

Sprawni w prawie

Korzyści i obowiązki pracodawcy zatrudniającego osoby z niepełnosprawnością intelektualną

Jarosław Kamiński

Zeszyt nr 7



© Copyright by PSOUU 2006

ISBN 83-60105-27-8

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób
z Upośledzeniem Umysłowym
ul. Głogowa 2 b
02-639 Warszawa
tel.: 0-22 848-82-60, 0-22 646-03-14
fax: 0-22 848-61-62
e-mail: zg@psouu.org.pl
www.psouu.org.pl

Zeszyt nr 7 wchodzi w skład serii pt. „*Sprawni w prawie*”.

Redaktor serii: Jarosław Kamiński

Projekt okładki: Cezary Sotek

Skład i druk: Daniel Jakoniuk, DG-GRAF Warszawa



Publikacja jest dofinansowana przez
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Jarosław Kamiński

Sprawni w prawie

Zeszyt nr 7

Korzyści i obowiązki pracodawcy zatrudniającego osoby z niepełnosprawnością intelektualną



Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym

Warszawa 2006

Osoby niepełnosprawne na skutek uszkodzenia organizmu nie tracą w większości przypadków wszelkich sprawności. Zawsze pozostają jakieś możliwości, które można wykorzystać i rozwinąć.

W zależności od stopnia uszkodzenia organizmu i przygotowania do pracy osoby niepełnosprawne mogą być zatrudniane w zwykłych zakładach pracy czyli na otwartym rynku pracy:

- na *warunkach konkurencyjnych* – osoba niepełnosprawna jest przyjmowana i pracuje na takich samych zasadach i warunkach jak osoby pełnosprawne, z takim samym zakresem obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień,
- na *stanowiskach pracy specjalnie dobranych* i przystosowanych do psychofizycznych potrzeb i możliwości pracownika niepełnosprawnego, wyposażonych w odpowiedni sprzęt rehabilitacji zawodowej (pomoc techniczne) tj.: narzędzia, urządzenia czy elementy stanowiska w zależności od rodzaju i zakresu niepełnosprawności.
- w formie *zatrudnienia wspomaganego*, które polega na zatrudnieniu osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności na dobranym i przystosowanym stanowisku pracy z zapewnioną pomocą tzw. zawodowego asystenta lub instruktora wspomagającego, który pomaga osobie niepełnosprawnej przystosować się do fizycznego i społecznego środowiska, opanować niezbędne umiejętności, a także wykonywać zadania zawodowe do czasu uzyskania całkowitej samodzielności i odpowiedniej wydajności, zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy. Oznacza to, że instruktor wycofuje się z bezpośredniego wspomagania w momencie uzyskania przez osobę niepełnosprawną odpowiednich kompetencji, pozostając jednak w kontakcie z nią i z pracodawcą w roli monitorującego i wspomagającego, stosownie do potrzeb.

Przedsiębiorcy, którzy podejmą decyzję o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, oprócz wzmocnienia reputacji i lojalności wewnątrz i na zewnątrz firmy przez przyrząd pracodawcy otwartego dla osób niepełnosprawnych, będą w stanie:

- wykorzystać potencjalne kwalifikacje osób niepełnosprawnych
- obniżyć koszty
- stworzyć lub zdobyć nowe rynki
- usprawnić działalność operacyjną
- zwiększyć wydajność produkcyjną.

Państwo wspiera pracodawców poprzez stworzenie systemu zysków zapewniających bezpieczeństwo zatrudnienia osób niepełnosprawnych dzięki dodatkowym profitom. Znowelizowana ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* wprowadziła szereg nowych możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, dzięki którym mali, średni i więksi przedsiębiorcy mogą skorzystać z wielu rozwiązań w postaci różnego rodzaju ulg i pomocy finansowej. Nowe regulacje mają wspomóc pracodawcę w usuwaniu przeszkód, które napotykają osoby niepełnosprawne.

