

„Świadomy pracodawca”

MANUAL

I. Spis treści

1. Wstęp.
2. Jak skutecznie prowadzić Warsztaty i nie zanudzić uczestników.
3. Wprowadzenie w tematykę niepełnosprawności.
4. Rodzaje i stopnie niepełnosprawności.
5. Potrzeby i ograniczenia osób niepełnosprawnych.
6. Znaczenie zachowań werbalnych i niewerbalnych - komunikowanie się z osobą z niepełnosprawnością
7. Zatrudnienie niepełnosprawnych – korzyści.
8. Warunki, które musi spełnić pracodawca, by otrzymać dofinansowanie.
9. Obowiązki pracodawcy wobec niepełnosprawnego pracownika
10. Czy warto zatrudniać osoby niepełnosprawne.

WSTĘP

W tym podręczniku, czy jak go nazwaliśmy MANUALU chcielibyśmy podzielić się z Państwem naszym doświadczeniem i wiedzą na temat prowadzenia szkoleń z szeroko pojętej obsługi osób niepełnosprawnych.

W Polsce nadal mamy jeden z najniższych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej. Spośród 3,5 mln niepełnosprawnych w wieku aktywności zawodowej pracuje mniej niż 0,5 mln. Jest to spowodowane wieloma czynnikami. Jednym z nich jest niechęć pracodawców do zatrudniania takich osób.

Od wielu lat działamy na rzecz środowiska osób niepełnosprawnych głównie Niewidomych i słabo widzących. W naszej pracy skupialiśmy się na pomocy, rehabilitacji i przystosowaniu do życia społecznego tych osób. . Prowadzone przez nas działania dawały mniejsze lub większe efekty, mamy też na swoim koncie parę sukcesów. Szukając nowych rozwiązań, które pomogłyby osobą z dysfunkcją wzroku nie tylko w codziennym życiu ale również w rozwoju

społecznym i zawodowym, postanowiliśmy spojrzeć na problem w zatrudnianiu takich osób od drugiej strony.

W 2016 roku zrobiliśmy research wśród potencjalnych pracodawców mogących zatrudnić osoby niepełnosprawne w swoich firmach. Okazało się, że jest bardzo mało takich firm, a jeśli zatrudniają osoby niepełnosprawne lub też chcieliby zatrudnić, to na pewno nie osoby niewidome, czy słabo widzące.

Przyczyna okazała się banalnie prosta. Strach i niewiedza...

Osobom niepełnosprawnym praca daje poczucie wartości i użyteczności społecznej, czyli poczucie włączenia się w tworzenie i pomnażanie dóbr potrzebnych społeczeństwu, którego są członkami, daje poczucie bycia normalnym członkiem społeczeństwa. Dla wielu osób niepełnosprawnych praca zawodowa ma również charakter terapeutyczny czy psychoterapeutyczny. Dzięki pracy osoba niepełnosprawna ma możliwość usprawnienia się pod względem fizycznym i psychicznym, co stanowi istotny cel rehabilitacji. Praca to przede wszystkim codzienny obowiązek: wyjścia z domu, wykonania określonych czynności, kontaktu z drugim człowiekiem. To ona

często nadaje kierunek naszemu życiu i pewną celowość, co jest niezwykle istotne dla każdej jednostki.

Osoby niepełnosprawne często posiadają rozległą wiedzę oraz szerokie kwalifikacje – niepełnosprawność jest powszechnie sytuacją wpływającą na przyspieszenie rozwoju kwalifikacji, co niepełnosprawni robią w nadziei, że kolejne szkolenie pozwoli im znaleźć pracę. Dla pracodawcy taki pracownik jest cenny. Nie chodzi tylko o posiadaną przez niego wiedzę i umiejętności, ale także o to, że chętnie bierze udział w dalszych szkoleniach i akceptuje zasady funkcjonowania organizacji. Osoby niepełnosprawne angażują się w wykonanie powierzonych im obowiązków, w związku z czym pracodawca może czuć się spokojny o stan zadań w firmie. To ważne, choć oczywiście trudno tu mówić o konkretnej wartości pieniężnej.

Dlatego też stworzyliśmy innowacyjny projekt szkoleń, którym chcemy się z Państwem podzielić.

Ta pozycja powstała po to, by ułatwić Państwu zrozumienie problemu i podpowiedzieć rozwiązania, podzielić się naszym doświadczeniem.

JAK SKUTECZNIE PROWADZIĆ WARSZTATY I NIE ZANUDZIĆ UCZESTNIKÓW

Jak przekonać pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, a w szczególności Niewidomych, czy słabo widzących?

Wbrew pozorom nie jest to taka łatwa sprawa. Trzeba w przystępny sposób przedstawić korzyści z zatrudnienia takiego pracownika ale też uprzedzić, o obowiązkach i mogących pojawić się problemach.

