

Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego
Oddział w Łodzi



Mój niePEŁNOSPRAWNY pracownik

.....
Informator dla pracodawców
.....

Łódź 2013

Mój niePEŁNOSPRAWNY pracownik

.....
Informator dla pracodawców
.....



Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego Oddział w Łodzi

Łódź 2013

Wydawca:

Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego Oddział w Łodzi

ul. Przybyszewskiego 255/267

92-338 Łódź

tel. 42 649 18 03

www.lodz.ptsr.org.pl

Projekt graficzny: Anna Złomek

Redakcja i korekta: Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego Oddział w Łodzi

Publikacja wydana w ramach projektu „Wsparcie osób ze stwardnieniem rozsianym, w tym z niepełnosprawnościami sprzężonymi na rynku pracy”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja jest bezpłatna.

© Copyright by Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego Oddział w Łodzi,
Łódź 2013

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości lub części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarzkiej, fotograficznej, komputerowej, nagrań fonograficznych itp.), wymaga pisemnej zgody Wydawcy.

Druk: www.poligraf.net.pl

SPIS TREŚCI

WSTĘP	5
CZĘŚĆ I	7
I.1. Kilka faktów na temat stwardnienia rozsianego (SM)	7
I.2. Pracownik z SM. Gdzie mogą pracować osoby z SM?	7
I.3. Jakie są korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych?	8
CZĘŚĆ II	9
II.1. Dofinansowanie z PFRON	9
II.1.1. Dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego	9
II.1.2. Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej	14
II.1.3. Zwrot kosztów szkolenia niepełnosprawnego pracownika	16
II.1.4. Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy	18
II.1.5. Obniżenie wpłat na PFRON	19
II.2. Stopnie niepełnosprawności	21
II.3. Rekrutacja pracowników niepełnosprawnych – dobre praktyki	23
II.3.1. Ogłoszenie rekrutacyjne	23
II.3.2. Rozmowa kwalifikacyjna	23
II.3.3. Gdzie szukać pracowników niepełnosprawnych, chorych na stwardnienie rozsiane?	23
CZĘŚĆ III	25
III.1. Informacje na temat realizowanego projektu: „Wsparcie osób ze stwardnieniem rozsianym, w tym z niepełnosprawnościami sprzężonymi na rynku pracy”	25
III.2. Ważniejsze kontakty	26

Szanowni Państwo,

Poradnik stworzyliśmy z myślą o Pracodawcach, którzy już podjęli lub w przyszłości podejmą decyzję o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej. Poradnik ma pomóc zrozumieć przepisy dotyczące zatrudniania i wdrażania do pracy pracownika niepełnosprawnego. Chcemy zachęcić osoby chore do powrotu na rynek pracy, a pracodawcom ułatwić procedurę przyjęcia ich na dane stanowisko.

Jednym z powodów, dla których pracodawcy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych – chorych na stwardnienie rozsiane jest brak informacji o dostępności takich kandydatów na rynku pracy, ale także niewielka wiedza na temat specyfiki tej choroby. Zdarza się, że informacja o chorobie decyduje o nieprzyjęciu kandydata do pracy, mimo posiadanych przez niego umiejętności i wykształcenia.

W części I poradnika zamieszczamy kilka faktów na temat stwardnienia rozsianego. Część II zawiera informacje dotyczące dofinansowań z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz rekrutacji niepełnosprawnych pracowników. Część III to informacje na temat realizowanego projektu.

Każdy pracodawca zainteresowany zatrudnieniem osób niepełnosprawnych może zgłosić się do biura projektu (dane kontaktowe w Rozdziale III.2) i uzyskać niezbędne informacje. Poradnik ma być zbiorem najważniejszych zagadnień dotyczących zatrudniania osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Niniejsza publikacja i realizowany przez nas projekt ma pomóc postrzegać osobę ze stwardnieniem rozsianym, jako wartościowego pracownika, w którym ukryty jest potencjał do pracy. Wierzymy w powodzenie naszej misji i tym samym zachęcamy do lektury!

Zespół projektu

**„Wsparcie osób ze stwardnieniem rozsianym,
w tym z niepełnosprawnościami sprzężonymi na rynku pracy”**

I.1. KILKA FAKTÓW NA TEMAT STWARDNIENIA ROZSIANEGO (SM)

Stwardnienie rozsiane (łac. *sclerosis multiplex*, SM) jest jedną z chorób neurologicznych, która na ogół diagnozowana jest między 20 a 40 rokiem życia. U wielu osób z SM nie zaobserwowano groźnych objawów i prowadzą oni dotychczasowy tryb życia.