Pomoc finansowa z budżetu państwa i Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej przypada w udziale pracodawcy, który:

- jest właścicielem lub posiada tytuł prawny prowadzonej działalności
- wykazuje dobrą kondycję finansową
- nie jest w stanie upadłości lub likwidacji.

Pomoc finansowa nie przysługuje pracodawcom, którzy mają zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON. Przez zobowiązania należy rozumieć wszelkie rodzaje zobowiązań pracodawców wobec PFRON, niezależnie od sposobu ich powstania. W szczególności mogą to być zobowiązania z tytułu obowiązkowych wpłat, jak i zobowiązania z tytułu np. niespłaconych pożyczek lub nienależnie pobranych dofinansowań. Natomiast przez zaległości rozumieć należy zobowiązania wymagalne, tj. takie, których termin płatności upłynął.

Zatrudniając osoby niepełnosprawne, pracodawcy mogą ubiegać się o:

1. dofinansowanie wynagrodzeń

Podmiotem uprawnionym do ubiegania się o dofinansowanie wynagrodzeń zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych może być:

- pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6 proc.
- pracodawca zatrudniający w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy do 25 pracowników.

O dofinansowanie z tytułu zatrudnienia osób niepełnosprawnych można ubiegać się dla tych pracowników, którzy zostali ujęci w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez PFRON, z wykorzystaniem numerów PESEL i NIP. Ewidencja zatrudnionych osób niepełnosprawnych została utworzona przez PFRON na podstawie informacji składanych co miesiąc przez pracodawców. Możliwość uzyskania dofinansowania przysługuje tylko na te osoby niepełnosprawne, które nie osiągnęły wieku emerytalnego oraz wyłącznie do wynagrodzeń wypłaconych pracownikom. Dofinansowanie wypłacane będzie co dwa miesiące przez okres roku w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy pracownika. Po upływie tego okresu pracodawca może wystąpić do PFRON z wnioskiem o przedłużenie wypłacania miesięcznego dofinansowania na kolejne okresy roczne.

Przez kwotę dofinansowania należy rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w grudniu roku poprzedniego. PFRON wypłaca miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy pracownika. Miesięczne dofinansowanie nie obejmuje wynagrodzenia pracownika w części finansowanej ze środków publicznych, wówczas pracodawca powinien pomniejszyć wysokość dofinansowania w części sfinansowanej z tych środków.

Kwota dofinansowania może ulec obniżeniu na skutek zatrudnienia jednego pracownika niepełnosprawnego u dwóch lub więcej pracodawców. W przypadku gdy osoba niepełnosprawna jest zatrudniona u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym ogółem pełnego wymiaru czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę pracodawcom, u których jest ona zatrudniona, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby. Natomiast, gdy osoba niepełnosprawna jest zatrudniona w wymiarze czasu pracy przekraczającym ogółem pełny wymiar czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę w wysokości nieprzekraczającej kwoty miesięcznego dofinansowania przyznawanego na tę osobę zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy. Miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby w pierwszej kolejności przyznaje się pracodawcy, który wcześniej zatrudnił tę osobę.

Pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne powinien zarejestrować się w PFRON poprzez formularz zgłoszeniowy zawierający:

- pełną i skróconą nazwę pracodawcy
- numery: REGON, NIP i PKD
- adres pracodawcy wraz z siedmiocyfrowym kodem
- adres do korespondencji
- imię, nazwisko, numery telefonu i faksu oraz adres poczty elektronicznej osoby odpowiedzialnej za kontakty z PFRON
- aktualne zaświadczenia lub inne dokumenty potwierdzające dane o pracodawcy, wystawione nie wcześniej niż 6 miesięcy przed dniem przesłania tych danych

- upoważnienie osoby przesyłającej dane o pracodawcy oraz zaświadczeń lub dokumentów do występowania w imieniu pracodawcy.

