

Fundacja Aktywizacja

Niezbędnik pracodawcy

# Pośstaw na pracę

Osoba z niepełnosprawnością  
w twojej firmie

---

[www.aktywujprace.pl](http://www.aktywujprace.pl)

Warszawa, listopad 2019 r.

## Ważne fakty z historii Fundacji Aktywizacja

Zostaje powołana do życia Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo – fundatorzy to grupa matematyków i informatyków, Polska Akademia Nauk oraz Polskie Towarzystwo Informatyczne	<b>1990</b>	Fundacja organizuje Charytatywne Bale Informatyków, na których gościli corocznie przedstawiciele największych firm informatycznych i przedstawiciele środowiska informatyków, skupiając się na pozyskaniu funduszy na działalność na rzecz osób z niepełnosprawnościami
Fundacja uruchamia Warsztaty Aktywizacji Zawodowej – pionierski program mający na celu aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami	<b>1994-2005</b>	Powstaje pierwszy portal dla osób z niepełnosprawnościami „Internet dla Niepełnosprawnych”
Krzysztof Markiewicz, twórca IdN i przewodniczący Zarządu Fundacji, otrzymuje nagrodę Billa Gatesa, w uznaniu dla znaczenia społecznego i innowacyjności portalu	<b>1996</b>	Fundacja uzyskuje statusu Organizacji Pożytku Publicznego (OPP)
Inauguracja Programu e-Centra	<b>1997</b>	Powstaje Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych w Warszawie
Fundacja rozpoczyna realizację projektu, w wyniku którego powstają 404 Centra Kształcenia na Odległość na Wsiach	<b>2003</b>	Fundacja rozpoczyna prowadzenie jednej z pierwszych pozarządowych Agencji Zatrudnienia
Program e-Centra otrzymuje wyróżnienie podczas E-skills week pod patronatem Komisji Europejskiej	<b>2004</b>	
W Łodzi i Bydgoszczy powstają Oddziały Fundacji	<b>2007</b>	
Fundacja zostaje przyjęta do grona Sygnatariuszy Karty Różnorodności w Polsce	<b>2008</b>	
Fundacja obchodzi 25-lecie swojej działalności	<b>2009</b>	W Opolu i Białymstoku powstają Oddziały Fundacji
Fundacja Aktywizacja zostaje wybrana Liderem 25-lecia w kategorii „Pracodawca” w konkursie organizowanym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz PFRON	<b>2010</b>	Fundacja otrzymuje nagrodę Lodolamca jako pracodawca wrażliwy społecznie
Fundacja rozpoczyna realizację projektu w ramach pilotażowego programu PFRON „Praca-Integracja”, dzięki któremu pracę w Poczcie Polskiej rozpocznie 400 osób z niepełnosprawnościami	<b>2012-2014</b>	Fundacja wraz z partnerami inicjuje powstanie Grupy ON Inclusion 14-20 działającej na rzecz pełnej dostępności Funduszy Strukturalnych dla osób z niepełnosprawnościami
	<b>2012</b>	W Poznaniu, Rzeszowie i Wrocławiu powstają Oddziały Fundacji
	<b>2013</b>	Fundacja rozpoczyna realizację największego w dotychczasowej historii ogólnopolskiego projektu aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych mieszkańców wsi i małych miast
	<b>2014</b>	Po 23 latach działalności Fundacja zmienia nazwę na: Fundacja Aktywizacja
	<b>2015</b>	
	<b>2016</b>	
	<b>2017</b>	Fundacja rozpoczyna realizację projektu e-Mocni skierowanego do 18 000 mieszkańców w 100 gminach w całej Polsce, którego celem jest podnoszenie kompetencji cyfrowych
	<b>2018</b>	



Fundacja  
Aktywizacja

Niezbędnik pracodawcy

# Podstaw na pracę

Osoba z niepełnosprawnością  
w twojej firmie

Warszawa 2019



Według różnych szacunków w Polsce mieszka od 4,7 mln do 7,7 mln osób z niepełnosprawnościami.<sup>1</sup> To potężna grupa, stanowiąca niewykorzystany zasób na współczesnym rynku pracy, a ich zatrudnienie niesie ze sobą wymierne korzyści społeczne, finansowe i wizerunkowe. Przy odpowiednim ułożeniu poszczególnych procesów może być skutecznym remedium na problemy z rekrutacją i bieżącymi brakami kadrowymi.