Po ładnych kilku latach prowadzenia szkoleń aktywizujących, rehabilitujących i przywracających osoby z dysfunkcją wzroku do pełnowartościowego życia społecznego, kulturalnego i zawodowego, wpadliśmy na pomysł przeprowadzenia szkolenia (warsztatów) dla potencjalnych pracodawców. Pierwsze szkolenie było dla nas trochę jak test nowej formuły. Zdecydowaliśmy się pokazać podczas spotkania pracę osoby niewidomej. Jedną z prowadzących osób była osoba niewidoma i to był strzał w dziesiątkę. Dlatego, też w tym miejscu serdecznie polecam aby prowadząc szkolenia właśnie , o takiej tematyce zapraszać do współpracy osoby niepełnosprawne, ponieważ zdecydowanie podwyższa to naszą wiarygodność

i zyskujemy bardzo duże zaangażowanie i zainteresowanie biorących udział w szkoleniu osób.

Kolejną rzeczą jaką praktykujemy prowadząc szkolenia dla potencjalnych pracodawców mogących w przyszłości zatrudnić osoby niepełnosprawne, to pokaz sprzętu specjalistycznego. Z naszego doświadczenia wynika, że przetestowanie sprzętu, który ułatwia osobie niewidomej i słabo widzącej wykonywanie obowiązków pracowniczych jest niezbędnym elementem przy prowadzeniu takich spotkań. Możliwość poznania sprzętu, z którego korzysta osoba niepełnosprawna i zrozumienie potrzeby podjęcia pracy zawodowej przez osoby niepełnosprawne jest istotnym elementem prowadzenia przez nas szkoleń.

Uczestnicy szkoleń mają możliwość zapoznania się z dedykowanym dla osób z dysfunkcją wzroku sprzętem i jego funkcjonowaniem, co pozwala zrozumieć, że osoba niepełnosprawna przy dostosowanym stanowisku pracy i przestrzeni może z powodzeniem być pełnowartościowym pracownikiem. Zdajemy sobie sprawę, że specjalistyczny sprzęt i dostosowanie stanowiska pracy dla potrzeb osoby niepełnosprawnej jest niemałym wydatkiem. Dlatego też w dalszej części przedstawimy możliwości dofinansowania.

Reasumując. Wszyscy szkoleniowcy wiedzą, że aby prowadzone przez nich szkolenie, czy też Warsztaty odniosły zakładany skutek muszą zapaść w pamięć i wzbudzić zainteresowanie słuchaczy daną tematyką.

Samo podejście do tematu problemu w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a w szczególności niewidomych i słabo widzących jest innowacyjne, ale przetestowane przez Nas na licznej grupie pracodawców. Dlatego też wiemy, że skuteczność prowadzenia działań nie tylko aktywizujących osoby niepełnosprawne ale właśnie przybliżenie specyfiki „przydatności” takich osób jako pełnowartościowych pracowników.

WPROWADZENIE W TEMATYKĘ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

1. Definicja niepełnosprawności

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) wprowadza następujące pojęcia niepełnosprawności, uwzględniając stan zdrowia człowieka:

- **Niesprawność (impariment)** - każda utrata sprawności lub nieprawidłowość w budowie czy funkcjonowaniu organizmu pod względem psychologicznym, psychofizycznym lub anatomicznym;
- **Niepełnosprawność (disability)** - każde ograniczenie bądź niemożność (wynikające z niesprawności) prowadzenia aktywnego życia w sposób lub zakresie uznawanym za typowe dla człowieka;
- **Ograniczenia w pełnieniu ról społecznych (handicap)** - ułomność określonej osoby wynikająca

z niesprawności lub niepełnosprawności, ograniczająca lub uniemożliwiająca pełną realizację roli społecznej odpowiadającej wiekowi, płci oraz zgodnej ze społecznymi i kulturowymi uwarunkowaniami.

Zgodnie z przepisami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych niepełnosprawność oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy

Niepełnosprawność, zgodnie z kryterium ustawowym, to niemożność efektywnego pełnienia ról społecznych tj. wypełniania zobowiązania wynikającego z zajmowanej pozycji społecznej przy korzystaniu przez osobę z przysługujących jej przywilejów i praw według bardziej lub mniej określonego wzoru, a więc niemożność bądź trudności w codziennej aktywności

i uczestnictwie wynikające z naruszenia sprawności organizmu.

Ważne:

Zgodnie z obowiązującym prawem ocena stanu zdrowia nie jest jedynym wyznacznikiem niepełnosprawności, bowiem orzecznictwo o niepełnosprawności uwzględnia zarówno fizyczne, psychiczne jak i społeczne aspekty funkcjonowania człowieka. Wystąpienie tylko jednego z elementów np. naruszenia sprawności organizmu (potocznie utożsamianego z chorobą) nie musi zatem oznaczać, że mamy do czynienia z niepełnosprawnością. Natomiast intensywność tego czynnika nie wpływa bezpośrednio na ustaloną niepełnosprawność lub stopień niepełnosprawności, jeżeli w następstwie jego występowania nie dochodzi do istotnych ograniczeń w sferze społecznej lub zawodowej.