U osoby chorej na SM mogą pojawić się, ale nie muszą: problemy z koordynacją ruchów, skurcze mięśni, zaburzenia wzroku, niedowład, zaburzenia mowy. Właściwa terapia SM daje szansę na normalne funkcjonowanie. Obecnie stosowane leki wpływają na spowolnienie choroby.

I.2. PRACOWNIK Z SM. GDZIE MOGĄ PRACOWAĆ OSOBY Z SM?

Nie ma żadnego powodu, aby osoba z SM po otrzymaniu diagnozy zrezygnowała z pracy. Tym bardziej, że dla wielu ludzi praca to nie tylko dochód, ale również źródło poczucia własnej wartości. Przystosowanie stanowiska pracy dla potrzeb osoby z SM to niekiedy kwestia drobnych udogodnień, ustalanych między pracownikiem a pracodawcą.

Dokonując oceny zdolności do wykonywania pracy na danym stanowisku, lekarz sugeruje się opisem stanowiska wraz z podanymi czynnikami ryzyka, które znajdują się na skierowaniu wydawanym przez pracodawcę. Aby osoba niepełnosprawna nie została uznana za niezdolną do pracy na danym stanowisku, warto, kierując ją na badanie:

- opisać dokładnie, na czym będzie polegała praca osoby chorej na SM,
- jeśli lekarz ma wątpliwości, można go zaprosić do swojej firmy, aby obejrzał stanowisko pracy.

I.3. JAKIE SĄ KORZYŚCI Z ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH?

Przyjmując osobę chorą na stwardnienie rozsiane pracodawca zyskuje pracownika:

- odpornego na stres,
- odważnego, który w obliczu choroby podejmuje wyzwanie: pracuje, nie odizolowuje się od środowiska.

Pracownik niepełnosprawny to także korzyści dla firmy:

- możliwość pozyskania nowej grupy kandydatów z rynku pracy,
- możliwość pozyskania nowej grupy klientów,
- polepszenie wizerunku firmy jako dobrego pracodawcy.

Dodatkowo pracodawca ze strony Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) może otrzymać wsparcie finansowe w postaci:

1. zwrotu kosztów przystosowania miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
2. zwrotu kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu,
3. zwrotu kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego,
4. dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych.

Więcej na ten temat w Części II poradnika.

Biorąc pod uwagę powyższe informacje zachęcamy do skorzystania z możliwości pozyskania nowej grupy wartościowych pracowników.

II.1. DOFINANSOWANIE Z PFRON

II.1.1. Dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego

DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKA NIEPEŁNOSPRAWNEGO PRZYSŁUGUJE PRACODAWCY, KTÓRY SPEŁNIA PONIŻSZE WARUNKI:

1. zatrudnia mniej niż 25 pracowników lub zatrudnia co najmniej 25 pracowników i co najmniej 6% z nich to osoby niepełnosprawne (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy) lub prowadzi zakład pracy chronionej,
2. zatrudniając osobę niepełnosprawną zwiększa wzrost netto zatrudnienia ogółem i wzrost netto zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych w swojej firmie¹,
3. zatrudnia pracownika niepełnosprawnego na umowę o pracę²,
4. nie finansuje niepełnosprawnego pracownika ze środków publicznych,
5. nie ma zaległości wobec PFRON większych niż 100 zł.

¹ Odstępstwa od tego zapisu zostały opisane w Uwadze 1 na stronie 13.

² Dodatkowe informacje na ten temat, dotyczące zakładów pracy chronionej, w Uwadze 2 na stronie 14.

Dofinansowaniu podlegają koszty wynagrodzenia, tj:

- wynagrodzenie brutto,
- obowiązkowe, finansowane przez pracodawcę, składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe naliczone od tego wynagrodzenia, składki na Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Socjalnych.

Dofinansowaniu nie podlegają:

- zasiłki, w tym zasiłek chorobowy,
- ekwiwalent, w tym za urlop wypoczynkowy lub pranie odzieży,
- dodatki mieszkaniowe, inne dodatki o świadczeniowym charakterze,
- odprawy,
- zapomogi.

