wyższe zarobki „rozłożyły się” na 12 miesięcy. W takim przypadku nie nastąpiło obniżenie renty. Należało 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 2008 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. Od 1 marca 2008 r. kwota przychodu odpowiadająca 30% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wynosi 870 zł, a od 1 czerwca 2008 r. 895,20 zł.

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 I kwartał 2008 r. to 2983,98 zł x 40,65% daje 1212,99 zł. Mnożąc to przez liczbę nieobsadzonych etatów otrzymujemy kwotę 7277,94 zł. Pracodawca zatrudniający 100 osób, gdy nie ma wśród nich niepełnosprawnych, wpłaci do PFRON 7277,94 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 nie działające 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%,
- 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 osiągniętego 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 terminie 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. 25a-26f 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 60% wynagrodzenia oraz obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne nowo zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych,
- zwrotu kosztów zatrudniania asystenta niepełnosprawnego pracownika,
- zwrotu kosztów przystosowania stanowiska pracy,
- zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy.

Pracodawca, który zatrudni osoby niepełnosprawne zyska wielokrotnie: nie będzie musiał wpłacać określonych kwot na PFRON, skorzysta z różnych form dofinansowania do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej i zyska 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 Biurze Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w Warszawie. Można tego dokonać osobiście lub wysyłając odpowiednie dokumenty pocztą.

Kolejny krok – wniosek o wypłatę dofinansowania

➔ pracodawcy składają wnioski do PFRON drogą elektroniczną, przez stronę internetową Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji (wejście do SODiR ze strony www.pfron.org.pl),

➔ pracodawcy mają również prawo przekazać wnioski w formie pisemnej.

Wraz z wnioskiem o dofinansowanie pracodawca przekazuje informacje o zatrudnionych niepełnosprawnych, ich wynagrodzeniach, stopniu i rodzaju niepełnosprawności. Pracodawca składa też informacje o wysokości i rodzaju zwiększonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz rozlicza się z otrzymanej pomocy (piszemy o tym dalszej części rozdziału).

Wzory i terminy składania ww. informacji i wniosku określa *rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 13 grudnia 2007 r. w sprawie dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2007 r., Nr 240, poz. 1755)*. Rozporządzenie określa ponadto tryb przekazywania oraz rozliczania dofinansowania.

Wysokość dofinansowania otrzymywana przez pracodawcę zależy od trzech czynników:

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

Wysokość dofinansowania a stopień niepełnosprawności

Pracodawcy zatrudniającemu osoby niepełnosprawne, które nie mają ustalonego prawa do emerytury, przysługuje ze środków Funduszu miesięczne dofinansowanie do ich wynagrodzeń, w wysokości:

- 130% najniższego wynagrodzenia (1216,80 zł) – w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- 110% najniższego wynagrodzenia (1029,60 zł) – w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia,
- 50% najniższego wynagrodzenia (468 zł) – w przypadku osób zaliczonych do lekkiego stopnia.

Bierzemy pod uwagę wysokość najniższego wynagrodzenia z roku ubiegłego, tzn. dla dofinansowania w 2008 r. ważne będzie najniższe wynagrodzenie obowiązujące w 2007 r. (czyli 936 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 grupie 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 (702 zł) w przypadku osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję, oraz niewidomych.

Pracodawca otrzymuje dofinansowanie co miesiąc – w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku Fundusz przekazuje je na rachunek bankowy pracodawcy oraz informuje pracodawcę o sposobie jego ustalenia. Gdy kwota dofinansowania ustalona przez Fundusz jest inna niż wskazana przez pracodawcę we wniosku, Prezes Zarządu Funduszu wydaje decyzję o wysokości dofinansowania, na wniosek pracodawcy złożony w terminie 14 dni od dnia otrzymania informacji o ustaleniu (przez Fundusz) wysokości przysługującego dofinansowania.

Organizacje – niebędące przedsiębiorcami

Organizacji pozarządowych nieprowadzących działalności gospodarczej (w 2008 r. działalności takiej nie prowadziło 95% organizacji), ponieważ nie są **przedsiębiorcami** w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, nie dotyczą przepisy mówiące o zwiększonych kosztach zatrudniania osób niepełnosprawnych. Nie muszą więc przedstawiać informacji o zwiększonych kosztach, ale mają obowiązek rozliczyć się z otrzymanej pomocy. Pozostałe organizacje, prowadzące działalność gospodarczą muszą stosować się do opisanych niżej zasad rozliczania z PFRON, w tym informować o podwyższonych kosztach zatrudnienia.

