

Korzyści

płynące z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej

1. Zwolnienie z wpłat na PFRON

Każdy pracodawca zatrudniający powyżej 25 pracowników powinien zatrudniać osoby niepełnosprawne. Jeśli nie osiąga wymaganego w ustawie wskaźnika, co miesiąc musi dokonywać wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Za każde nieobsadzone przez osobę niepełnosprawną stanowisko, pracodawca wpłaca na PFRON „karę” w wysokości 40, 65% przeciętnego wynagrodzenia czyli np. w I kw. 2008 r. 1178, 78 zł. Jeśli osiągnie wymagany wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych, nie musi uiścić tej opłaty.

2. Dofinansowanie do wynagrodzeń

Pracodawca, zarówno w małej jak i w dużej firmie, może (przez dowolny czas) finansować ze środków PFRON wynagrodzenie zatrudnionych osób niepełnosprawnych lub część tego wynagrodzenia. Wysokość dofinansowania jest w głównej mierze uzależniona od stopnia niepełnosprawności, jakim legitymują się poszczególni pracownicy.

Pracodawcy prowadzący zakłady pracy chronionej (ZPCH) otrzymują dofinansowanie w wysokości:

- W przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności – do 130% najniższego wynagrodzenia (czyli 1216, 80 zł)
- W przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepeł-

nosprawności – do 110% najniższego wynagrodzenia (czyli 1029, 60 zł)

- W przypadku osób zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności – do 50% najniższego wynagrodzenia (czyli 468 zł)

W przypadku zatrudnionych niepełnosprawnych, u których stwierdzono schorzenie specjalne, podane wysokości dofinansowań zwiększa się dodatkowo o 75% najniższego wynagrodzenia, czyli o 702 zł.

Natomiast pracodawcy na otwartym rynku pracy mogą liczyć na dofinansowanie w wysokości:

1. 70% powyższych kwot,
2. 90% powyższych kwot, w przypadku gdy dotyczyć ono będzie osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych.

3. Refundacja składek na ZUS osób niepełnosprawnych

Od 1 stycznia 2008 r. pracodawca musi w pełnej wysokości zapłacić składki na ubezpieczenie społeczne zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Może jednak co miesiąc wystąpić z wnioskiem do PFRON o refundację tej części składek, do której jest uprawniony. Pracodawca będzie zobowiązany do złożenia do PFRON:

- wniosku o wypłatę refundacji składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych
- miesięcznej informacji pracodawcy o podstawach wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, składkach na ubezpieczenia społeczne, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych.

Pracodawcy i osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą muszą złożyć dokumenty do ostatniego dnia miesiąca, w którym upłynął termin opłacania składek do ZUS.

4. Dofinansowanie do szkoleń

Istnieje możliwość zwrotu kosztów szkoleń osób niepełnosprawnych, które poniesie pracodawca.

5. Zwrot kosztów dostosowania bądź wyposażenia stanowiska pracy

Pracodawca może złożyć wniosek do Starosty (poprzez UP, PCPR lub MOPS) o zwrot potencjalnych kosztów przygotowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej. Dotyczy to osób bezrobotnych lub poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu, skierowanych do pracy przez powiatowy urząd pracy. Jeśli wniosek zostanie zaakceptowany przez Starostę, wówczas rozpoczynają się negocjacje co do wysokości przewidywanych kosztów. Negocjacje powinny zakończyć się podpisaniem umowy, na mocy której dokonywany będzie zwrot poniesionych kosztów.

Przygotowanie stanowiska może oznaczać przystosowanie nowotworzonego lub istniejącego stanowiska pracy stosownie do potrzeb wynikających z konkretnej niepełnosprawności – wtedy całkowity koszt takiego dostosowania nie może przekroczyć 20-krotności przeciętnego wynagrodzenia, czyli np. w I kw. 2008 r. kwoty 57 996, 60 zł. Przygotowanie może też oznaczać utworzenie i wyposażenie