

ABC pracodawcy osoby niepełnosprawnej

Ewa Wróbel, Marcin Mleczko

Poradnik

SPIS TREŚCI

DOCENIENIE NIEDOCENIONEGO	3
NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ WEDŁUG PRAWA	3
ZOBACZ CZŁOWIEKA	4
Poznaj, zanim odmówisz	5
Nigdy nie jest za późno	6
UPRAWNIENIA (I WYNIKAJĄCE Z TEGO OBOWIĄZKI) PRACODAWCY ZATRUDNIAJĄCEGO OSOBĘ NIEPEŁNOSPRAWNĄ	7
Dofinansowanie zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu	7
Zwrot kosztów wyposażenia i przystosowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej	7
Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego	8
Zmiany w możliwości pracy rencistów socjalnych	8
Skrócony wymiar czasu pracy dla niepełnosprawnych	9
Dodatkowa przerwa w pracy	9
Dodatkowy urlop wypoczynkowy	10
Prawo do korzystania ze zwolnienia z pracy	10
Zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy	11
Zwolnienie z wpłat do PFRON	11
Zwrot dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych	12
Zakłady Pracy Chronionej	13
KONTAKTY DO ODDZIAŁÓW PAŃSTWOWEGO FUNDUSZU REHABILITACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	14
Statystyka	15

DOCENIENIE NIEDOCENIONEGO

Niepełnosprawność ma różne oblicza. Czasami jest widoczna, oczywista, czasami zaskakuje, bo obarczony nią człowiek wygląda, mówi, śmieje się zupełnie tak samo jak zdrowy. Taka osoba jest często większą zagadką dla pracodawcy niż człowiek z wyraźnie uwidocznionymi zmianami chorobowymi. Tu łatwiej myśleć schematycznie: osoba poruszająca się za pomocą wózka inwalidzkiego musi mieć podjazd ułatwiający jej dotarcie do miejsca pracy, szersze drzwi, w których mieści się wózek, dostosowaną łazienkę. Wyraźnie widoczna niepełnosprawność generuje zmiany związane z dostosowaniem miejsca pracy. A ta niewidoczna na pierwszy rzut oka? Budzi niepokój pracodawcy związany z niewiedzą na temat specjalnych oczekiwań osoby niepełnosprawnej. To pierwszy błąd w myśleniu: pracodawco, nie bój się zatrudniać osób niepełnosprawnych! Niech pierwszym kryterium Twojego wyboru będzie kompetencja, cechy osobowości odpowiadające wykonywanej pracy, zdolność uczenia się czy pracy w zespole. Jeżeli przyjmiesz tego typu cechy jako nadrzędne kryterium swojego wyboru, niepełnosprawność Twojego przyszłego pracownika okaże się cechą drugorzędą, nie przysparzającą obaw i zmartwień, ale elementem, do którego warto się dostosować. Osoby niepełnosprawne bardzo często nie potrzebują zmian tak wielkich jak może Ci się na początku wydawać. Jeżeli zdecydujesz się zatrudnić niepełnosprawnego pracownika, bo jest kompetentny i może świetnie wykonywać powierzone mu zadania, dostosowanie się do jego potrzeb nie będzie problemem. Każda niepełnosprawność wymaga innych warunków – najpierw porozmawiaj z przyszłym pracownikiem, postaraj się poznać, jak mocno choroba wpływa na jego kondycję psychofizyczną, do jakiego stopnia ogranicza mu możliwość pracy. Łatwiej będzie Ci zrozumieć, łatwiej też będzie Ci pomóc. Ta pomoc się opłaci – każdy pracownik, który czuje się zrozumiany przez szefa, będzie osobą bardziej wydajną w pracy. Nie będzie czuł ograniczającego go stresu, nie będzie żył w niepewności. Jeżeli zrozumiesz niepełnosprawność swojego pracownika łatwiej Ci będzie stworzyć mu dobre warunki pracy. O wymagania możesz zawsze zapytać w regionalnych oddziałach PFRON, Grodzkim Urzędzie Pracy czy organizacjach pozarządowych wspierających osoby niepełnosprawne na rynku pracy. Priorytetem zawsze niech będzie dla Ciebie rozmowa – pamiętaj, że zatrudniasz człowieka, który będzie pracował dla Ciebie. Efekty pracy mają być Waszą obopólną satysfakcją.

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ WEDŁUG PRAWA

Czym jest niepełnosprawność i orzeczenie o niepełnosprawności zgodnie z obowiązującym porządkiem prawnym?