W poradniku przedstawiamy najważniejsze zagadnienia związane z tematem zatrudniania pracowników z niepełnosprawnościami, które pomogą pracodawcy przygotować się do procesu od strony formalnej. Znajdziesz tu informacje o tym, jakie są uprawnienia pracownika z niepełnosprawnością oraz zobowiązania pracodawcy. Dowiesz się jakie wsparcie możesz otrzymać.

---

1 <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,78,dane-demograficzne>(dostęp: 16.09.2019)

# 1 OSOBA Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ, CZYLI KTO?

## Definicje niepełnosprawności

Istnieje wiele definicji niepełnosprawności, zawartych zarówno w opracowaniach teoretycznych, jak również w różnych krajowych i międzynarodowych aktach prawnych (m.in. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych). Głównym aktem prawa polskiego, regulującym zagadnienia związane z niepełnosprawnością (istotnym z perspektywy zatrudniania), jest **Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 1172 z późn. zm.)**. Dokument ten zawiera szczegółowy opis systemu orzecznictwa, ale także uprawnień i obowiązków pracodawców w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

Z zapisów ustawy możliwe jest wyprowadzenie definicji osoby z niepełnosprawnością jako osoby, której stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności zdolności do wykonywania pracy zawodowej. Potwierdzeniem tego stanu jest, co do zasady, uzyskanie orzeczenia o niepełnosprawności, wydane przez odpowiedni organ. Takie orzeczenie jest dla pracownika poświadczeniem niezbędnym do egzekwowania swoich uprawnień wynikających z niepełnosprawności, a dla pracodawcy podstawą korzystania ze wsparcia finansowego z tytułu zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością.

## Orzecznictwo o niepełnosprawności

Orzeczenie to ważny dokument przydatny zarówno dla samej osoby z niepełnosprawnością, jak i pracodawcy. Znajomość treści orzeczenia oraz umiejętność jego poprawnego odczytania jest niezbędna dla pracodawcy,

aby prawidłowo ustalić swoje uprawnienia i obowiązki wynikające z faktu zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością.



Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, oprócz podstawowych danych personalnych, zawiera informacje o:

- dacie wydania orzeczenia
- okresie na jaki wydane zostało orzeczenie
- stopniu niepełnosprawności
- symbolu przyczyny niepełnosprawności
- okres na jaki wydano orzeczenie
- uzasadnienie

Głównymi organami wydającymi orzeczenia w polskim systemie prawnym są:

- **powiatowe/miejskie (jako organ I instancji) lub wojewódzkie (jako organ II instancji) zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności**, orzekające o przyznaniu **lekkiego, umiarkowanego lub znacznego** stopnia niepełnosprawności
- **Zakład Ubezpieczeń Społecznych** orzekający o niepełnosprawności do celów rentowych, stwierdzający czy dana osoba jest niezdolna do pracy, a jeżeli tak to w jakim stopniu (częściowo/całkowicie/całkowicie niezdolna do samodzielnej egzystencji)
- **Sądy powszechne – wydziały Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – których wyroki mają taką samą moc prawną jak ww. orzeczenia, od których zostały złożone środki odwoławcze**



Zgodnie z art. 5 ustawy o rehabilitacji orzeczenia wydane przez komisję ZUS o:

- całkowitej niezdolności do pracy oraz samodzielnej egzystencji
- całkowitej niezdolności do pracy
- częściowej niezdolności do pracy

są równoważne z orzeczeniami wydanymi przez Powiatowe/Wojewódzkie zespoły ds. orzekania.

