



EKONOMII SPOŁECZNEJ

**Korzyści z zatrudniania
osób z niepełnosprawnościami
w podmiotach ekonomii społecznej**

ZATRUDNIANIE OSÓB MAJĄCYCH RÓŻNORAKIE TRUDNOŚCI NA RYNKU PRACY JEST DOMENĄ TYCH PODMIOTÓW EKONOMII SPOŁECZNEJ, DLA KTÓRYCH OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI SĄ GRUPĄ PRACOWNIKÓW, NA KTÓRYCH AKTYWIZACJĘ SĄ ONE NASTAWIONE. PROWADZĄC DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ, ZATRUDNIAJĄ DO JEJ REALIZACJI (PRODUKCJI BĄDŹ PROWADZENIA USŁUG) OSOBY Z TEJ GRUPY I ROBIĄ TO ŚWIADOMIE, DAJĄC IM PRACĘ.

NIEPEŁNOSPRAWNI PRZY PRACY

Czy myśleliście kiedyś o tym, jaką rolę odgrywa w Waszym życiu praca i czy jest ona przywilejem, czy prawem? Co wpływa na większą otwartość na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami i czy są to tylko kwestie finansowe?

Gdy mówimy o niepełnosprawności, warto pamiętać o tym, że jest ona różnorodna, tak samo jak i **różnorodną grupę stanowią osoby z niepełnosprawnościami**. To nie tylko osoby z ograniczeniami ruchowymi (myśląc o osobach z niepełnosprawnościami, najczęściej widzimy te z ograniczeniami motorycznymi), ale też na przykład niewidzące, niesłyszące czy mające problemy ze zdrowiem psychicznym, dotknięte chorobami układu krążenia. U niektórych osób widać „ograniczenia” wynikające z ich chorób czy zaburzeń, u niektórych zaś nie. Do tego osoby te mają określony charakter, swoje przyzwyczajenia, wyzwania, marzenia, ale też specyficzne umiejętności – jak każdy z nas. Czasem te specyficzne umiejętności mogą wynikać z niepełnosprawności – np. osoby z zespołem Aspergera są zazwyczaj skrupulatne, rzeczowe i drobiazgowo, co może być atutem w pracy, której charakter wymaga tych cech.

Gwoli ścisłości – **gdy mówimy o osobach z niepełnosprawnościami, mamy na myśli te z nich, które otrzymały jej prawne potwierdzenie** (orzeczenie

wydane przez Powiatowy Zespól ds. Orzekania o Niepełnosprawności – jest ono wydawane do celów pozarentowych, a przed wszystkim związanych m.in. z zatrudnieniem – lub orzeczenie o całkowitej bądź częściowej niezdolności do pracy wydane przez lekarza orzecznika ZUS). Orzeczenie wydane dla danej osoby określa stopień niepełnosprawności:

- **lekki** (równoważne z tym stopniem niepełnosprawności jest orzeczenie wydane przez lekarza orzecznika ZUS o częściowej niezdolności do pracy);
- **umiarkowany** (równoważne jest z nim orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o całkowitej niezdolności do pracy);
- **znaczny** (równoważne jest z nim orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji – orzeczenie to nie ogranicza i nie wpływa na zakaz pracy).

Ma to znaczenie przy zatrudnianiu takiej osoby – wpływa bowiem na możliwość uzyskania dofinansowań i ulg przez jej pracodawcę, w tym także przez podmioty ekonomii społecznej (o czym bardziej szczegółowo informujemy w dalszej części broszury).



OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

osoby, które otrzymały jej prawne potwierdzenie



ORZECZENIE wydane przez Powiatowy Zespól ds. Orzekania o Niepełnosprawności



do celów związanych z zatrudnieniem

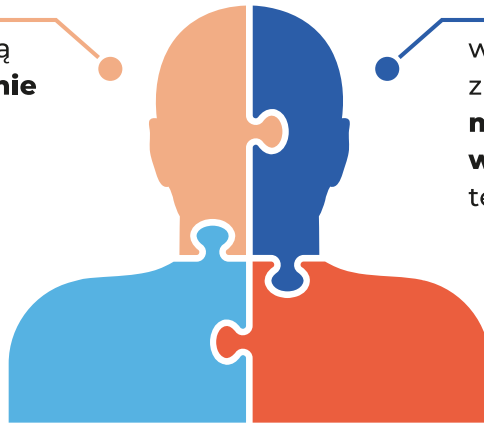


ORZECZENIE o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy wydane przez lekarza orzecznika ZUS

1.

