

INFORMACJE DLA PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE WZROKOWO

Zatrudniając ON firma może skorzystać ze zmniejszenia obowiązkowych wpłat na PFRON (wynika to z Art. 26b ust 7 ustawy rehabilitacyjnej).

W tym miejscu należy przypomnieć, że pracodawca, który zatrudnia co najmniej 25 osób, powinien osiągać wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6%.

Czyli przy zatrudnianiu np. 100 osób, wśród nich powinno się znaleźć 6 osób niepełnosprawnych.

WAŻNE! W przypadku osób z niepełnosprawnością wzrokową możliwe jest całkowite zredukowanie wpłaty na fundusz., wystarczy zatrudnić 2 osoby z orzeczoną znacznym stopniem niepełnosprawności z tytułu utraty wzroku lub 3 osoby niewidome z orzeczoną umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Maksymalna kwota dofinansowania do zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika wynosi **2400 zł – 1800 zł** w związku ze znacznym stopniem niepełnosprawności oraz **600 zł** z tytułu schorzenia specjalnego – choroba narządu wzroku (w orzeczeniu symbol 04-O). Ta kwota obejmuje całkowity koszt zatrudnienia, a więc nie tylko wynagrodzenie brutto przewidziane dla pracownika, lecz również koszty pracodawcy, które wynoszą ok. 20% wynagrodzenia brutto.

Wysokość dofinansowania uzależniona jest od stopnia niepełnosprawności pracownika.

Przykład! Dla osoby niewidomej z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności maksymalna kwota dofinansowania wynosi 1725 zł – 1125 zł ze względu na umiarkowany stopień niepełnosprawności oraz 600 zł w tytułu choroby narządu wzroku.

Z funduszem można rozliczać się za pośrednictwem Internetu:

<https://www.sod.pfron.org.pl/>

Inne formy wsparcia finansowego dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne realizowane są ze środków PFRON za pośrednictwem **Urzędu Pracy**:

A. Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej.

Pracodawca, który przez okres, co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną bezrobotną albo poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu, po złożeniu wniosku do Urzędu Pracy może otrzymać, zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy do wysokości dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia – około 90 tysięcy złotych.

Ta forma dofinansowania obejmuje również pracowników niepełnosprawnych już zatrudnionych. Warunkiem zwrotu kosztów, przystosowania stanowiska pracy jest uzyskanie, wydanej na wniosek Urzędu Pracy, pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o odpowiednim do potrzeb osoby niepełnosprawnej przystosowaniu stanowiska pracy.

B. Zwrot kosztów związanych z wyposażeniem stanowiska pracy,

Zgodnie z art. 26e ustawy Urząd Pracy może ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zwrócić koszty wyposażenia stanowiska pracy- zwane dalej „refundacją” Pracodawcy, który przez okres, co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną, zarejestrowaną, jako bezrobotna lub poszukująca pracy nie pozostająca w zatrudnieniu, w wysokości określonej w umowie, nie wyższej niż do wysokości 15-krotnego przeciętnego wynagrodzenia – około 67 tysięcy złotych.

C. Refundacja kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych

Szkolenie osób niepełnosprawnych może być organizowane także przez pracodawcę. Na wniosek pracodawcy poniesione przez niego koszty szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych mogą być zrefundowane do wysokości 70% kosztów, nie więcej jednak niż do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę. Obecnie przeciętna

pensja wynosi 4516,69 złotych. Zwrot kosztów, dokonuje się na podstawie umowy między Urzędem Pracy a pracodawcą. Warto pamiętać, że zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed datą podpisania umowy.

D. Zwrot dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych.

Zgodnie z Art. 26d ustawy rehabilitacyjnej pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy. Wysokość zwrotu stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia oraz ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu. Liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekraczać 20% liczby godzin pracy pracownika pomagającego.

Ze wsparcia finansowego, o którym mowa w punktach C i D pracodawca może korzystać w czasie trwania umowy o pracę osoby niepełnosprawnej.

Prawa pracownika z orzeczonym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności:

- 7-godzinny dzień pracy, maksymalnie 35 h w tygodniu
- dodatkowa 15-minutowa przerwa w pracy wliczana w czas pracy
- dodatkowy 10-dniowy urlop wypoczynkowy
- zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w przypadku wykonywania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających

Opracował Krzysztof Wiśniewski

Prawnik w Instytucie Tyflogicznym Polskiego Związku Niewidomych,

Warszawa 12.04.2018