WAŻNE:

1. dofinansowanie przysługuje także na pracowników z ustalonym prawem do emerytury, którzy posiadają znaczny stopień niepełnosprawności,
2. w przypadku, gdy osoba niepełnosprawna jest zatrudniona u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym ogółem pełnego wymiaru czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę pracodawcom, u których jest ona zatrudniona, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby,
3. w przypadku, gdy osoba, o której mowa w ust. 2, jest zatrudniona w wymiarze czasu pracy przekraczającym ogółem pełny wymiar czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę w wysokości nieprzekraczającej kwoty miesięcznego dofinansowania przyznawanego na osobę zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy. Miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby w pierwszej kolejności przyznaje się pracodawcy, który wcześniej zatrudnił tę osobę,
4. dofinansowanie przysługuje w przypadku, gdy wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego jest przekazywane na jego rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej albo na adres zamieszkania tego pracownika, za pośrednictwem osób prawnych prowadzących działalność w zakresie doręczania kwot pieniężnych,
5. dofinansowanie przysługuje, jeżeli miesięczne koszty płacy zostały poniesione przez pracodawcę w odpowiednich terminach, wynikających z odrębnych przepisów.

Od czego zależy wysokość dofinansowania?

- od typu pracodawcy, tzn. pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej, pracodawca nie prowadzący zakładu pracy chronionej,
- od stopnia niepełnosprawności zatrudnionych pracowników,
- od rodzaju niepełnosprawności zatrudnionych pracowników.

Wysokości miesięcznych dofinansowań obowiązujące od stycznia 2013 roku:

Pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej:

1. 180% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
2. 100% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,

3. 40% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Ww. kwoty dofinansowania zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, u których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych.

Pracodawca z otwartego rynku pracy (nie będący zakładem pracy chronionej):

1. 70% kwot przysługujących zakładom pracy chronionej,
2. 90% kwot przysługujących zakładowi pracy chronionej w przypadku, gdy dotyczyć ono będzie osób niepełnosprawnych, u których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe, epilepsję oraz pracowników niewidomych.

WAŻNE:

Kwota minimalnego wynagrodzenia brana pod uwagę przy ww. wyliczeniach, to kwota z grudnia roku poprzedniego (tj. grudnia 2012 r.), która wynosi 1500 zł.

Poniższa tabela przedstawia wyliczone kwoty:

stopień niepełnosprawności	Otwarty rynek			ZPCHR		
	znaczny	umiarkowany	lekki	znaczny	umiarkowany	lekki
ze schorzeniami specjalnymi	2.970 zł	1.890 zł	1.080 zł	3.300 zł	2.100 zł	1.200 zł
bez schorzeń specjalnych	1.890 zł	1.050 zł	420 zł	2.700 zł	1.500 zł	600 zł

Tabela: www.pfron.org.pl

O tym, jak ustalić liczbę pracowników, aby spełnić kryterium uzyskania dofinansowania z PFRON szerzej w Rozdziale II.1.5. na stronie 19.

SYSTEM SKŁADANIA WNIOSKÓW O WYPŁATĘ MIESIĘCZNEGO DOFINANSOWANIA

Rejestracja pracodawcy:

Pracodawca składa wnioski o dofinansowanie i informację w terminie do 20 dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego dotyczą.

Pracodawca przesyła do PFRON wraz z pierwszym wnioskiem:

A) dane o pracodawcy zawierające:

- pełną nazwę oraz jej skrót, o ile posiada,
- numery: REGON i NIP, o ile ich nadanie wynika z przepisów prawa,
- adres siedziby lub miejsca zamieszkania wnioskodawcy,
- adres do korespondencji, jeżeli jest inny niż adres siedziby wnioskodawcy,
- imię, nazwisko, numery telefonu i faksu oraz adres poczty elektronicznej osoby odpowiedzialnej za kontakty z PFRON.

B) kopie dokumentów:

- zaświadczenie o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej,
- zaświadczenie o numerze identyfikacyjnym REGON,
- decyzja o nadaniu NIP.

C) upoważnienie osoby przysyłającej te dane lub dokumenty je potwierdzające do występowania w imieniu pracodawcy.

Pracodawca zamierzający składać w formie elektronicznej wniosek lub informację otrzymuje od Funduszu identyfikator oraz hasło dostępu do programu informatycznego udostępnionego przez Fundusz.

Pracodawca przekazujący wnioski i informacje w formie elektronicznej uwierzytelnia te dokumenty podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą kwalifikowanego certyfikatu albo certyfikatem dostarczonym przez Fundusz.

WAŻNE:

Rezygnację ze składania dokumentów w formie elektronicznej, czy też o utracie lub podejrzeniu ujawnienia danych służących do składania podpisu elektronicznego, należy niezwłocznie zgłosić do PFRON.