Zgodnie z przepisami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych termin ten oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy. O niepełnosprawności orzekają w pierwszej instancji Powiatowe Zespoły do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności oraz w drugiej instancji odwoławczej – Wojewódzkie Zespoły do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności. Orzeczenie o niepełnosprawności dziecka to stwierdzenie, że ma ono naruszoną sprawność fizyczną lub psychiczną, a przewidywany okres trwania upośledzenia stanu zdrowia przekracza 12 miesięcy. Orzeczenie

może być przyznane na czas określony jak np. w przypadku dzieci lub na stałe. Osobie, która ukończyła 16 lat wydaje się natomiast orzeczenia wg. odpowiednich stopni: znaczny, umiarkowany lub lekki. Znaczny stopień niepełnosprawności oznacza osoby niezdolne do pracy lub zdolne do pracy w warunkach chronionych, umiarkowany stopień oznacza osobę niezdolną do pracy i wymagającą czasowej lub częściowej pomocy innych, natomiast lekki stopień oznacza osobę o obniżonej zdolności do pracy lub ograniczoną w sprawności, co da się jednak zastąpić przez odpowiednie środki pomocnicze takie jak np. przedmioty ortopedyczne. Co ważne, stopień niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej w przypadkach przystosowania przez niego stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej lub zatrudnienia w formie telepracy. Orzeczenia o inwalidztwie i niezdolności do pracy np. ZUS podlegają przełożeniu, według określonych zasad, na orzeczenie o niepełnosprawności. Zasada ta nie obowiązuje w drugą stronę, orzeczenie o niepełnosprawności nie jest równoznaczne z orzeczeniem organu rentowego o niezdolności do pracy. Wydane przez lekarza orzecznika ZUS orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności, orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności, orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy traktowane jest na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, natomiast orzeczenie o częściowej niezdolności do pracy traktowane jest na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Orzeczenie o niepełnosprawności zawiera oprócz podstawowych informacji o wnioskodawcy i urzędzie trzy bardzo ważne informacje: okres na jaki orzeczenie zostało wydane, symbol niepełnosprawności (decydujący np. o ulgach w przypadku niepełnosprawnych ruchowo) oraz wskazania komisji orzekającej, ważne w przypadku ubiegania się np. o świadczenie pielęgnacyjne, zasiłek pielęgnacyjny, dodatek mieszkaniowy czy mieszkanie komunalne. W przypadku osób dorosłych dodatkową ważną informacją jest stopień niepełnosprawności decydujący w dużym stopniu o ulgach i możliwej aktywności zawodowej osoby. W związku z brakiem jasnych scentralizowanych standardów orzekania o niepełnosprawności komisje orzekające w poszczególnych powiatach stosują różne kryteria w określaniu wskazań i okresów obowiązywania orzeczeń. Istnieją wytyczne dotyczące orzekania w przypadku dzieci, jednak nie zawsze są one stosowane przez komisje. Dlatego też ustawodawca zgodnie z przepisami postępowania administracyjnego ustanowił drogę odwoławczą w tej procedurze.

Orzeczenie o niepełnosprawności daje możliwość uzyskania odpowiedniego zatrudnienia, uczestnictwa w szkoleniach i stażach, korzystania z przywilejów pracowniczych, dofinansowanie działalności gospodarczej lub rolniczej, możliwość uczestniczenia w terapii zajęciowej lub w turnusach rehabilitacyjnych czy też korzystania z innych projektów organizowanych np. przez PFRON i inne instytucje i organizacje pozarządowe.

ZOBACZ CZŁOWIEKA

Wyobraź sobie grupę ludzi w różnym wieku, niby zwyczajnych, takich, jakich codziennie mijamy na ulicy. Dopiero po chwili zauważysz różnicę: z ust jednego często wyrывa się głęboki, mokry kaszel, ktoś inny nie może stać zbyt długo, musi się podeprzeć, w wyglądzie kolejnego nie

widzisz nic szczególnego. Każda z nich może być osobą niepełnosprawną: oddechowo, krążeniowo, ruchowo, mieć orzeczenie ze względu na niedosłuch czy niedowidzenie. Niepełnosprawność zauważysz często dopiero w codziennym funkcjonowaniu. Ty jednak szukasz specjalisty, który pomoże sprawnie funkcjonować Twojej firmie. Teraz więc odpowiedz sobie na pytanie: czy widząc przed sobą dobrego informatyka będziesz myśleć, że nie nadaje się do pracy, bo ma amputowaną nogę i protezę? Czy szukając fachowca od marketingu, z którym rozmowa już sprawiła Ci przyjemność będziesz sugerować się jego aparatem słuchowym? Czy będzie Ci przeszkadzać, że Twoja potencjalna pracownica biurowa powiększy plik tekstowy na ekranie komputera, bo ma problem z widzeniem? Na wszystkie te pytania odpowiesz negatywnie. Dlaczego więc pracodawcy niechętnie umawiają się na rozmowy kwalifikacyjne z osobami niepełnosprawnymi? Najbardziej prawdopodobna odpowiedź brzmi: boją się przywilejów w pracy takiej osoby. Jakich? Krótszego czasu pracy, dodatkowych minut związanych z przerwami, dodatkowych dni urlopu czy pobytów sanatoryjnych. Zanim jednak to Cię przerazi spróbuj wyobrazić sobie sytuację odwrotną: to ty jesteś osobą niepełnosprawną. Czy nie chciałbyś pracować efektywnie, dawać z siebie jak najwięcej, by czerpać satysfakcję z wykonywanej pracy? Czy zwolnienie w przypadku pogorszenia stanu zdrowia nie byłoby tu uzasadnione?