Rozliczenie otrzymanej pomocy

Pracodawca dokonuje rozliczenia miesięcznego dofinansowania za okres roczny w terminie do 15 lutego roku następnego. Wraz z rozliczeniem przedstawia również **informację o wysokości podwyższonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych.**

Obliczanie podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Metoda obliczania podwyższonych kosztów musi być zgodna z *rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 13 grudnia 2007 r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (...)* (Dz. U. z 2007 r., Nr 240, poz. 1756).

Oznacza to przede wszystkim, że należy uwzględnić wymienione poniżej podwyższone koszty, a także uwzględnić wskazania z paragrafu 4 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.

Pomoc udzielona pracodawcy (zarówno omówione tu dofinansowanie, jak i inne formy pomocy, o których piszemy dalej) nie może przekraczać podwyższonych kosztów zatrudnienia niepełnosprawnych.

Ryczałt

Pracodawca może również przedstawić podwyższone koszty zatrudnienia niepełnosprawnych w formie ryczałtu (bez konieczności dokonywania precyzyjnych wyliczeń w oparciu o powyższe zasady). Jednak wybierając taki sposób rozliczenia pracodawca otrzymuje mniejszą pomoc – mniejsze dofinansowanie.

Wysokość dofinansowania w tym przypadku maleje i wynosi:

1) dla mających status zakładu pracy chronionej:

- a) 90% najniższego wynagrodzenia dla osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym,
- b) 70% dla niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym,
- c) 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;

2) dla pozostałych pracodawców:

- a) 70% kwot z p. 1) a-c,
- b) 90% kwot z p. 1) a-c, w odniesieniu do osób, u których stwierdzono upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną lub epilepsję, oraz do osób niewidomych.

Formę rozliczenia z PFRON (ryczałt lub wyliczenie rzeczywistych dodatkowych kosztów) wybieramy na samym początku ubiegania się o pomocy – zaznaczamy to we wniosku o płatność. Formalnie, po jakimś czasie mamy prawo zmienić sposób wyliczania tych kosztów jednak może to okazać się skomplikowane, więc dobrze jest przemyśleć wybór i podjąć właściwą decyzję już na samym początku.

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 osiąganego przez pracownika na zakładowy fundusz rehabilitacji.

Inne ograniczenia

- ➔ Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzenia pracownika w części finansowanej ze środków publicznych.
- ➔ Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje pracodawcy, który posiada zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu (większe niż 100 zł).

Refundacja 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 refundacji przez Fundusz określonych składek, które zazwyczaj obciążają pracodawcę i pracownika.

➔ mali pracodawcy

W zakładach zatrudniających mniej niż 25 osób refundacja składek obejmować będzie osoby zaliczone do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (u tych pracodawców pomocy nie otrzymają osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności). Refundowana jest składka emerytalna należna od osoby zatrudnionej oraz składka należna od pracodawcy. Należy przez to rozumieć, że refundacji 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 zrefunduje 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 refundowane są następujące składki:

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

W 2008 r. zmienił się system przyznawania i rozliczania tego rodzaju pomocy. Do końca 2007 r. rozliczenie finansowania składek następowało pomiędzy ZUS a PFRON. Pracodawca zaznaczał jedynie odpowiedni kod w deklaracji składanej do ZUS i wskazywał odpowiednie kwoty ubezpieczenia niepełnosprawnych, które podlegały dofinansowaniu. Obecnie składki na ubezpieczenia społeczne pracowników niepełnosprawnych są refundowane. Pracodawca najpierw musi zapłacić składki z własnej kieszeni, a następnie może starać się o zwrot tych kwot. W celu uzyskania refundacji pracodawca składa do PFRON:

- miesięczne informacje o podstawach wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, składkach na ubezpieczenie społeczne, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych,

- wniosek o wypłatę refundacji składek za dany miesiąc,
- informację o wysokości i rodzaju zwiększonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych (podobnie jak w przypadku dofinansowania do wynagrodzenia, ten punkt nie będzie dotyczył podmiotów nie prowadzących działalności gospodarczej, czyli m.in. większości organizacji pozarządowych).