Pracodawcy zarejestrowani w Funduszu zamierzający składać wniosek w formie elektronicznej posługują się aplikacją **SODiR** znajdującą się na stronach internetowych Funduszu: www.sod.pfron.org.pl

Przed skorzystaniem z systemu warto zapoznać się z informacjami o SODiR znajdującymi się na stronach internetowych Funduszu:

http://www.pfron.org.pl/porta1/pl/9/Obsluga_dofinansowan_i_refundacji.html

PROCEDURA UZYSKANIA DOFINANSOWANIA

Pracodawca składa w terminie do 20 dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego dotyczą:

- wniosek o wypłatę dofinansowania za dany miesiąc, o symbolu Wn-D,
- miesięczną informację o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych, INF-D-P.

Wniosek i informacja stanowią załączniki do rozporządzenia ws. miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych.

Jeżeli pracodawca nie złoży dokumentów w terminie może zwrócić się do PFRON z prośbą o jego przywrócenie, jeśli wykaze, że uchybienie nastąpiło bez jego winy.

Po otrzymaniu informacji i wniosku Fundusz:

1. sprawdza je pod względem rachunkowym i formalnym, a w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w terminie 5 dni roboczych od dnia otrzymania informacji lub wniosku informuje pracodawcę o stwierdzonych nieprawidłowościach i wzywa do ich usunięcia wraz z pouczeniem o pozostawieniu wniosku bez rozpoznania w przypadku ich nieusunięcia,
2. ustala czy pracodawca posiada zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu w wysokości przekraczającej ogółem kwotę 100 zł,
3. ustala kwotę przysługującego dofinansowania,
4. przekazuje ustaloną kwotę przysługującego dofinansowania na rachunek bankowy pracodawcy,
5. informuje o numerze referencyjnym programu pomocowego, na podstawie którego pomoc ta jest udzielana.

W terminie 25 dni od dnia otrzymania kompletnego i prawidłowo wypełnionego wniosku o wypłatę miesięcznego dofinansowania Fundusz przekazuje miesięczne dofinansowanie na rachunek bankowy pracodawcy oraz informuje pracodawcę o sposobie jej ustalenia, jeżeli kwota ta różni się od kwoty wskazanej we wniosku.

UWAGA 1

Jeżeli pracodawca zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, ale nie wykazuje wzrostu zatrudnienia, dofinansowanie przysługuje w przypadku, gdy:

1. pracownik został zatrudniony w wyniku rozwiązania umowy o pracę z innym pracownikiem:
 - z przyczyn ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,

- za wypowiedzeniem złożonym przez pracownika,
 - na mocy porozumienia stron,
 - wskutek przejścia pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - z upływem czasu, na który została zawarta,
 - z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta,
2. miejsce pracy tego pracownika powstało w wyniku:
- wygaśnięcia umowy o pracę
 - zmniejszenia wymiaru czasu pracy pracownika – na jego wniosek.

UWAGA 2

W przypadku pracodawcy **prowadzącego zakład pracy chronionej**, oprócz osób zatrudnionych na umowę o pracę, może to być także pracownik niepełnosprawny wykonujący pracę nakładczą (chałupnictwo) – jeżeli jego wynagrodzenie zostało ustalone co najmniej w wysokości najniższego wynagrodzenia – w stosunku do wykonawcy, dla którego praca nakładcza 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.

II.1.2. Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej

ZWROT KOSZTÓW WYPOSAŻENIA STANOWISKA PRACY OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ PRZYSŁUGUJE PRACODAWCY, KTÓRY:

- prowadzi działalność przez co najmniej 12 miesięcy,
- przystosowuje stanowisko pracy dla osoby niepełnosprawnej, zarejestrowanej w urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy, niepozostająca w zatrudnieniu, którą będzie zatrudniał przez co najmniej 36 miesięcy lub przystosowuje stanowisko pracy osobie już zatrudnionej, której niepełnosprawność powstała w okresie zatrudnienia.

Dofinansowanie obejmuje dodatkowe koszty pracodawcy wynikające z zatrudnienia osób niepełnosprawnych, tj. takie których pracodawca nie poniósłby zatrudniając osoby pełnosprawne.

Koszty przystosowania stanowiska pracy to koszty przeznaczone na:

- adaptację pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, a także na przystosowanie tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób,

- adaptację lub nabycie urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,
- zakup i autoryzację oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności,
- koszty rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa wyżej.