Złotego środka nie ma. Decydując się jednak na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej warto wziąć pod uwagę przede wszystkim człowieka. Tu obowiązuje taka sama zasada, jak przy zatrudnianiu osoby zdrowej: dajmy się przekonać kompetencjom, zaangażowaniu, umiejętnościom naszego przyszłego pracownika. Jeżeli zaufamy własnej intuicji dostosowanie miejsca pracy stanie się sprawą drugoplanową, podobnie jak czas wolny od pracy, przerwy, urlopy. Wszystko jesteśmy w stanie zaplanować wspólnie, jeżeli zaufamy sobie wzajemnie.

Poznaj, zanim odmówisz

„U wielu z tych osób widziałam przede wszystkim lęk, że się nie sprawdzą – mówi Małgorzata Stolarska, doradca zawodowy wspierający osoby niepełnosprawne w szukaniu zatrudnienia. – Na szczęście ja się nie bałam – śmieje się. Rolą doradcy zawodowego jest przecież wspieranie, motywowanie, odkrywanie nowych możliwości”.

Natalia – jest bardzo młoda, ma 22 lata. Drobna, szczupła blondynka o dużych, niebieskich oczach. Uśmiecha się nieustannie, od początku daje się lubić. Osobie postronnej nigdy nie przyszłoby do głowy, że jest niepełnosprawna. Jest chora na mukowiscydozę. Pomimo ryzyka utraty własnego życia zdecydowała się urodzić dziecko.

„Natalia jest bardzo energetyczną osobą, to niemal marzenie doradcy zawodowego – śmieje się Małgosia Stolarska. Właściwie od początku wiedziałyśmy, jaki będzie cel naszych spotkań. Natalia jest bardzo otwarta na kontakty z innymi ludźmi, jest ich bardzo ciekawa. I jest przy tym ogromną gadułą. Potrafi zjednać sobie ludzi, bo akceptuje siebie”.

W niepełnosprawności nie jest o to łatwo. Choroba potrafi być tak dominująca, że szybko można w niej zatracić własną osobowość. Natalia, podobnie jak wiele innych chorych osób, zawalczyła o siebie. Skończyła liceum, zaczęła nawet studia, ale choroba nie pozwoliła jej ich kontynuować. Nie poddała się, pracuje w recepcji dużego hotelu. „Wbrew pozorom wychowywanie dziecka jest znacznie cięższe niż praca w hotelu – mówi – Dla mnie to odpoczynek, przyjemność”. Dzisiaj Natalia uczy się nowych programów komputerowych, pisanie ofert, a przede wszystkim ma kontakt z ludźmi. „Mój szef jest bardzo dobrym człowiekiem. Nawet nie wiem, czy wie na co jestem chora,

bo nigdy mnie o to nie pytał, ani o tym ze mną nie rozmawiał. W pracy jest doskonała atmosfera, wszyscy się wspieramy, a ja nigdy nie odczułam, że jestem jakoś specjalnie traktowana. Ta praca pomogła mi wyjść z domu, mogłam się czegoś nauczyć, bo uczyć się chcę stale”.

Szef Natalii skorzystał z programów podnoszących kwalifikacje pracowników, które dla osób niepełnosprawnych są finansowane z funduszy Unii Europejskiej lub PFRON.

Osób podobnych Natalii nie jest wiele. „Początek naszych spotkań to najczęściej pokonywanie różnego rodzaju oporów – mówi doradca zawodowy – Zazwyczaj dotyczą niepewności, braku wiary w siebie, braku przekonania, że mogę jeszcze pracować, spełnić własne marzenia, że się nadaję, że potrafię. Mam do czynienia z bardzo mądrymi inteligentnymi ludźmi. Część z nich wcześniej pracowała, była nawet bardzo aktywna zawodowo, ale choroba to zmieniła. Oni muszą uwierzyć, że mogą po raz drugi znaleźć się na rynku pracy, że ten rynek ich zechce. Inną grupą są osoby, które po raz pierwszy będą pracować. Te częściej są nastawione optymistycznie. Zdarza się i tak, że traktują pracę jako nowe doświadczenie, bo po raz drugi dane im było się narodzić”.

Tak było z Sebastianem. Osteosarcoma w jego organizmie rozpanoszyła się tak bardzo, że w końcu przykuła go do łóżka. Konieczna była amputacja nogi, aż do kolana. „Wcześniej, zanim okazało się, że to nowotwór, też nie miałem zbyt komfortowo – mówi – indywidualny tok nauczania, grający w piłkę koledzy oglądani zza szyby pokoju. Potem częste pobytu w szpitalu, chemioterapia nie pozwalała nawet na zwykłe dziecięce zabawy”. O dwóch lat Sebastian ma protezę nogi. Jego życie nabrało nowego wymiaru. Przede wszystkim może chodzić. „To abstrakcja dla zdrowego człowieka, ale kiedy wciąż się leży możliwość samodzielnego marszu jest największą przyjemnością – mówi – Narodziłem się na nowo”. Sebastian jest grafikiem komputerowym. „Jest niesamowicie chłonny, ale przy tym sam wiele potrafi – mówi jego pracodawca – Lata spędzone w domu pozwoliły mu rozwinąć swoją wiedzę. Teraz także codziennie się uczy. Sebastian należy do tych osób, które chorobę odrzucają, nie godzą się z nią, nie akceptują. To pozwoliło mu także zawalczyć o siebie, szukać swojego miejsca w życiu”.