Po przekazaniu dokumentów, o których mowa powyżej, nie później niż 14 dni przed złożeniem pierwszy raz informacji, pracodawca otrzyma identyfikator oraz hasło dostępu do systemu. Rejestracji należy dokonać nie później niż 30 dni przed dniem złożenia pierwszej informacji.

Pracodawca ubiegający się o dofinansowanie składa PFRON:

- miesięczne informacje o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych, z uwzględnieniem pracowników, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych - w terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego informacja dotyczy
- wniosek o wypłatę miesięcznego dofinansowania za dwa miesiące - w terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącach, których wniosek dotyczy, przez transmisję danych w formie dokumentu elektronicznego, oraz pobiera drogą elektroniczną potwierdzenie wysłanej informacji lub wniosku. Pracodawcy, którzy zatrudniają do 5 pracowników, przesyłają dokumenty w formie pisemnej do właściwego terenowego Oddziału PFRON. Dokumenty, które zostaną złożone po terminie, nie zostaną rozpatrzone.

Po otrzymaniu dokumentów PFRON sprawdza je pod względem formalnym i rachunkowym, w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości informuje o tym pracodawcę i wzywa do ich usunięcia w terminie 7 dni od dnia otrzymania wezwania.

Jeżeli kwota dofinansowania równa jest kwocie wskazanej przez pracodawcę – PFRON przesyła pracodawcy informację o uzgodnieniu salda i wysokości przysługującego dofinansowania, po czym dokonuje wpłaty na rachunek bankowy pracodawcy wskazany w informacji.

W przypadku, gdy kwoty dofinansowania wyliczone przez PFRON i pracodawcę są różne, PFRON przesyła pracodawcy informację o ustalonej przez siebie kwocie dofinansowania i wzywa pracodawcę do wyjaśnienia niezgodności w terminie 14 dni od dnia otrzymania wezwania. Termin, o którym mowa podlega przywróceniu.

PFRON wydaje decyzję o odmowie wypłaty dofinansowania, jeżeli saldo nie zostało uzgodnione w terminie do końca miesiąca następującego po miesiącu złożenia wniosku o wypłatę miesięcznego dofinansowania.

Od tej decyzji pracodawcy przysługuje odwołanie do ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego.

W przypadku stwierdzenia przez pracodawcę, że PFRON wypłacił mu wyższą niż należna kwotę dofinansowania, jest on obowiązany poinformować o tym PFRON i dokonać zwrotu nadpłaconej kwoty wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych – w terminie 14 dni od ujawnienia faktu nadpłaty.

Jeżeli zaś dofinansowanie zostało wypłacone pracodawcy w wysokości niższej od należnej, pracodawca może poinformować PFRON o wysokości kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą należną a kwotą wypłaconą pracodawcy oraz złożyć wniosek o wypłatę tej kwoty wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, w terminie do dnia 30 września roku następującego po roku, w którym przypadał okres zatrudnienia, którego dotyczy wniosek.

Dofinansowanie wynosi:

- a) 130 % najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności,
- b) 110 % najniższego wynagrodzenia - dla osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
- c) 50 % najniższego wynagrodzenia - dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Dla osób niepełnosprawnych z tzw. schorzeniami specjalnymi tj. z chorobą psychiczną, upośledzeniem umysłowym, epilepsją lub niewidomych to dofinansowanie jest większe o 75 proc. najniższego wynagrodzenia. 100 % tych kwot przysługuje zakładom pracy chronionej.

Z kolei pracodawcy zatrudniający do 25 pracowników oraz pracodawcy zatrudniający powyżej 25 pracowników i osiągający zarazem 6 % wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych otrzymają:

- 70 % kwot a), b), c)
- 90 % kwot a), b), c) w przypadku osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, epilepsję, oraz pracowników niewidomych.