Wzory i terminy składania ww. informacji i wniosku określa *rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 13 grudnia 2007 r. w sprawie refundacji składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2007 r., Nr 240, poz. 1754)*. Rozporządzenie określa ponadto tryb przekazywania oraz rozliczania refundacji.

Pracodawca otrzymuje kwoty refundacji składek na swój rachunek bankowy – w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku o wypłatę refundacji przez Fundusz. Warunkiem uzyskania pomocy jest terminowe opłacanie składek w całości i brak zaległości (większych niż 100 zł) w zobowiązaniach wobec Funduszu.

Pomoc dla nowo zatrudnianych niepełnosprawnych

Pracodawca, który zatrudni, przez okres co najmniej 12 miesięcy osobę niepełnosprawną, zarejestrowaną w urzędzie pracy, przy czym osoba ta jest osobą bezrobotną lub poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu, może otrzymać zwrot 60%:

- jej wynagrodzenia przed opodatkowaniem podatkiem dochodowym,
- obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne od tego wynagrodzenia.

Pracodawca będzie mógł otrzymać zwrot ww. kosztów ze środków Funduszu przez pierwszy rok zatrudnienia nowego pracownika niepełnosprawnego.

Koszty refunduje starosta na warunkach określonych w umowie z pracodawcą. W celu uzyskania refundacji pracodawca składa wniosek, którego wzór określa roz-

porządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 17 października 2007 r. w sprawie refundacji wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenia społeczne pracodawcy zatrudniającemu osoby niepełnosprawne (Dz. U. z 2007 r., Nr 194, poz. 1405 z późn. zm.).

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. Warunkiem uzyskania refundacji jest m.in. przedstawienie zaświadczenia lekarskiego wskazującego na konieczność zatrudnienia asystenta dla niepełnosprawnego pracownika.

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 – 936 zł w 2007 r. Zwrot kosztów zatrudnienia asystenta wyniesie w tym przypadku 93,6 zł.

Liczba godzin przeznaczanych przez asystenta na pomoc niepełnosprawnemu nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20% godzin pracy w miesiącu 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 przystosowaniem stanowisk, adaptacją pomieszczeń oraz adaptacją i nabyciem potrzebnych urządzeń.

Koszty objęte refundacją to koszty poniesione w celu umożliwienia wykonywania przez pracownika niepełnosprawnego powierzonych czynności na poziomie porównywalnym z analogicznymi czynnościami wykonywanymi przez pracownika pełnosprawnego.

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. Maksymalna wysokość zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy wynosi dwudziestokrotność przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy.

Tryb i sposób postępowania w sprawach dotyczących zwrotu kosztów oraz wzór wniosku, elementy umowy oraz dokumentację niezbędną do uzyskania zwrotu określa *rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dn. 15 września 2004 r. w sprawie zwrotu kosztów przystosowania stanowisk pracy (...)* (Dz. U. z 2004 r., Nr 215, poz. 2186 z późn. zm.).

Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy

Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy może otrzymać pracodawca, który przez co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu. 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 dostosowaniu wyposażonego stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na tym stanowisku. Maksymalna wysokość zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy wynosi piętnastokrotność przeciętnego wynagrodzenia.

Aby uzyskać zwrot kosztów pracodawca składa wniosek we wskazanej przez starostę jednostce (najczęściej będzie to powiatowe centrum pomocy rodzinie) właściwej ze względu na miejsce zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Wzór wniosku określa *rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 17 października 2007 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej* (Dz. U. z 2008 r., Nr 194, poz. 1404 z późn. zm.).

**Zmiany zasad pomocy pracodawcom
zatrudniającym osoby niepełnosprawne**

Podstawa prawna:

→ *rozporządzenie Komisji (WE) Nr 800/2008 z dn. 6 sierpnia 2008 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych) (Dz. Urz. UE L 214 z 9.08.2008, str. 3)*

W połowie 2008 r. poznaliśmy rozporządzenie Komisji Europejskiej w sprawie wyłączeń blokowych. Rozporządzenie to, zapowiadane od dłuższego czasu, jest ważne również dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, ponieważ wskazuje jaka może być pomoc dla tych pracodawców z tytułu zatrudnienia niepełnosprawnych, a jaka pomoc jest niedopuszczalna. Już w trakcie prac nad rozporządzeniem budziło ono duże emocje. Polscy pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych – szczególnie posiadający status zakładów pracy chronionej sygnalizowali, że proponowane rozwiązania mogą być trudne do przyjęcia w Polsce. Ostatecznie rozporządzenie zostało przyjęte i dodatkowo pozostawiono bardzo mało czasu na dostosowanie regulacji krajowych (do końca 2008 r.).