osoba z niepełnosprawnością musi być **zatrudniona zgodnie z przepisami prawa pracy**

- ▶ umowa o pracę
- ▶ spółdzielcza umowa o pracę
- ▶ powołanie
- ▶ wybór
- ▶ mianowanie



2.

wszystkie elementy związane z kosztami **płacy pracownika muszą być wypłacane w terminie** bądź z uchybieniem terminu nie większym niż 14 dni

3.

w przypadku gdy pracodawca zatrudnia minimum **25 pracowników** (na pełen etat), musi zatrudniać co najmniej **6% osób z niepełnosprawnościami**

Warto więc pamiętać, że jest to grupa bardzo różnorodna i zdecydowana większość tych osób, przy odpowiednich ułatwieniach i dostosowaniach środowiska pracy, może pracować. Osoby z niepełnosprawnościami zatrudniane są także na rynku chronionym – w zakładach aktywności zawodowej lub zakładach pracy chronionej.

Biorąc pod uwagę zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością, na pewno warto przeanalizować potrzeby w zakresie zatrudnienia, przyjrzeć się stanowisku pracy, zaplanować proces rekrutacji i wyboru pracownika, wprowadzania osoby w środowisko pracy i na dane stanowisko oraz przygotować się do zarządzania zespołem, w którym ma być zatrudniona osoba z niepełnosprawnością.

To, co nie zawsze na pierwszy rzut oka może wydawać się łatwe, jest możliwe. Praca dla każdego jest prawem, a nie przywilejem.

4.

Pracodawca **nie może mieć zaległości wobec PFRON** w wysokości wyższej niż 100 zł

Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. [...] Państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia – tak zapisano w Kodeksie pracy.

Skoro wspominaliśmy o polityce państwa, to należy podkreślić, że jest ona skierowana także na wspieranie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, w tym w podmiotach ekonomii społecznej.

Podmioty ekonomii społecznej, takie jak:

- organizacje pozarządowe – stowarzyszenia, fundacje, związki stowarzyszeń;
- spółdzielnie socjalne;
- spółki akcyjne i spółki z o.o. działające nie dla zysku

jak każdy pracodawca mogą skorzystać z dodatkowych rozwiązań wspierających zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.



lekki



umiarkowany



znaczný



ORZECZENIE wydane przez lekarza orzecznika ZUS o częściowej niezdolności do pracy



ORZECZENIE wydane przez lekarza orzecznika ZUS o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji

 **nie ogranicza i nie wpływa na zakaz pracy**

ABY UZYSKAĆ TO DOFINANSOWANIE, PRACODAWCA MUSI ZGŁOSIĆ SIĘ DO PFRON, A PRACOWNIK POWINIEN BYĆ UJĘTY W EWIDENCJI ZATRUDNIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH PROWADZONEJ PRZEZ PFRON. PRACODAWCA MUSI DOKONAĆ REJESTRACJI W SYSTEMIE OBSŁUGI I REFUNDACJI WWW.SOD.PFRON.ORG.PL, SKŁADAJĄC (OSOBIŚCIE BĄDŹ WYSYŁAJĄC POCZTĄ DO BIURA PFRON W WARSZAWIE) WNIOSEK I INNE NIEZBĘDNE DOKUMENTY I FORMULARZE. SZCZEGÓŁOWE INFORMACJE ORAZ WZORY TYCH DOKUMENTÓW MOŻNA ZNALEŹĆ NA STRONIE INTERNETOWEJ: WWW.PFRON.ORG.PL/PRACODAWCY/.

DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH

W przypadku ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami przydatna może być publikacja PFRON dostępna w wersji elektronicznej: https://pfronwarszawa-my.sharepoint.com/personal/agnieszka_adamska_pfron_org_pl/Documents/Dofinansowanie%20do%20wynagrodzen%20pracownikow%20niepełnosprawnych.pdf.

Więcej informacji można uzyskać w regionalnych oddziałach PFRON lub pod numerem infolinii 22 581 84 10 (w godz. 9.00–15.00), e-mail: sod@pfron.org.pl.

Komu przysługuje dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami?

O dofinansowanie może ubiegać się pracodawca, który spełnia przede wszystkim poniższe warunki (nie są to wszystkie warunki, ale te są najważniejsze):

- osoba z niepełnosprawnością musi być zatrudniona zgodnie z przepisami prawa pracy (na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę);
- wszystkie elementy związane z kosztami płacy pracownika (wynagrodzenie, składki, zaliczki) muszą być wypłacane w terminie bądź z uchybieniem terminu nieprzekraczającym 14 dni; wniosek o dofinansowanie można złożyć dopiero po wypłacie pracownikowi wynagrodzenia;
- pracodawca nie może mieć zaległości wobec PFRON w wysokości wyższej niż 100 zł;
- w przypadku gdy pracodawca zatrudnia minimum 25 pracowników (w przeliczeniu na pełny etat), musi zatrudniać co najmniej 6% osób z niepełnosprawnościami.