Kwota miesięcznego dofinansowania nie powinna przekroczyć miesięcznej pensji pracownika niepełnosprawnego. Ewentualną różnicę między kwotą dotacji a kwotą wynagrodzenia pracodawca przekazuje na zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

Dotacje otrzymują pracodawcy, którzy przekazują PFRON informację o zatrudnieniu, stopniach niepełnosprawności i wynagrodzeniach drogą elektroniczną. Tylko pracodawcy zatrudniający do 5 osób mogą przekazywać informacje drogą pisemną.

Maksymalne dofinansowanie

Maksymalne dofinansowanie może wynosić:

- a) 130 % najniższego wynagrodzenia dla znacznego stopnia niepełnosprawności (przy założeniu, że najniższe wynagrodzenie,
- b) 110 % najniższego wynagrodzenia dla umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- c) 50 % najniższego wynagrodzenia dla lekkiego stopnia niepełnosprawności,
 - Dla osób niepełnosprawnych z tzw. schorzeniami specjalnymi, tj. z chorobą psychiczną, niepełnosprawnością intelektualną, epilepsją lub niewidomych to dofinansowanie jest większe o 75 % najniższego wynagrodzenia.

Do tego dochodzi 100 % składki należnej od pracownika na ubezpieczenie emerytalne i chorobowe oraz składki należne od pracodawcy na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe od wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego.

Zwrot podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Warunkiem uzyskania pomocy jest udokumentowanie podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Pomoc jest przekazywana w formie zaliczki lub ryczałtu na rekompensatę podwyższonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych. Przedsiębiorca składa organowi udzielającemu pomocy oświadczenie o wyborze jednej z form pomocy na dany rok sprawozdawczy, w terminie do 20 lutego.

Przez podwyższone koszty zatrudnienia osób niepełnosprawnych rozumie się:

- Obciążenia wynikające z niższej produktywności osób niepełnosprawnych:
 - koszty wynikające ze zwiększonego czasu wykonywania czynności pracy przez zatrudnienie osoby niepełnosprawnej
 - koszty wynikające z dodatkowego urlopu wypoczynkowego i skróconego czasu pracy
 - koszty wynikające ze zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym
 - koszty wynikające z 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek
 - koszty wynikające ze zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, odbycia zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy

- koszty wynikające ze zwiększonej absencji chorobowej
- koszty wynikające ze zwiększonego zużycia materiałów i surowców.
- Koszty zatrudnienia pracowników dotyczące czasu przeznaczanego wyłącznie na pomoc w pracy pracownikowi lub pracownikom niepełnosprawnym.
- Koszty adaptacji pomieszczeń - inne koszty kwalifikujące się do objęcia pomocą w tym poniesione przez pracodawców koszty do stosowania lub zakupu urządzeń na użytek osób niepełnosprawnych, pod warunkiem że są to koszty dodatkowe w stosunku do tych, które przedsiębiorca poniósłby w przypadku pracowników niebędących niepełnosprawnymi w okresie, na który osoba lub osoby niepełnosprawne są faktycznie zatrudnione.
- Koszty adaptacji lub nabycia urządzeń przeznaczonych do użytku osób niepełnosprawnych.

Maksymalna wielkość pomocy dla pracodawców, którzy chcą szczegółowo obliczać podwyższone koszty zatrudnienia osób niepełnosprawnych, wynosi:

- 91 % najniższego wynagrodzenia - dla osób niepełnosprawnych mających znaczny stopień niepełnosprawności
- 77 % najniższego wynagrodzenia na zatrudnionego o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności
- 35 % najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych mających lekki stopień niepełnosprawności.

W przypadku osób niepełnosprawnych dotkniętych chorobą psychiczną, niepełnosprawnością intelektualną, epilepsją, a także osób niewidomych maksymalna wielkość pomocy wynosi:

- 117 % najniższego wynagrodzenia - dla osób niepełnosprawnych mających znaczny stopień niepełnosprawności
- 99 % najniższego wynagrodzenia na zatrudnionego o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności
- 45 % najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych mających lekki stopień niepełnosprawności.

