

Informacja dla pracodawców zatrudniających osoby z problemami wzroku

Aktualizacja: styczeń 2015

Zatrudniająca 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 wzroku jest od tego odstępstwo, wystarczy zatrudnić 2 osoby z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności z tytułu utraty wzroku lub 3 osoby z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności aby być zwolnionym z wpłat na PFRON.

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 przez Internet (<http://www.pfron.org.pl/pl/obsługa-dofinansowan-i>)

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 76 tysięcy złotych.

Ta forma dofinansowania obejmuje również pracowników niepełnosprawnych już zatrudnionych. Zatem, będzie z niej można skorzystać w roku 2015.

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 bezrobotną lub poszukującą pracy nie pozostającą w zatrudnieniu, w wysokości określonej w umowie, nie wyższej niż do wysokości 15-krotnego przeciętnego wynagrodzenia – około 57 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 3834,17 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 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 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 umiarkowanym lub znacznym 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