Nigdy nie jest za późno

Bogusia to zachwycająca kobieta. Zdrowe, dojrzałe kobiety powinny się od niej uczyć. Miałyby czego.

Bogusia przekroczyła piątą dekadę swojego życia. Realia rynku pracy nie znajdują miejsca dla zdrowych osób w tym wieku, o niepełnosprawnych nie mówiąc. Bogusia ma astmę, ale ma i trzy wspaniałe córki, które wychowała samodzielnie. Takiej kobiety choroba nie jest w stanie pokonać. Ona potrafi akceptować swoje ograniczenia, ale także widzieć to, co może osiągnąć. Jest bardzo silna, ale presja lat, czy też dawno nie wykonywanej pracy budziła w niej lęk – że się nie uda, że nie warto. Córki wypychają mamę do ludzi, motywują do działania. Mają dużo młodzieńczej energii. A Bogusia? Kiedy bywa mocno wystraszona, kiedy zaczyna artykułować swoje obawy, nagle zbiera się w sobie i woła: „Dobra, dobra, pomarudzę, ale i tak pójde do przodu”. To zapewne dewiza jej życia, która pozwoliła znaleźć jej pracę w biurze. Jest skrupulatna, lata wcześniejszej pracy i jej standardy stały się atutem – do każdego zadania podchodzi bardzo obowiązkowo, czym różni się od wielu młodych ludzi bez doświadczenia. „Každy dokument jest posegregowany, wszystko jest na swoim miejscu – mówi jej pracodawca – wysyłam panią Bogusią na kurs księgowości, bo nikt tak nie kocha tabelki i zestawień. To bardzo mi ułatwi pracę”.

Nie wszyscy niepełnosprawni to osoby potrzebujące najpierw wsparcia psychicznego, później odkrycia swoich prawdziwych osobowości, do których szczerze przyłgnęła maska niepotrzebności. Bardzo wielu z nich to osoby wykształcone w konkretnych kierunkach. Przerwa w aktywnym życiu spowodowana chorobą wymagała „drugiego podejścia”. To osoby, które chętnie rozwijają zdobyte już umiejętności. Gdy pracodawca jest na tyle bystrym obserwatorem, by móc docenić cechy osobowościowe pracownika, może zyskać osobę niezwykle cenną. Ważne jest docenienie potencjału człowieka, bez zważania na stereotypy.

UPRAWNIENIA (I WYNIKAJĄCE Z TEGO OBOWIĄZKI) PRACODAWCY ZATRUDNIAJĄCEGO OSOBĘ NIEPEŁNOSPRAWNĄ

Dofinansowanie zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu

Osoba zatrudniona jako asystent pracy osoby niepełnosprawnej ma za zadanie pomagać tej osobie w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania na danym stanowisku pracy. W przypadku pracodawców zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu jest pomocą publiczną i może być udzielony łącznie z inną pomocą ze środków publicznych. Zwrot może być udzielony tylko za czas pracy tego pracownika poświęcony na pomoc. Wysokość zwrotu stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i 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 liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu. Wniosek składa się w Powiatowym Urzędzie Pracy właściwym ze względu na miejsce zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, siedzibę albo miejsce zamieszkania pracodawcy.

Zasady zwrotu kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonywania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy reguluje ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych.

Zwrot kosztów wyposażenia i przystosowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej

Zwrot kosztów wyposażenia i przystosowania stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej ze środków PFRON może zostać przyznany Pracodawcy, który zobowiązał się do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez okres co najmniej 36 miesięcy i złożył wniosek o przyznanie refundacji. Obie procedury są bardzo podobne. Zwracane są koszty różnicy pomiędzy wydatkami na normal-

ne i dostosowane do danej osoby rozwiązanie, np. zakup lub adaptacja urządzeń i pomieszczeń służących osobie niepełnosprawnej. Maksymalna wysokość pomocy na wyposażenie jednego stanowiska wynosi piętnastokrotność przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następującego po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego Statystycznego, a w przypadku przystosowania maksymalna wysokość pomocy na przystosowanie jednego stanowiska wynosi dwudziestokrotność przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następującego po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. O zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy może ubiegać się pracodawca, który prowadzi działalność przez okres co najmniej 12 miesięcy.