Osoba z niepełnosprawnością może postugiwać się również innymi dokumentami potwierdzającymi niepełnosprawność, wydawanymi przez:

- Lekarzy rzeczoznawców Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
- Komisje lekarskie podległe Ministerstwu Obrony Narodowej
- Nieistniejące już podmioty, np. komisje lekarskie ds. inwalidztwa i zatrudnienia (KiZ), Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji –(w tym przypadku liczą się jedynie te dokumenty, które wydane zostały przed 1 stycznia 1998 r.)

### **Stopnie niepełnosprawności**

Ustawa o rehabilitacji ustanawia trzy stopnie niepełnosprawności:

- a) Lekki
- b) Umiarkowany
- c) Znaczny



## **Symbole niepełnosprawności**

Wyróżniamy następujące symbole niepełnosprawności:

**01-U** - niepełnosprawność intelektualna

**02-P** - choroby psychiczne

**03-L** - zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu

**04-O** - choroby narządu wzroku

**05-R** - upośledzenia narządu ruchu

**06-E** - epilepsja

**07-S** - choroby układu oddechowego i krążenia

**08-T** - choroby układu pokarmowego

**09-M** - choroby układu moczowo-płciowego

**10-N** - choroby neurologiczne

**11-I** - inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego

**12-C** - całościowe zaburzenia rozwojowe



Orzeczenie może zawierać więcej niż jeden, ale nie więcej niż trzy symbole przyczyn niepełnosprawności.

## 2 ZATRUDNIENIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Osoby z niepełnosprawnościami podejmują zatrudnienie w wielu branżach i na różnych stanowiskach, pracują jako pracownicy biurowi, produkcji, obsługi klienta, jako personel średniego szczebla, ale też jako wykwalifikowani specjaliści, eksperci w konkretnej dziedzinie.

Zatrudniając osoby z niepełnosprawnościami, należy stosować te same procedury, jak przy zatrudnianiu osób pełnosprawnych. Jeżeli lekarz nie stwierdzi przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, pracodawca może dopuścić pracownika do pracy.



### ***Czy pracownik ma obowiązek przedstawienia pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności?***

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie ustanawia obowiązku informowania pracodawcy o posiadaniu orzeczenia o niepełnosprawności. Korzystanie z uprawnień pracowniczych zapisanych w ustawie jest przywilejem, a nie obowiązkiem, decyzja o zgłoszeniu faktu posiadania orzeczenia należy zatem wyłącznie do pracownika i nie może być podstawą żadnych negatywnych konsekwencji.

Wyjątkiem jest jednak sytuacja, kiedy specyfika schorzenia uniemożliwia pracę na określonym stanowisku, jednakże podmiotem stwierdzającym takie przeciwwskazania jest wyłącznie lekarz (specjalista sprawujący opiekę nad osobą z niepełnosprawnością lub lekarz medycyny pracy). Obecnie jednak coraz więcej osób decyduje się na dobrowolne ujawnienie faktu posiadania orzeczenia już na etapie aplikowania na dane stanowisko, umieszczając stosowną informację w CV lub wprost informując o ograniczeniach wynikających z danej niepełnosprawności.

### ***Czy orzeczenie o „całkowitej niezdolności do pracy” wyklucza możliwość zatrudnienia?***

Nie. Żaden rodzaj niepełnosprawności lub orzeczenia nie oznacza braku możliwości zatrudnienia. W świetle polskiego prawa każda osoba z każdego rodzaju orzeczeniem może być zatrudniona, o ile spełnia warunki pracy na danym stanowisku oraz zgodę na to wyrazi lekarz medycyny pracy przeprowadzający badania wstępne. „Niezdolność do pracy” jest terminem pojawiającym się w orzeczeniach ZUS wydawanych do celów rentowych i w wielu przypadkach nie oddaje rzeczywistego obrazu potencjału zawodowego danej osoby z niepełnosprawnością. Dokumentem, na podstawie którego ustalane są uprawnienia pracownicze, jest orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

### ***Czy pracownikowi posiadającemu orzeczenie o niepełnosprawności przysługuje dodatkowe wynagrodzenie?***

Nie. Kodeks pracy oraz Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie przewidują żadnych specjalnych dodatków do wynagrodzenia przysługujących pracownikowi z niepełnosprawnością, a które zobowiązany jest wypłacać pracodawca.