Ponadto pracodawcy otrzymają dofinansowanie w wysokości 100 proc. kwoty odpowiadającej składce należnej od pracownika na ubezpieczenie emerytalne i chorobowe oraz składce należnej od pracodawcy na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe od wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, nie więcej jednak niż 100 % rzeczywistych podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Warunkiem udzielenia pomocy jest zobowiązanie się przedsiębiorcy do rozliczenia przyznanej pomocy w formie zaliczki po przekazaniu, w terminie do 15 lutego roku następującego po roku sprawozdawczym, organowi udzielającemu pomocy informacji o wysokości faktycznie poniesionych przez przedsiębiorcę w okresie sprawozdawczym podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Pracodawcy, którzy nie chcą szczegółowo obliczać podwyższonych kosztów zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, mają możliwość ryczałtowego określenia podwyższonych kosztów na poziomie niższym niż ustawy. W ryczałt wliczono koszty, które pracodawca ponosi na pewno, nie ma w nich kosztów niepewnych.

Maksymalna wielkość ryczałtowa ustalonych podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi:

- 63 % najniższego wynagrodzenia - dla osób niepełnosprawnych mających znaczny stopień niepełnosprawności
- 49 % najniższego wynagrodzenia na zatrudnionego o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności
- 28 % najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych mających lekki stopień niepełnosprawności.

W przypadku osób niepełnosprawnych dotkniętych chorobą psychiczną, niepełnosprawnością intelektualną, epilepsją, a także osób niewidomych maksymalna wielkość pomocy wynosi:

- 81 % najniższego wynagrodzenia - dla osób niepełnosprawnych mających znaczny stopień niepełnosprawności
- 63 % najniższego wynagrodzenia na zatrudnionego o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności
- 36 % najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych mających lekki stopień niepełnosprawności.

Ponadto pracodawcy otrzymają dofinansowanie w wysokości 100 % kwoty odpowiadającej składce należnej od pracownika na ubezpieczenie emerytalne i chorobowe oraz składce należnej od pracodawcy na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe od wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, nie więcej jednak niż 100 % rzeczywistych podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Warunkiem udzielenia ryczałtu jest zobowiązanie się przedsiębiorcy do nadesłania w terminie do 15 lutego roku następującego po roku sprawozdawczym, organowi udzielającemu pomocy informacji zbiorczej w formie oświadczenia o podwyższonych kosztach zatrudnienia osób niepełnosprawnych, na które w okresie sprawozdawczym wykorzystano przyznany ryczałt.

Zwolnienie z wpłat na PFRON

Od 1 stycznia 2004 r. pracodawcy, o których mowa wyżej, w podobny sposób mogą obniżyć wysokość swoich wpłat na PFRON. Warunkiem jest jednak kupowanie usługi (z wyjątkiem handlu) lub produkcji od firm, które zatrudniają powyżej 25 pracowników, w tym co najmniej 10 proc. osób niepełnosprawnych ze stopniem znacznym lub umiarkowanym.

Należności muszą być uregulowane terminowo. Informację o kwocie obniżenia (obowiązkowej wpłaty na PFRON) sprzedający przekazuje nabywcy niezwłocznie po uregulowaniu należności

W przypadku, gdy kwota obniżenia przewyższa:

- wartość produkcji lub usługi - obniżenie przysługuje tylko do wysokości kwoty określonej na fakturze,
- 80 % należności na PFRON, do której zobowiązany jest nabywca w danym miesiącu - różnicę zalicza się na obniżenie wpłaty w następnych miesiącach.

Niewykorzystana kwota obniżenia może być uwzględniona we wpłatach na PFRON przez 12 miesięcy.