Przy rozpatrzeniu wniosku o wyposażenie stanowiska uwzględnia się potrzeby lokalnego rynku pracy, liczbę osób niepełnosprawnych o określonych kwalifikacjach zarejestrowanych w urzędzie pracy jako bezrobotne albo poszukujące pracy, koszty wyposażenia stanowiska pracy, wkład pracodawcy w wyposażenie tworzonego stanowiska pracy, wysokość posiadanych środków Funduszu przyznanych na ten cel w danym roku. Warunkiem zwrotu kosztów przystosowania stanowiska pracy 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.

Refundacja może nastąpić dopiero po zawarciu stosownej umowy dotyczącej zwrotu kosztów. Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej jest krótszy niż 36 miesięcy pracodawca zwraca Państwowemu Funduszowi Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych za pośrednictwem starosty 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. Pracodawca jest zwolniony z obowiązku zwrotu w/w środków w przypadku zatrudnienia w terminie trzech miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną.

Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego

Pracodawca, który zatrudnia osoby niepełnosprawne może zorganizować dla nich szkolenie, a poniesione przez niego koszty tego szkolenia mogą zostać zrefundowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. 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.

Zmiany w możliwości pracy rencistów socjalnych

Od 1 stycznia 2012 roku weszły w życie zmiany dotyczące renty socjalnej i możliwości pracy w większym zakresie osób przebywających na rencie. Do tej pory rencista socjalny mógł dorobić 30% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Od 1 stycznia 2012, kwota, którą można będzie dorobić wzrosła do 70% przeciętnego wynagrodzenia. Oznacza to, iż każdemu renciście, który nie przekroczy kwoty 2676,40 zł brutto ZUS nie zawiesi renty (II kwartał 2014).

Skrócony wymiar czasu pracy dla niepełnosprawnych

Od stycznia 2012 osoby niepełnosprawne na mocy nowelizacji ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych mogą pracować po osiem godzin dziennie czyli w pełnym wymiarze, a nie jak dotychczas siedem godzin na dobę. Osoby niepełnosprawne o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności miały pracować w skróconych normach czasu pracy na wniosek lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników lub lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną (tylko gdy brak jest lekarza medycyny pracy). Za wydanie skierowania na te badania odpowiadał pracodawca i ponosił ich koszty. Lekarz nie musiał wskazywać wymiaru czasu pracy w jaki pracownik niepełnosprawny ma być zatrudniony, wskazywał tylko, że zatrudnienie w skróconym wymiarze jest konieczne w przypadku niepełnosprawnego pracownika. Trybunał Konstytucyjny w dniu 13 czerwca 2013, rozpatrując zapytanie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w swoim wyroku orzekł, że art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 4 lit. a ustawy z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw w zakresie, w jakim uzależnia zastosowanie skróconego czasu pracy do osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności od uzyskania zaświadczenia lekarskiego o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy, jest niezgodny z art. 2 w związku z art. 69 ustawy z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Powołany wyżej przepis, we wskazanym zakresie, traci moc obowiązującą z upływem 12 (dwunastu) miesięcy od dnia ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw RP (wyrok został ogłoszony dnia 9 lipca 2013 roku, Dz. U. z 2013 r. poz. 791). Wyrok Trybunału Konstytucyjnego oznacza, że do upływu roku od ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw RP zastosowanie mają aktualnie obowiązujące w tym zakresie przepisy, natomiast po tej dacie, jeżeli ustawodawca nie zmieni przepisów w tym zakresie, osoby niepełnosprawne z mocy ustawy, pracować będą maksymalnie 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.), ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2010 r. Nr 226, poz. 1475) Wyrok TK z dnia 13 czerwca 2013 (Sygn. akt K 17/11)

Dodatkowa przerwa w pracy

Niepełnosprawni pracownicy mają prawo do dodatkowych przerw w pracy, określa to art. 134 Kodeksu pracy. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, to pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy. Niezależnie od tego uprawnienia, osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy, którą wykorzystać może na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas takiej dodatkowej przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

Podstawa prawna:

Art. 17 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.)

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.)

Dodatkowy urlop wypoczynkowy

Zgodnie z art. 19 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Dodatkowy urlop wypoczynkowy udzielany jest na takich samych zasadach, jak zwykły urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 154 § 1 Kodeksu pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego jest uzależniony od stażu pracy i wynosi:

- 1) 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Tak więc w przypadku osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wymiar urlopu wypoczynkowego będzie wynosił odpowiednio:

- 3) 30 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 4) 36 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Urlop w wymiarze proporcjonalnym może być stosowany jedynie w przypadkach ściśle określonych w art. 1551 (ustanie stosunku pracy) oraz w art. 1552 Kodeksu pracy (np. po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie urlopu bezpłatnego lub wychowawczego).

Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba niepełnosprawna nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego ze stopni niepełnosprawności. Za dzień zaliczenia do danego stopnia niepełnosprawności należy uznać dzień posiedzenia zespołu orzekającego (data wydania orzeczenia).