Procedura ubiegania się o pomoc:

Zwrotu kosztów dokonuje starosta na podstawie umowy cywilnoprawnej, która określa obowiązki stron ją zawierających (starosty i pracodawcy). Pracodawca składa wnioski na formularzu Wn-KZ określonym w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 62, poz. 316) do starosty właściwego ze względu na:

- miejsce zarejestrowania osoby niepełnosprawnej jako bezrobotnej albo poszukującej pracy, niepozostającej w zatrudnieniu – w przypadku, gdy zwrot kosztów dotyczy tej osoby,
- miejsce zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, miejsce siedziby albo miejsce zamieszkania pracodawcy – w pozostałych przypadkach.

.....> WARTO WIEDZIEĆ:

1. zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy,
2. warunkiem uzyskania zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy – wydanej na wniosek starosty – o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności zatrudnionego pracownika lub w przypadku, gdy zatrudnienie osoby niepełnosprawnej nie wymagało przystosowania o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku,
3. kiedy okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej jest krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca zwraca środki w wysokości 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu 36 miesięcy, jednak w wysokości nie mniejszej niż 1/6 tej kwoty,
4. aby uniknąć obowiązku zwrotu ww. środków pracodawca może zatrudnić w terminie trzech miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą

niepełnosprawną, inną osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w Powiatowym Urzędzie Pracy, jako bezrobotna lub poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu.

Wysokość dofinansowania:

Maksymalna kwota dofinansowania to dwudziestokrotność przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.

II.1.3. Zwrot kosztów szkolenia niepełnosprawnego pracownika

ZWROT KOSZTÓW SZKOLENIA NIEPEŁNOSPRAWNEGO PRACOWNIKA PRZYSŁUGUJE, GDY:

Pracodawca zatrudnia osoby niepełnosprawne i ponosi koszty ich szkolenia.

Refundacja może obejmować następujące koszty poniesione przez pracodawcę:

1. wynagrodzenie osób prowadzących szkolenie,
2. wynagrodzenie tłumacza języka migowego, lektora dla niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej ruchowo, zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności,
3. koszty podróży osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia,
4. koszty podróży przewodnika lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności,
5. koszty zakwaterowania i wyżywienia osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia oraz tłumacza języka migowego albo lektora dla osób niewidomych,
6. koszty usług doradczych, związanych z danym szkoleniem,
7. koszty obsługi administracyjno-biurowej stanowiące wydatki bieżące związane z realizacją szkolenia,
8. koszty wynajmu pomieszczeń związanych bezpośrednio z realizacją szkolenia,
9. koszty amortyzacji narzędzi i wyposażenia w zakresie, w jakim są one wykorzystywane na potrzeby szkolenia, z wyłączeniem narzędzi i wyposażenia zakupionych w ramach wsparcia ze środków publicznych w okresie siedmiu lat przed realizacją szkolenia,
10. koszty materiałów szkoleniowych,
11. środki na pokrycie wydatków obejmujących koszty zatrudnienia pracownika, jakie ponosi pracodawca w okresie, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu.

.....> **WARTO WIEDZIEĆ:**

Łączna wysokość kosztów obsługi administracyjno-biurowej i wynajmu pomieszczeń (pkt 7 i 8) oraz wydatków obejmujących koszty zatrudnienia pracownika, jakie ponosi Pracodawca w okresie, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu, nie może przekroczyć łącznej wysokości pozostałych kosztów wymienionych w pkt. 1-6, 9 i 10.

Wysokość dofinansowania:

Kwota refundacji może wynieść do 80% poniesionych kosztów, jednak nie więcej niż do wysokości 2-krotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na jedną osobę.

Jak ubiegać się o dofinansowanie?

Aby uzyskać refundację pracodawca składa wniosek o przyznanie refundacji do starosty właściwego ze względu na miejsce siedziby pracodawcy.

Wniosek musi zawierać:

- nazwę i adres siedziby pracodawcy,
- status prawny i podstawę działania pracodawcy,
- numery NIP i REGON pracodawcy,
- numer rachunku bankowego pracodawcy,
- wnioskowaną kwotę refundacji,
- informację o planowanych do poniesienia kosztach szkolenia,
- informację o szkoleniu wraz z uzasadnieniem jego wyboru,
- informację o liczbie osób niepełnosprawnych, które wezmą udział w szkoleniu,
- informację o stanie zatrudnienia ogółem, w tym osób niepełnosprawnych,
- oświadczenie o zaleganiu lub niezaleganiu z wymaganymi zobowiązaniami wobec PFRON.