### ***Niepełnosprawność przeszkadza w pracy i wykonywaniu obowiązków powierzonych pracownikowi***

Do każdej współpracy należy podejść indywidualnie. Niepełnosprawność nie musi wpływać na jakość wykonywanych czynności. Różne stanowiska wymagają innego stopnia sprawności, co oznacza, że w niektórych sytuacjach niepełnosprawność może w ogóle nie utrudniać wykonywania pracy.





## **Dla każdego pracownika z niepełnosprawnością trzeba dostosować miejsce pracy**

Nie każda niepełnosprawność wymaga dostosowania miejsca pracy. Istnieją niewidoczne niepełnosprawności (np. choroby wieńcowe, choroby układu oddechowego, choroby wewnętrzne, cukrzyca), w przypadku których specjalne dostosowanie stanowiska pracy nie jest potrzebne. W sytuacjach, gdy jednak trzeba stworzyć odpowiednie warunki pracodawca może starać się o przyznanie dofinansowania do przystosowania lub wyposażenia stanowiska pracy.



## **Każdy pracownik niepełnosprawny jest roszczeniowy i mniej wydajny**

Często pracodawcy obawiają się, że osoba niepełnosprawna będzie mało wydajnym pracownikiem. Tymczasem doświadczenia przedsiębiorców, którzy zdecydowali się na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami podkreślają większe zaangażowanie i lojalność tych pracowników .

## 3 UPRAWNIENIA PRACOWNIKA Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Pracodawca zatrudniający osobę z aktualnym orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności musi pamiętać o dodatkowych uprawnieniach i przywilejach tej osoby dotyczących:

- Wymiaru czasu pracy
- Dodatkowej przerwy
- Dodatkowego urlopu wypoczynkowego
- Płatnego zwolnienia z pracy w uzasadnionych przypadkach

### Wymiar czasu pracy

Czas pracy osoby z niepełnosprawnością nie może przekraczać 8 godzin na dobę oraz 40 godzin tygodniowo. Osobom z orzeczonym **znacznym** lub **umiarkowanym stopniem niepełnosprawności** przysługuje dodatkowe uprawnienie do skróconego czasu pracy wynoszącego maksymalnie **7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo**. Stosowanie skróconych norm czasu pracy nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

Bez względu na stopień niepełnosprawności **osoba z niepełnosprawnością nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych**. Wyjątkiem są tutaj osoby zatrudnione przy pilnowaniu (np. wykonujące obowiązki dozorca, stróża, portiera, konwojenta).

Osoba z niepełnosprawnością może również zrezygnować z przysługującego jej prawa skróconego czasu pracy. W tym celu musi wystąpić z wnioskiem do lekarza medycyny pracy przeprowadzającego badania wstępne pracownika, który dokonuje odpowiedniej adnotacji w wystawionym pozwoleniu na pracę. Koszty badań ponosi pracodawca. Co istotne, pracodawcy nie przysługuje prawo do złożenia takiego wniosku.

## **Dodatkowa przerwa**

Ogólne przepisy kodeksu pracy (art. 134) przewidują, że jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

Niezależnie od stopnia niepełnosprawności pracownikowi przysługuje jednak prawo do **dodatkowej przerwy w pracy wynoszącej 15 minut** i wliczanej do czasu pracy, co oznacza że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za ten czas. Przerwa może zostać wykorzystana na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek.