Prawo do korzystania ze zwolnienia z pracy

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, 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. Pracodawca udziela zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym na podstawie wniosku lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną, o skierowanie na turnus rehabilitacyjny. Pracownik niepełnosprawny powinien przedstawić pracodawcy skierowanie na turnus rehabilitacyjny w takim terminie, który umożliwi zapewnienie normalnego toku pracy w zakładzie. Natomiast podstawą wypłaty wynagrodzenia – obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy – za czas zwolnienia jest przedłożony pracodawcy dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu. Mowa tu o turnusie rehabilitacyjnym, osoby skierowane do sanatorium przez lekarza NFZ nie mogą z takiego zwolnienia korzystać. Łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekraczać 21 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do zwolnienia od pracy jest całkowicie niezależne od prawa do urlopu wypoczynkowego, w tym dodatkowego. Pracodawca nie może żądać, aby pracownik niepełnosprawny wyjeżdżał na turnus w okresie urlopu wypoczynkowego.

Podstawa prawna:

Art. 20 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.)

Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 226, poz. 1475);

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz. U. Nr 100, poz. 927)

Zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy

Niepełnosprawnemu pracownikowi przysługuje prawo do zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy. Takie zwolnienie jest usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy w sytuacji, gdy czynności te nie mogły być wykonane poza godzinami pracy. Nieobecność w takim przypadku może trwać cały dzień bądź kilka godzin, a pracodawca nie może wymagać, aby pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania takiej sytuacji. Przepisy nie określają szczegółowych zasad udzielania tego typu zwolnienia, do pracodawcy należy więc określenie zasad np. w stosownym regulaminie lub przepisach wewnętrznych. Zwolnienie może być udzielone np. na podstawie skierowania lekarza na zabiegi. Nie ma żadnych ograniczeń dotyczących maksymalnego, łącznego wymiaru liczby dni roboczych tego typu zwolnienia. Określony jest tylko jeden warunek – czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Zwolnienie z wpłat do PFRON

Pracodawca, który zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy musi dokonywać miesięcznych wpłat do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Wysokość wpłat stanowi 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. Pracodawca może obniżyć wymagany wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jeżeli zatrudni osoby niepełnosprawne ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy: chorobą Parkinsona, stwardnieniem rozsianym, paraplegią, tetraplegią, hemiplegią, znacznym upośledzeniem widzenia (ślepotą) oraz niedowidzeniem, głuchotą i głuchoniemotą, nosicielstwem wirusa HIV oraz chorobą AIDS, epilepsją, przewlekłymi chorobami psychicznymi, upośledzeniem umysłowym, miastenią, późnymi powikłaniami cukrzycy. Z wpłat do PFRON zwolnieni są pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6%. Od 1 stycznia 2011 r. wpłaty do Funduszu ulegają obniżeniu z tytułu zakupu usługi, z wyłączeniem handlu lub produkcji pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych będących osobami niepełnosprawnymi zaliczonymi do znacznego stopnia niepełnosprawności lub osobami niewidomymi, psychicznie chorymi lub upośledzonymi umysłowo lub osobami z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi lub epilepsją zaliczonymi do

umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w wysokości co najmniej 30%. Warunkiem obniżenia wpłat jest oczywiście terminowe uregulowanie należności za zrealizowaną produkcję lub usługę i otrzymanie informacji o kwocie obniżenia.

Zwrot dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych

O dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na umowę o pracę mogą się ubiegać pracodawcy, którzy prowadzą zakłady pracy chronionej, pracodawcy, zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągnięty wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6 proc oraz pracodawcy zatrudniający w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mniej niż 25 proc osób niepełnosprawnych.

Dla pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej:

- 180% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności
- 100% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności
- 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 (zgodnie z art. 26a ust. 1b ww. ustawy o rehabilitacji).

Dla pracodawców z otwartego rynku pracy kwoty dofinansowania stanowią:

- 70% kwot przysługujących zakładom pracy chronionej
 - 90% kwot przysługujących zakładowi pracy chronionej, w przypadku, gdy dotyczyć ono będzie osób niepełnosprawnych, u których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych.
- Od kwietnia 2014 r. miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego będzie przysługiwać w kwocie nie większej niż:
- 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.

Kwoty, o których mowa wyżej, zwiększa się o 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych.

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć 90% faktycznie i terminowo poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej 75% tych kosztów. Przez koszty płacy rozumie się wynagrodzenie brutto oraz finansowane przez

pracodawcę obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe naliczone od tego wynagrodzenia i obowiązkowe składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Zakłady Pracy Chronionej

Zakładem Pracy Chronionej jest pracodawca, któremu wojewoda przyznał ten status w formie decyzji administracyjnej. O status prowadzącego zakład pracy chronionej może ubiegać się każdy pracodawca, który prowadzi działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy, zatrudnia nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, osiąga przez okres minimum 6 miesięcy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości:

- co najmniej 50%, w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowić muszą osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności
- co najmniej 30% w przypadku, gdy pracodawca zatrudnia osoby niewidome lub psychicznie chore albo upośledzone umysłowo zaliczone do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności

Obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy chronionej muszą odpowiadać przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz muszą uwzględniać potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniać wymagania dostępności do nich. Musi być w nich zapewniona doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

Prowadzący zakład pracy chronionej tworzy zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych, z którego środki są przeznaczane na finansowanie rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej. Zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych tworzy się m.in. ze zwolnień:

- z podatku od nieruchomości, podatku rolnego i leśnego
- z podatku od czynności cywilnoprawnych
- z opłat z wyjątkiem opłaty skarbowej i opłat o charakterze sankcyjnym
- z części zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (w pierwszym przedziale skali podatkowej)

Z dniem 1 stycznia 2012 r. pracodawcy, którzy osiągnęli wskaźnik zatrudnienia co najmniej 40%, w tym co najmniej 10% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, będą tworzyli zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych jedynie ze zwolnień z części zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, natomiast pracodawcy prowadzący zakłady pracy chronionej, którzy zatrudniają co najmniej 30% osób niewidomych lub psychicznie chorych albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności są zwolnione także z podatków (od nieruchomości, rolnego i leśnego, czynności cywilnoprawnych), a także opłat z wyjątkiem opłaty skarbowej i opłat o charakterze sankcyjnym.

Informacje szczegółowe na stronach Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – www.pfron.org.pl

KONTAKTY DO ODDZIAŁÓW PAŃSTWOWEGO FUNDUSZU REHABILITACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Oddział Dolnośląski, ul. Szewska 6/7, 50–053 Wrocław

tel. (071) 346 74 40 fax (071) 342 12 60, e-mail: wroclaw@pfron.org.pl

Godziny otwarcia: pon. 9–17, pozostałe dni: 8–16

Oddział Kujawsko-Pomorski, ul. Szosa Chełmińska 30, 87–100 Toruń

tel. (056) 681 44 00 fax (056) 655 60 02 w. 31, e-mail: torun@pfron.org.pl

Godziny otwarcia: pon. 9–17, pozostałe dni: 8–16

Oddział Lubelski ul. W. Kunickiego 59, 20–422 Lublin

tel. (081) 466 76 00 fax (081) 743 88 79, e-mail: lublin@pfron.org.pl

Godziny otwarcia: pon. 9–17, pozostałe dni: 8–16

Oddział Lubuski ul. Dąbrowskiego 25a, 65–021 Zielona Góra

tel. (068) 422 78 00 fax (068) 320 55 80, e-mail: zielonagora@pfron.org.pl

Godziny otwarcia: pon. 9–17, pozostałe dni: 8–16

Oddział Łódzki ul. Kilińskiego 169, 90–353 Łódź

tel. (042) 205 01 00 fax (042) 677 12 50, e-mail: lodz@pfron.org.pl

Godziny otwarcia: pon. 9–17, pozostałe dni: 8–16

Oddział Małopolski ul. 29 Listopada 130, 31–406 Kraków

tel. (012) 312 14 00 fax (012) 415 86 85, e-mail: krakow@pfron.org.pl

Godziny otwarcia: pon. 9–17, pozostałe dni: 8–16

Oddział Mazowiecki ul. Grójecka 19/25, 02–021 Warszawa

tel. (022) 311 83 12, (022) 311 83 13 fax (022) 822 32 77, e-mail: warszawa@pfron.org.pl