Duży przedsiębiorca do wniosku załącza dodatkowo opis projektu szkoleniowego, zawierający informację o celu projektu oraz spodziewanych skutkach jego realizacji.

.....> **WARTO WIEDZIEĆ:**

Refundacja nie obejmuje kosztów poniesionych przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

II.1.4. Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy

KOSZTY ZATRUDNIENIA PRACOWNIKA POMAGAJĄCEGO PRACOWNIKOWI NIEPEŁNOSPRAWNEMU W PRACY TO:

Wynagrodzenie pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu za czas poświęcony wyłącznie na tę pomoc – czyli na wykonywanie działań ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

Pracownikiem pomagającym pracownikowi niepełnosprawnemu może być inna osoba niepełnosprawna.

Refundacja kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy może dotyczyć również sytuacji, w której zarówno osoba niepełnosprawna, jak i pracownik pomagający, pracują w danym podmiocie od dawna, a zajmowane przez pracownika niepełnosprawnego stanowisko pracy i zakres obowiązków nie uległy zmianie. Taka sytuacja może zaistnieć jeśli dojdzie do pogorszenia stanu zdrowia pracownika niepełnosprawnego i wyniknie z niego potrzeba udzielenia mu pomocy w wykonywaniu czynności na dotychczasowym stanowisku pracy.

Wysokość dofinansowania:

- wysokość zwrotu ustala się dzieląc liczbę godzin przeznaczonych na pomoc osobom niepełnosprawnym przez liczbę godzin pracy osób niepełnosprawnych w danym miesiącu i mnożąc uzyskany wynik przez kwotę najniższego wynagrodzenia,
- liczba godzin przeznaczonych na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekroczyć 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu.

Procedura ubiegania się o dofinansowanie:

- pracodawca składa wniosek o zwrot kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy,
- zwrotu dokonuje starosta lub prezydent miasta na prawach powiatu po zawarciu umowy.

.....> WARTO WIEDZIEĆ:

Refundacja nie może dotyczyć kosztów poniesionych przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

II.1.5. Obniżenie wpłat na PFRON

Pracodawco, jeżeli zatrudniasz mniej niż 25 pracowników nie jesteś zobowiązany do wpłat na PFRON.

Pracodawca jest zobowiązany do wpłat na Fundusz, gdy jednocześnie:

- zatrudnia co najmniej 25 pracowników,
- nie osiąga wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie 6%.

Jak ustalić liczbę pracowników, aby spełnić kryterium uzyskania dofinansowania z PFRON?

Do liczby pracowników nie wlicza się:

1. osób niepełnosprawnych przebywających na urloпах bezpłatnych,
2. osób niebędących osobami niepełnosprawnymi, które:
 - są zatrudnione na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
 - przebywają na urloпах wychowawczych,
 - odbywają służbę wojskową lub służbę zastępczą,
 - są uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy,
 - nie świadczą pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego,
 - przebywają na urloпах bezpłatnych.

Wysokość wpłat na PFRON:

$$Kz = 0,4065 \times Pw \times (Zo \times 0,06 - Zn)$$

gdzie:

- **Kz** – kwota zobowiązania,
- **Pw** – Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale,
- **Zo** – zatrudnienie ogółem w zakładzie pracy w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,
- **Zn** – rzeczywistą liczbę zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych.

Jeżeli pracodawca zatrudnia osoby niepełnosprawne ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy, wyszczególnionymi w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 czerwca 2003 roku, wymagany wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych obniża się o tzw. wskaźnik obniżający Wo:

$$Wo = (3 \times Zs + 2 \times Us) \times 100\% / Zog$$

gdzie:

- **Wo** – wskaźnik obniżający,
- **Zs** – zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracowników zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono schorzenie uzasadniające obniżenie wskaźnika zatrudnienia niepełnosprawnych,
- **Us** – zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracowników zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono schorzenie uzasadniające obniżenie wskaźnika zatrudnienia niepełnosprawnych,
- **Zog** – zatrudnienie pracowników ogółem w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych po obniżeniu, to:

$$(6 - Wo)\%$$

....> **WARTO WIEDZIEĆ:**

Na liście wyszczególnionych schorzeń, w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 czerwca 2003 roku, widnieje m.in. stwardnienie rozsiane.