## **Dodatkowy urlop wypoczynkowy**

Osobie zaliczonej do **znacznego** lub **umiarkowanego** stopnia niepełnosprawności przysługuje prawo do **dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych** w roku kalendarzowym. Prawo do dodatkowego urlopu osoba nabywa po przepracowaniu jednego roku w stosunku zatrudnienia (u dowolnego pracodawcy, dokumentem potwierdzającym są, np. świadectwa pracy) od momentu przyznania jej znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Powyższe uprawnienie dotyczy wyłącznie zatrudnienia, nie mają znaczenia okresy pracy wykonywane na umowach cywilnoprawnych.

## **Zwolnienie z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia**

Osobie zaliczonej do **znacznego** lub **umiarkowanego** stopnia niepełnosprawności przysługuje prawo do zwolnienia od pracy w celu:

- Uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym – w wymiarze maksymalnie do **21 dni roboczych** raz w roku
- Wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jedynie w przypadku gdy czynności te

nie mogą być wykonane poza godzinami pracy. Pracodawca może zażądać udokumentowania tego faktu, np. w postaci odpowiedniego zaświadczenia od lekarza

Wynagrodzenie za czas wolny od pracy oblicza się jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Łączny wymiar dodatkowego urlopu i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym **nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.**

## 4 WSPARCIE DLA PRACODAWCÓW

Pracodawca zatrudniający lub zamierzający zatrudniać pracowników z niepełnosprawnościami może skorzystać z wielu form wsparcia:

- Zwolnienia z obowiązkowych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (zwany dalej PFRON)
- Obniżenia wysokości obowiązkowych wpłat na PFRON
- Dofinansowań do wynagrodzeń
- Zwrotu dodatkowych kosztów związanych, m.in. z przygotowaniem stanowiska pracy

### **Zwolnienie z wpłat na PFRON**

Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy) i nieosiągający 6 procentowego wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, zobowiązany jest dokonywać comiesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Wysokość wpłat określona jest wg przyjętego algorytmu i wynosi iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia ogłoszonego przez GUS w ostatnim kwartale i liczby pracowników brakujących do osiągnięcia 6% wskaźnika.

### ***Z obowiązkowych wpłat zwolnieni są:***

- Pracodawcy zatrudniający mniej niż 25 pracowników
- Pracodawcy (w tym instytucje publiczne) osiągające wymagany przez ustawę wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami
- Publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne, których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza osób z niepełnosprawnościami lub opieka nad



osobami z niepełnosprawnościami

- Placówki dyplomatyczne, urzędy konsularne, przedstawicielstwa i misje zagraniczne
- Pracodawcy prowadzący firmy będące w likwidacji lub co do których ogłoszono upadłość

## Obniżenie wpłat na PFRON

Ustawa zakłada możliwości obniżenia obowiązkowych wpłat na Fundusz. Można to zrobić na kilka sposobów:

1. **Dokonując zakupu produkcji lub usługi** (z wyłączeniem handlu) od innego pracodawcy, zatrudniającego co najmniej 25 pracowników i osiągniętego 6% wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, które są:
  - Zaliczonymi do znacznego stopnia niepełnosprawności
  - Będących osobami niewidomymi, osobami z zaburzeniami psychicznymi, osobami z niepełnosprawnością intelektualną osobami z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi lub epilepsją, zaliczonymi do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.



Obowiązkowe wpłaty można obniżyć również w inny sposób. Zobowiązania niższe o 5% przysługują pracodawcy (innemu niż podmiot publiczny), który zgodnie z wytycznymi Ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami uzyska certyfikat dostępności (o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy) i zawiadomi o tym fakcie Zarząd PFRON.

Warunkiem uzyskania obniżenia wpłat jest udokumentowanie zakupu fakturą VAT, terminowe uregulowanie należności za dany produkt/zrealizowaną usługę oraz udokumentowanie informacji o kwocie obniżenia wystawionej przez sprzedającego.