Godziny otwarcia: pon. 9–17, pozostałe dni: 8–16

Oddział Opolski ul. Koraszewskiego 8–16, 45–011 Opole

tel. (077) 887 20 00 fax (077) 453 95 91, e-mail: opole@pfron.org.pl

Godziny otwarcia: pon. 9–17, pozostałe dni: 8–16

Oddział Podkarpacki ul. Rejtana 10, 35–310 Rzeszów

tel. (017) 283 93 00 fax (017) 853 26 12, e-mail: rzeszow@pfron.org.pl

Godziny otwarcia: pon. 9–17, pozostałe dni: 8–16

Oddział Podlaski ul. Fabryczna 2, 15–483 Białystok

tel. (085) 733 87 00 fax (085) 654 45 83, e-mail: bialystok@pfron.org.pl

Godziny otwarcia: pon. 9–17, pozostałe dni: 8–16

Oddział Pomorski ul. Grunwaldzka 184, 80–266 Gdańsk

tel. (058) 350 05 00 fax (058) 552 28 06, e-mail: gdansk@pfron.org.pl

Godziny otwarcia: pon. 9–17, pozostałe dni: 8–16

Oddział Śląski pl. Grunwaldzki 8–10/8, 40–950 Katowice

tel. (032) 493 21 00 fax (032) 786 96 04, e-mail: katowice@pfron.org.pl

Godziny otwarcia: pon. 9–17, pozostałe dni: 8–16

Oddział Świętokrzyski al. IX Wieków Kielc 3, 25–955 Kielce

tel. (041) 230 97 00 fax (041) 342 19 68, e-mail: kielce@pfron.org.pl

Godziny otwarcia: pon. 9–17, pozostałe dni: 8–16

Oddział Warmińsko-Mazurski ul. A. Mickiewicza 21/23, 10–508 Olsztyn

tel. 089 722 90 00 fax (089) 527 76 39, e-mail: olsztyn@pfron.org.pl

Godziny otwarcia: pon. 9–17, pozostałe dni: 8–16

Oddział Wielkopolski ul. Lindego 4, 60–573 Poznań

tel. (061) 666 46 00 fax (061) 847 64 39, e-mail: poznan@pfron.org.pl

Godziny otwarcia: pon. 9–17, pozostałe dni: 8–16

Oddział Zachodniopomorski ul. Powstańców Wielkopolskich 33, 70–111 Szczecin

tel. (091) 350 97 00 fax (091) 482 79 36, e-mail: szczecin@pfron.org.pl

Godziny otwarcia: pon. 9–17, pozostałe dni: 8–16

Biuro Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

al. Jana Pawła II 13, 00–828 Warszawa

tel. (022) 50 55 500

- w sprawach związanych z dofinansowaniem do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych lub refundacją składek na ubezpieczenie społeczne oraz zagadnieniami technicznymi Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR), należy kontaktować się poprzez infolinię 0 801 233 554 (dla telefonów stacjonarnych) lub (022) 581 84 10 (dla telefonów komórkowych), e-mail: sod@pfron.org.pl. Kontakt z Wydziałem Dofinansowań Rynku Pracy.
- udzielanie informacji odnośnie działań ustawowych i programów realizowanych przez PFRON w zakresie rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych – e-mail: coi@pfron.org.pl, tel. (022) 50 55 276, (022) 50 55 670.
- Sekcja Skarg, Wniosków i Interwencji przyjmuje interesantów w poniedziałek w godzinach 9–17, natomiast w pozostałe dni w przedziale czasowym od 7.45–8.45 do 15.45–16.45, ul. Sienna 63, pok. 18, e-mail: interwencje@pfron.org.pl, tel. (022) 50 55 213, (022) 50 55 372.
- elektroniczne informatory Funduszu dostępne są pod adresem: <http://ebifron.pfron.org.pl>

Więcej: www.pfron.org.pl

Statystyka

Zgodnie z definicją określoną w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (j.t. Dz. U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721 z późn. zm.) za niepełnosprawne uznaje się osoby dotknięte trwałą lub okresową niezdolnością do pełnienia ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy. Według wstępnych wyników Spisu Powszechnego w 2011 roku liczba osób niepełnosprawnych w Polsce wynosiła 4 697,5 tys, czyli 12,2% ludności naszego kraju. Udział mężczyzn wśród osób niepełnosprawnych wynosił 46,1% natomiast udział kobiet wynosił 53,9%. Na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BEAL), prowadzonego przez GUS, w roku 2012, 28,3% osób w wieku 15 lat i więcej, miało orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności (lub orzeczenie równoważne), 40,9% tych osób posiadało orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, a 30,8% – orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności. Wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym odsetek osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności wynosi odpowiednio: 21,4%, 42,7% i 35,9%. W 2011 r. niepełnosprawni w województwie małopolskim stanowili 11,8% z ogółu mieszkańców województwa. Powiatowy Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności w Krakowie wydał łącznie w 2011 roku 9 413 orzeczeń, w tym 8 781 powyżej 16 roku życia, a w 2012 roku 11 013 orzeczeń, w tym 10 379 powyżej 16 roku życia. Według danych Powiatowego Zespołu Orzekania o niepełnosprawności w Krakowie spośród krakowskich osób niepełnosprawnych 17,49% posiadało wykształcenie wyższe, 35,97% posiadało wykształcenie średnie, 27,65% posiadało wykształcenie zasadnicze, 15,97% posiadało wykształcenie gimnazjalne i podstawowe, 2,92% posiadało

wykształcenie podstawowe nieukończone. Znaczącym problemem osób niepełnosprawnych jest pozostawanie bez pracy. W Grodzkim Urzędzie Pracy na dzień 31 grudnia 2012 roku zarejestrowanych było 1 806 osób niepełnosprawnych, w tym 1287 osób posiadało status bezrobotnego, a 519 osoby to osoby poszukujące pracy, nie pozostające w zatrudnieniu.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Poz. 675)

Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z zm.)

Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 226 poz. 1475)

Rozporządzenie 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. Nr 124, poz. 820 z późn. zm.)

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2003 r. w sprawie określenia wzorów miesięcznych i rocznych informacji o zatrudnieniu, kształceniu lub o działalności na rzecz osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 104, poz. 969)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2007 r. Nr 245, poz. 1810 z późn. zm.)

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz. U. Nr 100, poz. 927)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 r. w sprawie refundacji wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenia społeczne pracodawcy zatrudniającemu osoby niepełnosprawnej (Dz.U. Nr 194 z dnia 23.10.2007r., poz.1405 z późn. zm.)

Wyrok TK z dnia 13 czerwca 2013 (Sygn. akt K 17/11)