Obniżenie wpłaty poprzez zakup usługi lub produkcji:

Wpłaty na Fundusz ulegają obniżeniu także z tytułu zakupu usługi (z wyłączeniem handlu) lub produkcji pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który osiąga co najmniej 30% wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych będących:

- osobami niepełnosprawnymi zaliczonymi do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- osobami niewidomymi, psychicznie chorymi, upośledzonymi umysłowo, osobami z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi lub epilepsją – zaliczonymi do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

....> **WARTO WIEDZIEĆ:**

Niższy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych odnosi się jedynie do obowiązkowych wpłat na Fundusz. Pracodawcy, zatrudniający w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy co najmniej 25 pracowników, zwolnieni z wpłat obowiązkowych na Fundusz nie uzyskują prawa do dofinansowania wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych, o ile nie osiągną wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6%.

II.2. STOPNIE NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Obecnie orzeczenia o inwalidztwie, niezdolności do pracy oraz stałej lub długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym podlegają przełożeniu na orzeczenie o niepełnosprawności (dzieci do 16 r.ż. bez orzekania stopnia) oraz orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

Zestawienie stopni niepełnosprawności i odpowiadających im orzeczeń znajduje się w tabeli na stronie 22:

Stopień niepełności	Orzeczenia zespołu ds. orzekania o niepełności	Orzeczenia lekarza orzecznika ZUS/komisji ZUS	Orzeczenia wydane przed 1 stycznia 1998 r.		
			o grupie inwalidztwa (KIZ)	o grupie inwalidztwa (tzw. Komisje resortowe MON, MSWiA)	o stałej lub długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym
znaczny	o znacznym stopniu niepełności	<ul style="list-style-type: none"> o całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji o niezdolności do samodzielnej egzystencji (także wydane przed 30 lipca 2007 r.) 	I grupa	I grupa	z prawem do zasiłku pielęgnacyjnego
umiarkowany	o umiarkowanym stopniu niepełności	<ul style="list-style-type: none"> o całkowitej niezdolności do pracy o częściowej niezdolności do pracy (wydane od 1 stycznia do 16 sierpnia 1998 r.) 	II grupa	II grupa	–
lekki	o lekkim stopniu niepełności	<ul style="list-style-type: none"> o częściowej niezdolności do pracy <ul style="list-style-type: none"> o celowości przekwalifikowania 	III grupa	III grupa (jeżeli komisja orzekła na podstawie przepisów dla sfery cywilnej)	bez prawa do zasiłku pielęgnacyjnego
Podstawa prawna:	Art. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnych	Art. 5 ustawy o rehabilitacji...	Art. 62 ust. 2 ustawy o rehabilitacji...	Art. 62 ust. 2 ustawy o rehabilitacji...	Art. 62 ust. 3 ustawy o rehabilitacji...

Źródło: dodatek nr 2 do numeru 69 Gazety Podatkowej z 27 sierpnia 2012 r.

II.3. REKRUTACJA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH – DOBRE PRAKTYKI

II.3.1. Ogłoszenie rekrutacyjne

Jednym ze sposobów znalezienia na rynku pracy interesujących Pracodawcę kandydatów z orzeczeniem o niepełnosprawności jest zamieszczenie ogłoszenia na portalach rekrutacyjnych oraz w mediach poświęconych poszukiwaniu pracy. Przy formułowaniu treści ogłoszenia przede wszystkim należy zwrócić uwagę na:

- zamieszczenie w treści ogłoszenia informacji, iż osoby niepełnosprawne są mile widzianymi kandydatami – zachęci je to do aplikowania na dane stanowisko,
- ważnym elementem jest precyzyjne określenie obowiązków na danym stanowisku – kandydat będzie mógł stwierdzić czy spełnia oczekiwania i podjąć decyzję o złożeniu aplikacji,
- jeżeli siedziba firmy jest dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych (np. posiada podjazdy, szerokie korytarze czy windy dla wózków), warto wspomnieć o tym w ogłoszeniu.

II.3.2. Rozmowa kwalifikacyjna

Jeżeli kandydat do pracy poinformował w swojej aplikacji o ograniczonej mobilności, warto zaproponować pierwszą rozmowę rekrutacyjną w formie telefonicznej. Osoby niepełnosprawne często same rozpoczynają rozmowę na temat swoich dysfunkcji, jeśli tak się nie zdarzy, osoba rekrutująca może bez obaw nawiązać do niepełnosprawności kandydata w ostatnim etapie rozmowy tak, by uwzględnić specyficzne potrzeby przy organizacji miejsca pracy.

II.3.3. Gdzie szukać pracowników niepełnosprawnych, chorych na stwardnienie rozsiane?