2. Zatrudniając osoby ze **schorzeniami szczególnie utrudniającymi** wykonywanie pracy.



#### Schorzenia szczególnie utrudniające wykonywanie pracy:

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

### **Dofinansowania do wynagrodzeń**

Pracodawcy, który zdecydował się zatrudnić osobę z niepełnosprawnością, przysługuje miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia takiego pracownika finansowane ze środków PFRON.

### ***Komu przysługuje dofinansowanie?***

- Pracodawcom zatrudniającym co najmniej 25 pracowników w prze-

liczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągnięciem wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w wysokości co najmniej 6%

- Pracodawcom zatrudniającym mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy

### ***Na kogo przysługuje dofinansowanie?***

Dofinansowanie przysługuje na osoby posiadającą aktualne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności lub orzeczenie pokrewne, zatrudnione zgodnie z przepisami prawa pracy na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Dofinansowanie nie przysługuje na osoby, z którymi zawarto umowy cywilnoprawne (o dzieło, umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, umowa nienazwana). Dofinansowanie nie przysługuje ponadto na pracownika legitymującego się lekkim lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, który ma jednocześnie ustalone prawo do emerytury.

### ***Jaka jest wysokość dofinansowania?***

Miesięczne dofinansowanie przysługuje w kwocie:

<b>1800 zł</b>	w przypadku osób z niepełnosprawnością zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności
<b>1125 zł</b>	w przypadku osób z niepełnosprawnością zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności
<b>450 zł</b>	w przypadku osób z niepełnosprawnością zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności

Kwoty ulegają zwiększeniu o dodatkowe 600 zł w przypadku zatrudnienia pracownika ze schorzeniem szczególnym (choroba psychiczna, niepełnosprawność intelektualna, epilepsja, całościowe zaburzenie rozwojowe) lub osoby niewidomej.

Kwota refundacji wynagrodzenia dla pracodawcy nie prowadzącego działalności gospodarczej nie może przekroczyć 90 proc. kosztów płacy, przy prowadzeniu działalności gospodarczej 75 proc. kosztów płacy.

### ***Jak ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzeń?***

Aby uzyskać dofinansowanie do wynagrodzeń pracodawca musi zarejestrować się w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji. Za pierwszym razem należy dokonać tego drogą tradycyjną (osobiście w Biurze PFRON lub pocztą), składając wypełnione formularze:

- **Wn-D** - miesięczna informacja o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników
- **INF-D-P** - miesięczna informacja o wynagrodzeniach, zatrudnieniu, stopniach i rodzaju niepełnosprawności pracowników z niepełnosprawnościami

**INF-O-PP** – formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc inną niż pomoc w rolnictwie lub rybołówstwie, pomoc de minimis lub pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie. Dodatkowo należy dołączyć:

- Pełną nazwę pracodawcy, a także jej skrót, o ile występuje

- Numery REGON i NIP, o ile ich nadanie wynika z przepisów prawa

Wnioski należy złożyć w terminie **do 25 dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego dotyczą**. Po pozytywnym zakwalifikowaniu wniosku (kompletnego i prawidłowo wypełnionego) PFRON przekazuje miesięczne dofinansowanie na rachunek bankowy pracodawcy oraz informuje pracodawcę o sposobie jego ustalenia, jeżeli kwota ta różni się od kwoty wskazanej we wniosku.

Kolejne wnioski można składać już w formie elektronicznej. Pracodawcy, który wybiera tę formę rozliczenia, PFRON przydziela login i hasło do SO-DiR, dzięki któremu będzie mógł dokonywać kolejnych comiesięcznych rozliczeń on-line. System pozwala na przygotowywanie dokumentów oraz bieżące ich wysyłanie do PFRON, śledzenie stanu dokumentów oraz komunikowanie się z Funduszem.