Jaka może być wysokość dofinansowania?

Od 1 kwietnia 2020 r. miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika z niepełnosprawnością wynosi:

- **1950 zł** – na osobę ze znacznym stopniem niepełnosprawności;
- **1200 zł** – na osobę z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności;
- **450 zł** – na osobę z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Kwoty te są większe, o ile pracownik z niepełnosprawnością ma w orzeczeniu wskazanie, że niepełnosprawność powstała na skutek choroby psychicznej, upośledzenia umysłowego, całościowych zaburzeń rozwojowych lub epilepsji lub osoba ta jest niewidoma:

- **1200 zł** – w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- **900 zł** – w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- **600 zł** – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Powyższe kwoty dofinansowań odnoszą się do pracowników zatrudnionych na cały etat. Gdy osoba pracuje na część etatu, dofinansowanie jest proporcjonalnie mniejsze.

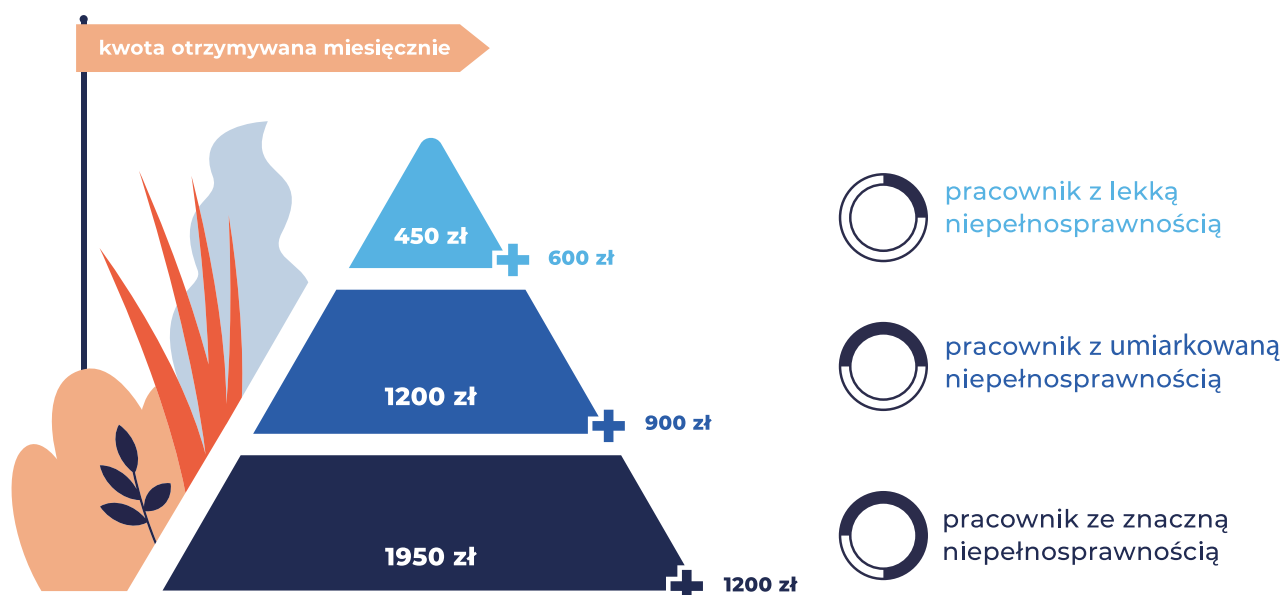
Dofinansowanie nie przysługuje w przypadku pracowników z umiarkowanym lub lekkim stopniem niepełnosprawności, którzy jednocześnie mają ustalone prawo do emerytury.



INFORMACJE, ZASADY, FORMULARZE ZNAJDUJĄ SIĘ NA:

WWW.PFRON.ORG.PL/PRACODAWCY/

JAKIE KORZYŚCI DAJE ZATRUDNIANIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI?



