



Wspieranie zatrudnienia i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych

Warszawa, 20 kwietnia 2016 r.



Osoby niepełnosprawne w wieku produkcyjnym

Współczynnik aktywności zawodowej: 25,9%

Wskaźnik zatrudnienia: 22,5%

Stopa bezrobocia: 13,1%

Źródło: GUS BAEL – wstępne dane średnioroczne za 2015 r. dla osób niepełnosprawnych
w wieku produkcyjnym ekonomicznym tj. 18-59/64

Otoczenie prawne

- **Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;**
- Akty wykonawcze do *ustawy o rehabilitacji*;
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych
- Rozporządzenia Komisji (UE) dotyczące pomocy publicznej i pomocy *de minimis*;
- Kodeks pracy



Instrumenty aktywizacji zawodowej dzielą się na:

- skierowane bezpośrednio **do osób niepełnosprawnych** – bezrobotnych lub poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu albo prowadzących działalność gospodarczą
- skierowane **do pracodawców** zatrudniających osoby niepełnosprawne

Pracodawcy zatrudniający pracowników niepełnosprawnych

- 1) Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego;
- 2) Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy pracownika niepełnosprawnego;
- 3) Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy pracownika niepełnosprawnego;
- 4) Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego;
- 5) Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy;
- 6) Wpłaty na PFRON - rozwiązania łagodzące obowiązek wpłat

Dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego

- dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych zostało wprowadzone w **2004 r.**;
- obecnie jest **głównym instrumentem wsparcia** zatrudniania osób niepełnosprawnych;
- na ten cel ze środków PFRON wydatkuje się rocznie **ok. 3 mld zł**



Dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego

Wysokość należnego dofinansowania
zależy od:

- stopnia i rodzaju niepełnosprawności pracowników,
- rzeczywistych kosztów płacy poniesionych przez pracodawcę,
- wymiaru czasu pracy pracownika niepełnosprawnego



Dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego

**Zmiany wprowadzone z dniem
1 kwietnia 2014 r.**

- **Zrównanie rynków** - pomoc w jednakowej wysokości dla pracodawców z chronionego i otwartego rynku pracy;
- **Ustabilizowanie systemu dofinansowań** - wysokość dofinansowania ustalona kwotowo, a nie jak wcześniej w relacji do najniższego wynagrodzenia.

Wysokość dofinansowania do wynagrodzeń (od 1 kwietnia 2014 r.)

- **1800 zł** – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do **znacznego** stopnia niepełnosprawności
- **1125 zł** – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do **umiarkowanego** stopnia niepełnosprawności;
- **450 zł** – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do **lekkiego** stopnia niepełnosprawności



Wysokość dofinansowania do wynagrodzeń

Uwaga:

- Wskazane powyżej kwoty dofinansowania ulegają **zwiększeniu o 600 zł** w przypadku osób niepełnosprawnych w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych

Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy (art. 26 ustawy o rehabilitacji)

Refundacją mogą być objęte koszty:

- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- zakupu i autoryzacji oprogramowania oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- rozpoznania przez służby medycyny pracy wyżej wymienionych potrzeb

Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy

Warunki:

- dotyczy osób niepełnosprawnych **zarejestrowanych w PUP** jako bezrobotne albo poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu lub **pozostających w zatrudnieniu** u pracodawcy występującego o zwrot kosztów (z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy było zawinione przez pracodawcę lub pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy);
- pracodawca musi zatrudniać osobę niepełnosprawną przez **co najmniej 36 miesięcy**;
- **pozytywna opinia PIP**- obligatoryjnie o przystosowaniu lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy lub pomieszczeniach zakładu pracy;
- zwrot kosztów - na podstawie **umowy** zawieranej przez pracodawcę **ze starostą**;
- **wysokość pomocy: max 20 x przeciętnego wynagrodzenia**



Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy

**O tego rodzaju pomoc może ubiegać
się pracodawca, który:**

- przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w PUP jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu;
- prowadzi działalność przez okres co najmniej 12 miesięcy;

Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy

Warunki:

- zatrudnianie osoby niepełnosprawnej przez okres **co najmniej 36 miesięcy**;
- zatrudnienie osoby niepełnosprawnej **zarejestrowana w PUP** - jako poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu lub bezrobotna;
- **pozytywna opinii PIP - obligatoryjnie**;
- zwrot kosztów - na podstawie **umowy** zawieranej przez pracodawcę ze starostą;
- **wysokość pomocy: max 15 x przeciętnego wynagrodzenia**

Zwrot kosztów szkoleń

Refundacja obejmuje poniesione w związku ze szkoleniem koszty:

- usług świadczonych przez osoby prowadzące szkolenie poniesione za godziny, podczas których prowadzą one szkolenie;
- usług tłumacza języka migowego, tłumacza-przewodnika, lektora dla osób niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- podróży osób prowadzących szkolenie, uczestników szkolenia, tłumacza języka migowego, tłumacza-przewodnika, lektora dla osób niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;



Refundacja obejmuje poniesione w związku ze szkoleniem koszty (cd.):

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

Zwrot kosztów szkoleń

Wysokość pomocy

Koszty szkolenia mogą być zrefundowane **do wysokości 70%** tych **kosztów**, **nie więcej jednak niż do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę**, przy czym:

- w odniesieniu do **małych i średnich przedsiębiorców** refundacja nie może przekroczyć 70% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą;
- w odniesieniu do **dużych przedsiębiorców** refundacja nie może przekroczyć 60% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą.

Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy

Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków PFRON zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego 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.



Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy

- Liczba godzin przeznaczonych na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekroczyć **20%** liczby godzin pracy w miesiącu pracownika pomagającego;
- Wysokość zwrotu ustala się dzieląc liczbę godzin przeznaczonych na pomoc przez liczbę godzin pracy osoby niepełnosprawnej w danym miesiącu i mnożąc uzyskany wynik przez kwotę najniższego wynagrodzenia



Zwrot kosztów szkolenia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu (od 1 stycznia 2015 r.)

**Zwrot kosztów szkolenia pracowników
pomagających pracownikowi
niepełnosprawnemu w pracy obejmuje
100% kosztów szkolenia, nie więcej
jednak niż równowartość kwoty
najniższego wynagrodzenia**

Obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień

art. 23a ustawy o rehabilitacji (obowiązuje od 1 stycznia 2011 r.)

Pracodawca ma obowiązek zapewnić racjonalne usprawnienia

(konieczne zmiany, dostosowania do zgłoszonych potrzeb wynikających z niepełnosprawności) **w procesie:**

- **pracy**
- **rekrutacji**
- **szkolenia**
- **stażu**
- **przygotowania zawodowego**
- **praktyk zawodowych lub absolwenckich**
 - o ile ich zapewnienie nie skutkuje nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń

Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień stanowi **naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu** w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy

Obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień

Racjonalne usprawnienia mogą polegać na **przystosowaniu pomieszczeń** (likwidacja barier architektonicznych), **odpowiednim wyposażeniu** (np. sprzęt biurowy sterowany głosem - ułatwienie dla osób niewidomych, umożliwienie skorzystania z alternatywnych form komunikacji – zatrudnienia tłumacza języka migowego), jak również **ustalenie czasu pracy, podziału zadań** lub oferty kształceniowej lub integracyjnej **w zależności od rodzaju niepełnosprawności i zgłoszonych potrzeb.**



Wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

■ Podmioty zobowiązane do wpłat:

Pracodawcy zatrudniający **co najmniej 25 pracowników** w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy **nieosiągający wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6%**

Wysokość wpłat

Kwota stanowiąca **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**

Rozwiązania łagodzące obowiązek wpłat na PFRON

- **obniżenie wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych**
- **ulga we wpłatach na PFRON** z tytułu zakupu usługi (z wyłączeniem handlu) lub produkcji pracodawcy o wysokiej koncentracji pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności i schorzeniami szczególnie utrudniającymi funkcjonowanie na rynku pracy



Obniżenie wskaźnika zatrudnienia

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych będący podstawą zwolnienia z obowiązku wpłat (w wysokości 6%) może zostać **obniżony** w razie zatrudnienia osób niepełnosprawnych ze **schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy**

Obniżenie wskaźnika zatrudnienia

Katalog schorzeń:

- choroba Parkinsona,
- stwardnienie rozsiane,
- paraplegia, tetraplegia, hemiplegia,
- ślepota oraz niedowidzenie,
- głuchota i głuchoniemota,
- nosicielstwo wirusa HIV oraz choroba AIDS, epilepsja,
- przewlekłe choroby psychiczne,
- upośledzenie umysłowe,
- miastenia,
- późne powikłania cukrzycy

Obniżenie wskaźnika zatrudnienia

Sposób obniżenia wskaźnika:

- wg wzorów zawartych w § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 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.)