W odpowiedzi na konieczność dostosowania się do rozporządzenia, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt nowelizacji ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej (...). Ogólny zamiar autorów nowelizacji jest taki, żeby:

- uprościć system pomocy,
- zrównać pomoc dla zatrudniających osoby niepełnosprawne i nie wyróżniać żadnej grupy pracodawców – czyli zlikwidować obecne uprzywilejowanie zakładów pracy chronionej.

Takie zmiany będą na pewno zgodne z duchem regulacji europejskich oraz praktycznymi rozwiązaniami dominującymi w Europie. Podobny do Polskiego sektor pracy chronionej na taką skalę jak u nas właściwie nie funkcjonuje, a jednak poziom zatrudnienia niepełno-

sprawnych w Unii wynosi 50%, podczas gdy w Polsce jest to kilkanaście procent.

Mimo nieuchronności powyższych zmian, szybkie przyjęcie proponowanych rozwiązań, oznaczałoby rewolucję o trudnych do przewidzenia konsekwencjach. Nowelizacja zanim zostanie uchwalona będzie więc prawdopodobnie przedmiotem wielu dyskusji. Trudno więc przewidzieć jaki kształt przyjmie w 2009 r. system wspierania niepełnosprawnych na rynku pracy. Trudno nawet określić czy nastąpi to właśnie w 2009, czy też uda się uzyskać pozwolenie na dłuższy okres dostosowywania przepisów krajowych. Pewne jest jednak, że niepełnosprawni i ich pracodawcy muszą się liczyć z kolejnymi, prawdopodobnie poważnymi zmianami w systemach pomocy.

Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej

Podstawa prawna:

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

→ *rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 14 grudnia 2007 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. z 2007 r., Nr 242, poz. 1776).*

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.

Uwaga!

Od 2009 r. w związku z wejściem w życie nowego rozporządzenia Komisji Europejskiej (wspomnianego w poprzednim rozdziale), zakłady pracy chronionej, aby utrzymać swój status będą musiały zatrudniać więcej osób niepełnosprawnych. Zgodnie z przepisami rozporządzenia wskaźnik zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych w ZPCh-ach powinien wynosić ponad 50%.

Zakład pracy chronionej jest przedsiębiorstwem i działa w celu osiągnięcia zysków. Jednak decyduje się na zatrudnienie znacznej liczby osób niepełnosprawnych, 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.

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:

- 1) zatrudniać, w stosunku do ogółu pracowników, co najmniej 70% osób niepełnosprawnych:
 - a) zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
 - b) zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną, w szczególności skierowanych z warsztatów terapii zajęciowej (wskaźnik zatrudnienia tej grupy nie może być wyższy niż 35%),
- 2) spełniać podobnie jak ZPCH warunki dotyczące obiektów i pomieszczeń, a także opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych,
- 3) przeznaczać uzyskane dochody na cele związane z aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych,
- 4) uzyskać pozytywną opinię starosty o potrzebie utworzenia zakładu aktywności zawodowej.

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.

Szkolenia osób niepełnosprawnych

Podstawa prawna:

- *art. 37-41a ustawy z dn. 27 sierpnia 1997 r.,*
- *rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 22 stycznia 2008 r. w sprawie warunków i trybu dokonywania refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r., Nr 18, poz. 116).*

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.

Szkolenie osób niepełnosprawnych może odbywać się w placówkach szkolących lub w specjalistycznych ośrodkach szkoleniowo-rehabilitacyjnych.

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 90%, nie więcej jednak niż do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę (przeciętne wynagrodzenie w I kwartale 2008 r. wyniosło 2983,98 zł). Wielkość zwrotu zależy też od rodzaju szkolenia oraz wielkości pracodawcy. Zwrot kosztów następuje na warunkach i w wysokości określonej w umowie zawartej pomiędzy starostą, a pracodawcą.