Kwoty te są większe, o ile pracownik z niepełnosprawnością ma w orzeczeniu wskazanie, że niepełnosprawność powstała na skutek choroby psychicznej, upośledzenia umysłowego, całościowych zaburzeń rozwojowych lub epilepsji lub osoba ta jest niewidoma:

W polityce państwa wprowadzono udogodnienia i zachęty dla pracodawców, które miałyby wpływać na zwiększanie skali zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami:

- uzyskanie refundacji kosztów adaptacji miejsca pracy osoby z niepełnosprawnością: dostosowania i adaptacji jej miejsca pracy, specyficznego wyposażenia, w tym oprogramowania, jakiego wymaga jej zatrudnienie;
- otrzymanie comiesięcznego dofinansowania (refundacji) kosztów zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami;
- ubieganie się o dofinansowanie szkoleń dla pracowników z niepełnosprawnościami;
- uzyskanie dodatkowych środków na zatrudnienie pracownika wspomagającego;
- zmniejszenie wysokości wpłat na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) – wpłaty te są wymagane, gdy zatrudnianych jest więcej niż 25 osób i nie ma 6-procentowego wskaźnika zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

Warto zwrócić uwagę na inne korzyści, jakie przynosi zatrudnienie tej grupy osób:

- tworzenie różnorodnego środowiska pracy – wyzwania stawiane w wyniku dostosowania do przyjęcia do grona pracowników osób z niepełnosprawnościami mogą także stymulować rozwój firmy i pracowników;
- budowanie i wzmacnianie pozytywnego wizerunku firmy – jako wrażliwej i odpowiedzialnej społecznie, która bezpośrednio wpływa, przez zatrudnianie osób mających trudności na rynku pracy, na poprawę ich sytuacji. W ten sposób przedsiębiorstwo może się promować jako odpowiedzialne społecznie, można się ubiegać o wyróżnienia w konkursach wspierających i wyróżniających takie inicjatywy (np. Lodołamacze – konkurs dla pracodawców wrażliwych społecznie – www.lodolamacze.info.pl).

REFUNDACJA ADAPTACJI STANOWISK PRACY



PFRON

Środki na dostosowanie stanowiska pracy dla osoby z niepełnosprawnością pochodzą z PFRON, a dysponuje nimi Powiatowy Urząd Pracy.

Środki te przysługują na:

- adaptację pomieszczeń w zakładzie pracy stosownie do potrzeb osoby z niepełnosprawnością (mogą to być tworzone lub istniejące już stanowiska pracy);
- adaptację lub nabycie urządzeń ułatwiających tej osobie wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- zakup i autoryzację oprogramowania na użytek pracownika z niepełnosprawnością oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z niepełnosprawności danego pracownika;
- ocenę przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa wyżej.

MAKSYMALNIE MOŻNA OTRZYMAĆ REFUNDACJĘ W WYSOKOŚCI DWUDZIESTOKROTNOŚCI PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA NA KAŻDE JEDNO PRZYSTOSOWANE STANOWISKO PRACY OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ.

Istotne jest to, że refundacja tych kosztów dotyczy tylko dodatkowych kosztów wynikających z zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością.

ZMNIJSZENIE OBOWIĄZKOWYCH WPŁAT

Obowiązek dokonywania wpłat na PFRON dotyczy każdego miesiąca, w którym zatrudnienie u danego pracodawcy ogółem wynosi co najmniej 25 etatów, a wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wynosi mniej niż 6% (albo 2% w przypadku, gdy pracodawcą jest publiczna lub niepubliczna szkoła, uczelnia, przedszkole lub inna forma wychowania przedszkolnego, placówka opiekuńczo-wychowawcza, regionalna placówka opiekuńczo-terapeutyczna, interwencyjny ośrodek preadopcyjny, placówka resocjalizacyjna, żłobek, klub dziecięcy).

Wysokość wpłat pracodawca wylicza samodzielnie, korzystając z formularzy dostępnych w systemie e-PFRON2: www.pracodawca.e-pfron.pl. Poprzez ten system składane są deklaracje i informacje przez pracodawców zobowiązanych do wpłat lub zwolnionych z wpłat na PFRON (w zależności od typu pracodawcy).

Jaka jest wysokość wpłat na PFRON?

Wysokość wpłaty na PFRON jest wyliczana na podstawie iloczynu 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy pomiędzy zatrudnieniem, które zapewnia osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości, odpowiednio, 6% lub 2% a rzeczywistym stanem zatrudnienia tych osób.