Na potrzeby niniejszego projektu (informacje o projekcie we Wstępie i w Części III) oraz dla Państwa wygody powstało biuro główne w Łodzi, a także cztery biura regionalne w Koninie, Warszawie, Białej Podlaskiej i Szczecinie, w których udzielane są informacje na temat projektu i prowadzona jest rekrutacja osób poszukujących pracy.

Szczegółowe dane kontaktowe znajdują się w Rozdziale III.2. pt. Ważniejsze kontakty, na końcu niniejszego poradnika.

III.1. INFORMACJE NA TEMAT REALIZOWANEGO PROJEKTU: „WSPARCIE OSÓB ZE STWARDNIENIEM ROZSIANYM, W TYM Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI SPRZĘŻONYMI NA RYNKU PRACY”

Od grudnia 2012 r. realizowany jest przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych we współpracy z Partnerami:

1. Polskim Towarzystwem Stwardnienia Rozsianego Oddział Łódź,
 2. Fundacją na Rzecz Chorych na SM im. bł. Anieli Salawy,
- projekt pn.: „Wsparcie osób ze stwardnieniem rozsianym, w tym z niepełnosprawnościami sprzężonymi na rynku pracy”.

Projekt jest finansowany w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach priorytetu I Zatrudnienie i integracja społeczna, działania 1.3 Ogólnopolskie programy integracji i aktywizacji społecznej.

Projekt realizowany jest na terenie całej Polski. Celem głównym projektu jest zwiększenie aktywności zawodowej i społecznej osób chorych na stwardnienie rozsiane poprzez objęcie ich kompleksowym wsparciem.

Formy wsparcia dla osób chorych na SM:

- doradztwo psychologiczne,
- doradztwo zawodowe,
- porady prawne,
- staże,
- podjęcie nauki,
- praktyczna nauka zawodu,
- szkolenia językowe,
- szkolenia zawodowe,
- konsultacje specjalistów,
- warsztaty aktywizacji zawodowej,
- warsztaty komunikacji interpersonalnej.

W projekcie założone jest również wsparcie psychologiczne i prawne osób z otoczenia chorych na SM. Pomoc oferowana w ramach projektu jest bezpłatna.

W ramach projektu zakłada się pokrycie kosztów:

- dojazdów i materiałów niezbędnych do praktycznej nauki zawodu,
- miesięcznego stażu,
- przygotowania do pracy na danym stanowisku – szkoleń zawodowych, szkoleń językowych, nauki w szkole,
- wynagrodzenia asystenta pracy osoby niepełnosprawnej w trakcie wdrożenia pracownika do pracy.

ZAPRASZAMY DO UDZIAŁU!

Wszystkich zainteresowanych:

- zatrudnieniem osób chorych na SM,
- uzyskaniem informacji na temat dostosowania miejsca pracy do potrzeb osób chorych na SM,
- pozyskaniem kontaktów do osób poszukujących pracy.

III.2. WAŻNIEJSZE KONTAKTY

LIDER PROJEKTU:

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Al. Jana Pawła II 13, 00-828 Warszawa

www.pfron.org.pl

I PARTNER PROJEKTU,

BIURO GŁÓWNE:

PTSR O/ŁÓDŹ, ul. Przybyszewskiego 255/267, 92-338 Łódź

tel. 516 050 305

wsparcie.lodz@gmail.com

www.lodz.ptsr.org.pl/wsparcie

BIURA REGIONALNE:

PTSR O/Biała Podlaska, ul. Sienkiewicza 1, 21-500 Biała Podlaska

tel. 789 248 057

wsparcie.biala@gmail.com

PTSR O/Szczecin, ul. Dworcowa 19, 70-206 Szczecin
tel. 781 131 513
wsparcie.szczecin@gmail.com

PTSR O/Konin, ul. Szymanowskiego 4, 62-510 Konin
tel. 798 496 177
wsparcie.konin@gmail.com

PTSR O/Warszawa, ul. Nowosielecka 12, 00-466 Warszawa
tel. 796 193 586
wsparcie.warszawa@gmail.com

II PARTNER PROJEKTU:

Fundacja na Rzecz Chorych na SM im. bł. Anieli Salawy
ul. Dunajewskiego 5, 31-133 Kraków
tel. 12 422 28 11
tel./fax 12 430 07 58
biuro@fundacja-sm.org



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOLECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Człowiek – najlepsza inwestycja!



**POLSKIE TOWARZYSTWO
STWARDNIENIA ROZSIANEGO**