Refundacja części składek ZUS

Od 1 stycznia 2004 roku przysługuje pracodawcom działającym na otwartym rynku pracy prawo do ubiegania się o pomoc w finansowaniu składek na ubezpieczenie społeczne zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Pomoc w finansowaniu składek polega na tym, że zamiast pracodawcy, który jest zobowiązany do uiszczenia składek, rozliczenia z ZUS dokonuje budżet państwa lub PFRON. Zakład Ubezpieczeń Społecznych informuje podmiot otrzymujący dofinansowanie o kwocie odpowiadającej należnej składce na ubezpieczenie społeczne po stronie pracownika. Podmiot musi pokryć niesfinansowaną przez budżet lub PFRON część składek.

Dofinansowanie składek odbywa się w sposób automatyczny, przy wypełnianiu formularza z deklaracją ubezpieczeniową. W zakładach pracy zatrudniających do 25 pracowników w przeliczeniu na pełen wymiar czasu pracy, za niepełnosprawnych o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności składkę emerytalną ze strony pracownika pokrywa PFRON (9,76 %), natomiast ze strony pracodawcy budżet państwa (9,76 %). W zakładach zatrudniających powyżej 25 pracowników w przeliczeniu na pełen wymiar czasu pracy i osiągających 6 % wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, za pracowników o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ze strony pracownika i pracodawcy składkę emerytalną w wysokości 9,76 % opłaca PFRON, natomiast za pracowników o lekkim stopniu niepełnosprawności PFRON opłaca składkę wypadkową po stronie pracodawcy.

Zwrot kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych

Pracodawca może przeznaczyć pomoc na szkolenia:

- specjalistyczne
- ogólne

Pomoc jest przeznaczona na finansowanie następujących kosztów:

- wynagrodzenie osób prowadzących szkolenie
- wynagrodzenie tłumacza języka migowego albo lektora dla osób niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej ruchowo mającej znaczny stopień niepełnosprawności
- kosztów podróży osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia
- kosztów podróży przewodnika lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności
- kosztów zakwaterowania i wyżywienia osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia oraz tłumacza języka migowego albo lektora osób niewidomych
- kosztów usług doradczych związanych z danym szkoleniem
- kosztów obsługi administracyjno-biurowej stanowiących wydatki bieżące związane z realizacją szkolenia
- kosztów wynajmu pomieszczeń związanych bezpośrednio z realizacją szkolenia
- kosztów amortyzacji narzędzi i wyposażenia w zakresie, w jakim są one wykorzystywane na potrzeby szkolenia, z wyłączeniem narzędzi i wyposażenia zakupionych w ramach wsparcia ze środków publicznych w okresie siedmiu lat przed realizacją szkolenia
- kosztów materiałów szkoleniowych.

Pomoc jest przeznaczona również na pokrycie wydatków obejmujących koszty zatrudnienia pracownika, jakie ponosi pracodawca w okresie, w którym ten pracownik uczestniczy w szkoleniu. Koszty dotyczą tylko czasu faktycznego uczestnictwa w szkoleniu.

Wielkość pomocy na szkolenia w przypadku małych i średnich przedsiębiorców nie może przekraczać:

- 55 % kosztów szkoleń specjalistycznych
- 90 % kosztów szkoleń ogólnych.

Wielkość pomocy na szkolenia w przypadku przedsiębiorców innych niż mały lub średni nie może przekraczać:

- 45 % kosztów szkoleń specjalistycznych
- 70 % kosztów szkoleń ogólnych.

Jeżeli szkolenie zawiera zarówno elementy szkolenia specjalistycznego, jak i szkolenia ogólnego, które nie mogą zostać wyodrębnione w celu ustalenia wielkości pomocy, przyjmuje się maksymalną wielkość pomocy w wysokości określonej dla szkoleń specjalistycznych.

Przedsiębiorca może uzyskać pomoc w zakresie szkolenia, jeżeli wartość tej pomocy na jedno szkolenie nie przekracza kwoty stanowiącej równowartość 1 mln euro brutto.