### **Zwrot dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników z niepełnosprawnościami**

Pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami i spełniający określone wymagania formalne mogą ubiegać się o refundację dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników z niepełnosprawnościami. Są to:

- Zwrot kosztów tworzenia lub przystosowania stanowiska pracy
- Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy
- Zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracownika wspomagającego
- Zwrot kosztów szkolenia pracowników z niepełnosprawnościami

### **Zwrot kosztów tworzenia lub przystosowania stanowiska pracy**

Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę

z niepełnosprawnością zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotną lub poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu, może otrzymać ze środków PFRON zwrot kosztów:

1. adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności
2. adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie z niepełnosprawnością wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy
3. zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników z niepełnosprawnościami oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności
4. rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa powyżej

**Wysokość zwrotu.** Maksymalna wysokość pomocy finansowej ze środków PFRON nie może przekraczać dwudziestokrotności przeciętnego wynagrodzenia. Obecnie pracodawca może uzyskać zatem kwotę nie wyższą niż  $20 * 4839,24 \text{ zł} = 96.784,80 \text{ zł}$ .

Warunkiem otrzymania przez pracodawcę zwrotów jest uzyskanie **pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy** oraz zawarcie w tym zakresie umowy ze starostą. **Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed podpisaniem umowy ze starostą.**

### **Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy**

Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę z niepełnosprawnością zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotną lub poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu, może

otrzymać ze środków PFRON zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy. **Refundacja wyposażenia jest inną formą wsparcia niż „przystosowanie stanowiska pracy”** i jest to pomoc finansowa w zakupie narzędzi pracy, elementów stanowiska pracy (np. krzesła, biurka, lampki).

**Wysokość zwrotu.** Maksymalna wysokość pomocy finansowej ze środków PFRON nie może przekraczać piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia. Obecnie (tj. w okresie od 1 września 2019 r. do 30 listopada 2019 r.) pracodawca może uzyskać zatem kwotę nie wyższą niż  $15 * 4839,24 \text{ zł} = 72.588,60 \text{ zł}$ .

Warunkiem zwrotów jest uzyskanie **pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy** oraz zawarcie w tym zakresie umowy ze starostą. **Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed podpisaniem umowy ze starostą.**

Jeśli okres zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością będzie krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca jest obowiązany zwrócić do PFRON środki w wysokości równej 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu okresu lub zatrudnić (w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą z niepełnosprawnością) inną osobę z niepełnosprawnością, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy i niepozostającą w zatrudnieniu.

### **Zwrot kosztów wynagrodzenia pracownika wspomagającego**

Pracodawca może otrzymać ze środków PFRON zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi z niepełnosprawnością w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem lub innych czynności trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika z niepełnosprawnością na stanowisku pracy.

**Wysokość zwrotu** - iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi z niepełnosprawnością i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika z niepełnosprawnością.

Liczba godzin przeznaczonych łącznie na pomoc pracownikowi z niepełnosprawnością nie może przekraczać 20% liczby godzin pracownika wspierającego.

Pracodawca może uzyskać również **zwrot kosztów szkolenia pracowników pomagających pracownikowi z niepełnosprawnością** w pracy, obejmujący 100% kosztów szkolenia (nie więcej jednak niż równowartość kwoty najniższego wynagrodzenia).

### **Zwrot kosztów szkolenia pracowników z niepełnosprawnościami**

Pracodawca może uzyskać refundację kosztów szkolenia osoby z niepełnosprawnością, zakupionego od firmy zewnętrznej lub zorganizowanego samodzielnie.

**Wysokość zwrotu** - do wysokości 70% kosztów szkolenia, nie więcej niż do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę. Obecnie (tj. w okresie od 1 września 2019 r. do 30 listopada 2019 r.) pracodawca może uzyskać kwotę nie wyższą niż  $2 * 4839,24 \text{ zł} = 9.678,48 \text{ zł}$ .