DODATKOWE I BARDZIEJ SZCZEGÓŁOWE INFORMACJE NA TEMAT DOFINANSOWAŃ I REFUNDACJI MOŻNA ZNALEZĆ NA STRONACH INTERNETOWYCH:

- PFRON - WWW.PFRON.ORG.PL;
- PORTAL ZIELONA LINIA - WWW.ZIELONALINIA.GOV.PL;
- FUNDACJA AKTYWIZACJA - WWW.AKTYWIZACJA.ORG.PL (ZAKŁADKA WIEDZA);
- PORTAL SPRAWNI W PRACY - WWW.SPRAWNIWPRACY.COM (ZAKŁADKA DLA PRACODAWCY).

DOFINANSOWANIE SZKOLEŃ

Pracodawca zatrudniający osobę z niepełnosprawnością może wystąpić o zwrot kosztów szkolenia tego pracownika. Środki na ten cel pochodzą z PFRON, ale o przyznanie refundacji należy wystąpić do Powiatowego Urzędu Pracy (właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy). Wniosek należy złożyć przed rozpoczęciem szkolenia.

Koszty refundacji szkolenia wynoszą maksymalnie 70% jego wartości, jednak nie więcej niż wysokość dwukrotności przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę.

Refundacja obejmuje koszty szkolenia dotyczące:

- usług osób prowadzących szkolenie;
- usług tłumacza języka migowego, tłumacza-przewodnika, lektora dla osób niewidomych lub opiekuna osoby zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- podróży osób prowadzących szkolenie, uczestników szkolenia, tłumacza języka migowego, tłumacza-przewodnika, lektora dla osób niewidomych lub opiekuna osoby zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 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;
- pokrycia wydatków obejmujących koszty płacy pracownika z niepełnosprawnością za czas, w którym uczestniczy on w szkoleniu.

ZATRUDNIENIE PRACOWNIKA WSPOMAGAJĄCEGO

W przypadku zatrudniania osoby z niepełnosprawnością, która wymaga dodatkowego wsparcia asystenta (pracownika wspomagającego np. w zakresie komunikowania się z otoczeniem, wykonywania czynności niemożliwych czy trudnych do samodzielnego wykonywania przez osobę z niepełnosprawnością), pracodawca może ubiegać się o zwrot określonych kosztów jego wynagrodzenia. Wniosek o refundację składa się w Powiatowym Urzędzie Pracy.

Wysokość zwrotu kosztów miesięcznych zatrudnienia osoby asystującej wylicza się jako iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i iloraz liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi z niepełnosprawnością oraz liczby godzin pracy pracownika z niepełnosprawnością w miesiącu. Liczba godzin pracy w charakterze asystenta nie może przekraczać 20% liczby godzin pracy tego pracownika w miesiącu.



PAKIET KORZYŚCI DLA PRZEDSIĘBIORCY



refundacja kosztów adaptacji miejsca pracy osoby z niepełnosprawnością:

dostosowania i adaptacja jej miejsca pracy, specyficznego wyposażenia, w tym oprogramowania, jakiego wymaga jej zatrudnienia



comiesięczne dofinansowanie (refundacja) kosztów zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami



ubieganie się o **dofinansowanie szkoleń dla pracowników z niepełnosprawnościami**



uzyskanie dodatkowych środków na zatrudnienie pracownika wspomagającego



zmniejszenie wysokości wpłat na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)

Wpłaty są wymagane, gdy zatrudnianych jest więcej niż 25 osób i nie ma 6-procentowego wskaźnika zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

Warto zwrócić uwagę na inne korzyści, jakie przynosi zatrudnienie tej grupy osób:



tworzenie różnorodnego środowiska pracy – wyzwania stawiane w wyniku dostosowania do przyjęcia do grona pracowników osób z niepełnosprawnościami mogą także stymulować rozwój firmy i pracowników



budowanie i wzmacnianie pozytywnego wizerunku firmy – jako wrażliwej i odpowiedzialnej społecznie, która bezpośrednio wpływa, przez zatrudnianie osób mających trudności na rynku pracy, na poprawę ich sytuacji

NINIEJSZA BROSZURA MA CHARAKTER INFORMACYJNY I NIE STANOWI WYKŁADNI PRAWA.

ISBN 978-83-63332-90-7



www.mcps.com.pl



[fb/ekonomiaspolecznanamazowszu](https://www.facebook.com/ekonomiaspolecznanamazowszu)

Publikacja wydana w ramach projektu pn. „Koordynacja ekonomii społecznej na Mazowszu” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Regionalny Program Operacyjny Województwa Mazowieckiego na lata 2014-2020, Oś Priorytetowa IX Wspieranie włączenia społecznego i walka z ubóstwem, Działanie 9.3 „Rozwój ekonomii społecznej”.



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