Zwrot kosztów na przystosowanie stanowisk pracy

W celu wykorzystania zdolności zawodowych osób z niepełnosprawnością należy przystosować miejsca pracy, by odpowiadały one ich indywidualnym potrzebom i uzdolnieniom, oraz przeprowadzić adaptację stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej.

Zwrot kosztów może dotyczyć:

1. przystosowania tworzonych lub istniejących stanowisk pracy, stosownie do potrzeb osób niepełnosprawnych, wynikających z ich niepełnosprawności, zwanych dalej "przystosowaniem stanowiska", w tym kosztów rozpoznania tych potrzeb przez służby medycyny pracy.

Zwrot kosztów obejmuje:

- zakup środków trwałych stanowiących wyposażenie związane z przystosowaniem stanowiska pracy
- wytworzenie środka trwałego związanego z przystosowaniem stanowiska systemem gospodarczym lub w zakładzie pracy.

Wartość zakupu lub wytworzenia środków trwałych zostaje pomniejszona o wartość takich samych środków trwałych, jeżeli stanowiłyby wyposażenie stanowiska osoby niebędącej osobą niepełnosprawną.

2. Adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w tym kosztów rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb w tym zakresie zwrot kosztów obejmuje:

- zakup materiałów oraz koszty robót budowlanych w rozumieniu przepisów Prawa budowlanego dotyczących dostosowania pomieszczeń zakładu pracy.

Wartość zakupu materiałów oraz koszty robót budowlanych pomniejsza się o wartość takich samych materiałów lub prac budowlanych, które zostałyby zakupione lub wykonane w związku z dostosowaniem pomieszczeń do potrzeb osób niebędących osobami niepełnosprawnymi.

3. Adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej funkcjonowanie w zakładzie pracy, w tym kosztów rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb w tym zakresie. Wartość nabytych urządzeń oraz adaptacji urządzeń pomniejsza się o wartość nabycia takich samych urządzeń oraz kosztów adaptacji urządzeń, które zostałyby zakupione lub adaptowane do potrzeb osób niebędących osobami niepełnosprawnymi. Zwrot kosztów rozpoznania przez służby medycyny pracy obejmuje niezbędne badania mające na celu ustalenie:

- zdolności do wykonywania pracy na danym stanowisku z uwzględnieniem potrzeb wynikających z niepełnosprawności
- koniecznych elementów składowych wyposażenia danego stanowiska oraz zakresu obowiązków na tym stanowisku pracy, dających podstawę do oceny możliwości wykonywania pracy przez osobę niepełnosprawną
- konieczności nabycia urządzenia ułatwiającego osobie niepełnosprawnej funkcjonowanie w zakładzie pracy
- zakresu niezbędnego przystosowania pomieszczeń zakładu pracy w celu jego adaptacji do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Zwrot kosztów, to maksymalnie 20-krotność przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy.

Pracodawca otrzymuje zwrot kosztów refundacji na:

- osobę niepełnosprawną skierowaną do pracy przez powiatowy urząd pracy
- osobę, u której niepełnosprawność powstała w trakcie zatrudnienia u tego pracodawcy (z zachowaniem przepisów prawa pracy).

Skorzystanie z tych form refundacji nakłada na pracodawcę obowiązek:

- zatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez okres co najmniej 36 miesięcy
- zapewnienia jej określonych ustawowo warunków pracy i uzyskania pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o utworzonym stanowisku pracy.