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

Wniosek o przyznanie refundacji należy złożyć przed rozpoczęciem szkolenia do starosty właściwego ze względu na miejsce siedziby pracodawcy. Refundacja nie może przekroczyć 70% kosztów szkolenia w przypadku małych i średnich przedsiębiorców oraz 60% w przypadku dużych firm. **Zwrotowi nie podlegają koszty szkolenia poniesione przez pracodawcę przed datą podpisania umowy ze starostą.**



Szukasz pracowników, znajdziemy ich dla Ciebie!

[www.aktywujprace.pl](http://www.aktywujprace.pl)

mail: [agencja@aktywizacja.org.pl](mailto:agencja@aktywizacja.org.pl)

tel. +48 22 654 75 51

## Gdzie szukać informacji na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych: **[www.pfron.org.pl](http://www.pfron.org.pl)**
- Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych: **[www.niepelnosprawni.gov.pl](http://www.niepelnosprawni.gov.pl)**
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych: **[www.zus.pl](http://www.zus.pl)**
- W dotarciu do kandydatów pomagają pracodawcom podmioty specjalizujące się w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, organizacje pozarządowe, niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Fundacja Aktywizacja od 2004 r. prowadzi Agencję Zatrudnienia.

Zapraszamy na nasze strony:

Fundacja Aktywizacja: **[www.aktywizacja.org.pl](http://www.aktywizacja.org.pl)**

Agencja Zatrudnienia Fundacji Aktywizacja: **[www.aktywujprace.pl](http://www.aktywujprace.pl)**

Szukasz pracowników, znajdziemy ich dla Ciebie!

Polub nas: **[www.facebook.com/agencjaaktywizacja/](https://www.facebook.com/agencjaaktywizacja/)**

Opracowanie: Dariusz Gosk

Agencja Zatrudnienia Fundacji Aktywizacja

Skład i grafika: Marcin Grant

**Agencja Zatrudnienia  
Fundacji Aktywizacja  
Siedziba główna**

ul. Narbutta 49/51  
02-529 Warszawa  
tel. 22 654 75 51  
e-mail: [agencja@aktywizacja.org.pl](mailto:agencja@aktywizacja.org.pl)

**Białystok**

ul. Legionowa 28 lok. 601  
15-281 Białystok  
tel. 85 679 26 65  
e-mail: [bialystok@aktywizacja.org.pl](mailto:bialystok@aktywizacja.org.pl)

**Bydgoszcz**

ul. Jagiellońska 103 p. VI  
85-027 Bydgoszcz  
tel. 506 942 047  
e-mail: [bydgoszcz@aktywizacja.org.pl](mailto:bydgoszcz@aktywizacja.org.pl)

**Łódź**

ul. Mickiewicza 15A pok. 4.6, p. IV  
90-443 Łódź  
tel. 42 237 55 19  
e-mail: [lodz@aktywizacja.org.pl](mailto:lodz@aktywizacja.org.pl)

**Opole**

ul. Reymonta 14/79 p. IV  
45-066 Opole  
tel. 77 542 19 01  
e-mail: [opole@aktywizacja.org.pl](mailto:opole@aktywizacja.org.pl)

**Poznań**

ul. Poznańska 62 lok. 101  
60-853 Poznań  
tel. 789 204 182  
e-mail: [poznan@aktywizacja.org.pl](mailto:poznan@aktywizacja.org.pl)

**Rzeszów**

al. Rejtana 10  
35-310 Rzeszów  
tel. 17 742 17 63  
e-mail: [rzeszow@aktywizacja.org.pl](mailto:rzeszow@aktywizacja.org.pl)

**Warszawa**

ul. Chałubińskiego 9 lok. 9A  
02-004 Warszawa  
tel. 509 251 322  
e-mail: [warszawa@aktywizacja.org.pl](mailto:warszawa@aktywizacja.org.pl)