Znaczny stopień niepełnosprawności – x 3

Umiarkowany stopień niepełnosprawności - x 2



Uprawnienia pracownika niepełnosprawnego

Uprawnienia pracownika niepełnosprawnego:

- prawo do skróconego czasu pracy;
- prawo do dodatkowej przerwy w pracy;
- prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego;
- uprawnienie do korzystania ze zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym;
- uprawnienie do korzystania ze zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów lekarskich lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy



Osoby niepełnosprawne bezrobotne lub poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu

Osoby niepełnosprawne bezrobotne lub poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu

Osoby niepełnosprawne zarejestrowane w PUP mogą skorzystać m.in. ze:

- a) szkoleń,
- b) staży,
- c) prac interwencyjnych,
- d) przygotowania zawodowego dorosłych,
- e) badania lekarskie lub psychologiczne (w zakresie zdolności do pracy),
- f) studiów podyplomowych,
- g) bonu na zasiedlenie, szkoleniowego, stażowego.

Środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub rolniczej

- Może otrzymać osoba niepełnosprawna **zarejestrowana** jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu;
- Jeżeli nie otrzymała bezzwrotnych środków publicznych na ten cel;
- **Max. 15 x przeciętne wynagrodzenie**



Biuro Pełnomocnika Rządu
ds. Osób Niepełnosprawnych



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Niepełnosprawni przedsiębiorcy

Dofinansowanie do oprocentowania kredytu bankowego

- Osoba niepełnosprawna prowadząca działalność gospodarczą albo własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne
- Nie korzystała z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo pożyczka została w całości spłacona lub umorzona;
- Nie otrzymała bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo prowadziła tę działalność co najmniej przez 24 miesiące od dnia otrzymania pomocy na ten cel.
- Max: **do wysokości 50%** oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności

Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne

PFRON refunduje:

- **osobie niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą** obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe,
 - **niepełnosprawnemu rolnikowi** lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika, składki na ubezpieczenia społeczne rolników - wypadkowe, chorobowe, macierzyńskie oraz emerytalno-rentowe
- pod warunkiem terminowego opłacenia tych składek w całości.

Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne

Refundacja przysługuje w wysokości:

- **100% kwoty** obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe - w przypadku osób zaliczonych do **znacznego** stopnia niepełnosprawności;
- **60% kwoty** obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe - w przypadku osób zaliczonych do **umiarkowanego** stopnia niepełnosprawności;
- **30% kwoty** obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe - w przypadku osób zaliczonych do **lekkiego** stopnia niepełnosprawności.

Projekty szkoleniowe

Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy

■ 2014:

- adresaci - administracja rządowa szczebla centralnego, wojewódzkiego, urzędów centralnych oraz samorządów wojewódzkich;
- 11 szkoleń podczas których przeszkolono 908 przedstawicieli ministerstw i urzędów centralnych

■ 2015:

- adresaci – przedstawiciele administracji powiatowej i gminnej;
- 9 szkoleń – około 300 uczestników

Przyszłość - Zatrudnienie wspomagane

Zatrudnienie wspomagane - indywidualna metoda pracy z osobą niepełnosprawną, mająca na celu uzyskanie i utrzymanie tej osoby w zatrudnieniu na otwartym rynku pracy, realizowana w interakcji z pracodawcą i otoczeniem osoby niepełnosprawnej.

Zatrudnienie wspomagane realizowane będzie z włączeniem osoby niepełnosprawnej w całość procesu decyzyjnego dotyczącego zatrudnienia wspomaganego.



Dziękuję za uwagę!

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

www.niepelnosprawni.gov.pl
e-mail: sekretariat.bon@mpips.gov.pl