Pracodawca ubiegający się o zwrot poniesionych kosztów składa wniosek do starosty (prezydenta miasta na prawach powiatu) właściwego ze względu na miejsce zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Do wniosku pracodawca dołącza:

- kopię dokumentu poświadczającego formę prawną prowadzenia działalności,
- kopię dokumentu określającego tytuł prawny do nieruchomości, budynku, lokalu lub pomieszczenia, w którym mają zostać przystosowane stanowiska pracy albo adaptowane pomieszczenia,
- zaświadczenie z ZUS o niezaleganiu w opłacaniu należnych składek na ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,

- informację o wysokości zryczałtowanego podatku za okres dwóch ubiegłych lat lub decyzję o zwolnieniu z podatku,
- zaświadczenie o niezaleganiu z podatkami lub decyzję o ewentualnym zwolnieniu z podatku akcyzowego,
- sprawozdanie finansowe składające się z bilansu, rachunku zysków i strat oraz informację dodatkową sporządzoną stosownie do przepisów o rachunkowości za okres dwóch ubiegłych lat,
- zaświadczenie o zarejestrowaniu w Wojewódzkim Urzędzie Statystycznym i nadaniu numeru statystycznego REGON,
- kopię decyzji o nadaniu numeru identyfikacji podatkowej NIP
- aktualną informację o niezaleganiu z wymagalnymi zobowiązaniami wobec PFRON.

Wniosek zostaje rozpatrzony w terminie 30 dni od dnia jego złożenia wraz z kompletem dokumentów. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku przedstawione zostają warunki zwrotu kosztów przewidzianych do uwzględnienia. Zwrot kosztów dokonany na podstawie rozporządzenia podlega kumulacji z każdą inną pomocą przeznaczoną na zatrudnienie osób niepełnosprawnych i nie może przekroczyć faktycznie poniesionych podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych określonych w przepisach odrębnych, które są kosztami dodatkowymi względem kosztów, które przedsiębiorca poniósłby, jeżeli zatrudniałby pracowników niebędących osobami niepełnosprawnymi przez każdy okres, przez który pracownik lub pracownicy niepełnosprawni są w rzeczywistości zatrudniani.

Przedsiębiorca może uzyskać pomoc w postaci zwrotu kosztów, jeżeli wartość pomocy łącznie z inną pomocą na zatrudnienie otrzymaną przez niego w okresie kolejnych trzech lat nie przekracza kwoty 15 mln euro brutto.

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym jest organizacją pozarządową, samopomocową i niedochodową.

MISJA

Misją PSOOU jest:

- dbanie o godność ludzką, miejsce w rodzinie i wśród innych ludzi oraz szczęście osób z upośledzeniem umysłowym,
- wspieranie rodzin, aby były one w stanie sprostać sytuacjom, które pociągają za sobą fakt urodzenia dziecka z upośledzeniem umysłowym oraz wspólne życie i przekształcać własny ból w gotowość niesienia pomocy innym.

CELE

Celem PSOOU jest działanie na rzecz wyrównywania szans osób z niepełnosprawnością intelektualną, tworzenia warunków przestrzegania wobec nich praw człowieka, prowadzenia ich ku aktywnemu uczestnictwu w życiu społecznym oraz wspieranie ich rodzin. *(Art. 4. Statutu)*

CZŁONKOWIE

Członkami zwyczajnymi mogą być rodzice osób z niepełnosprawnością intelektualną, same te osoby, członkowie rodzin, opiekunowie prawni oraz przyjaciele, w tym profesjonalści zaangażowani w pracę dla ich dobra. *(Art. 7 §1 Statutu)*

Członkami wspierającymi są osoby fizyczne lub prawne przyczyniające się materialnie do działalności statutowej Stowarzyszenia. *(Art. 8 §1 Statutu)*

KOŁA

Koła są podstawowymi terenowymi jednostkami organizacyjnymi Stowarzyszenia, jako osoby prawnej. *(Art. 22 §1 Statutu)*

STATYSTYKA

- 130 koła terenowe
- 14,5 tysiąca członków (rodzice, osoby niepełnosprawne intelektualnie, przyjaciele)
- 320 dziennych placówek
- 19,5 tysiąca dzieci i dorosłych w placówkach
- 11 chronionych rodzinnych mieszkań grupowych
- 3 mieszkania treningowe
- 3 Zakłady Aktywności Zawodowej

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym jest organizacją pożytku publicznego.