RODZAJE I STOPNIE NIEPEŁNOSPRAWNOCI

EUROPEJSKA KLASYFIKACJA RODZAJÓW NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

- 01-U – upośledzenie umysłowe
- 02-P – choroby psychiczne
- 03-L – zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu
- 04-O – choroby narządu wzroku
- 05-R – upośledzenie 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 odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego

POTRZEBY I OGRANICZENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Osoby niepełnosprawne jak wszyscy ludzie mają swoje potrzeby, chociaż są one różne od potrzeb osób pełnosprawnych i mogą wydawać się przyziemne, to zaspokojenie ich jest niezbędne do w miarę normalnego funkcjonowania w codziennym życiu.

Poniżej przedstawiamy podstawowe informacje dotyczące barier, stereotypów i potrzeb osób niepełnosprawnych.

STEREOTYPY DOTYCZĄCE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

- osoby niepełnosprawni są jak dzieci – potrzebują naszej pomocy
- wszyscy niepełnosprawni są upośledzeni umysłowo
- wszyscy głusi czytają z ruchu warg
- osoby niewidome mają lepszy słuch i bardziej wyczulony dotyk
- osoba na wózku może być „bagażowym”
- osoby niepełnosprawne potrzebują przedstawiciela
- do osoby głuchej trzeba mówić bardzo wolno
- osoby z problemami z mową nie można prosić o powtórzenie
- osoby niepełnosprawne wstydzą się swojej niepełnosprawności
- osoby niepełnosprawne mają szósty zmysł

Z POMOCY ZWIERZĄT TOWARZYSZĄCYCH KORZYSTAJĄ:

- osoby niedosłyszające i niesłyszające
- osoby niewidome i niedowidzące
- osoby z urazowym uszkodzeniem mózgu
- osoby z padaczką
- osoby z innymi rodzajami niepełnosprawności

Znaczenie zachowań werbalnych i niewerbalnych - komunikowanie się z osobą z niepełnosprawnością,

Zapoznanie się z tymi zasadami pomoże zrozumieć funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w społeczeństwie. Przedstawiając te proste rozwiązania pokazujemy, jak niewiele potrzeba aby osoby z niepełnosprawnością mogły normalnie uczestniczyć w życiu społecznym i zawodowym.

Oferowanie pomocy osobie niepełnosprawnej ruchowo powinno zależeć od tego, w jaki sposób sobie radzi. Należy pytać w jaki sposób i jakiego rodzaju pomoc możemy zaoferować (np. czy tylko otworzyć drzwi, czy może poprowadzić wózek do wybranego miejsca).

- Osoby korzystające z wózka mogą mieć różne stopnie niepełnosprawności i zróżnicowane możliwości.
- Rozmawiając z osobą korzystającą z wózka stań w niewielkiej odległości, żeby nie musiała ona nadwyręzać szyi, aby nawiązać z tobą kontakt wzrokowy, a jeśli to możliwe usiądź na jej poziomie. Nie pochylaj się nad osobą w wózku, żeby ucisnąć komuś dłoń. Zasięg pola jej widzenia to wysokość od 90 – 120 cm. Najbardziej komfortową sytuacją jest zatem obsługa tej osoby przy stoliku. Jeżeli sytuacja wymaga, abyśmy stali, pamiętajmy, aby nie przysuwać się zbyt blisko.

- Szanuj przestrzeń osobistą osoby korzystającej z wózka. Nie proś o przytrzymanie rzeczy.
- Nie dotykaj czyjegoś wózka bez wcześniejszej zgody osoby z niego korzystającej, gdyż stanowi on część przestrzeni osobistej tej osoby.
- Podjazdy i drzwi dostępne dla osób niepełnosprawnych powinny być w zawsze otwarte i wolne od wszelkich przeszkód.
- Staraj się umieścić przedmioty w zasięgu rąk osób korzystających z wózka, ponieważ nie mogą wszędzie dosięgnąć.
- Jeżeli lada/biurko jest zbyt wysoka, żeby osoba korzystająca z wózka mogła cię widzieć ponad nią, wyjdź z za niej, żeby ją obsłużyć. Podaj podkładkę do pisania jeżeli wiąże się to z wypełnianiem formularzy lub składaniem podpisu.
- Oznacz najłatwiejszą drogę do pokonania.
- Pozwól osobie na wózku skorzystać z toalety prywatnej albo służbowej, jeżeli toaleta

ogólnodostępna nie jest dostępna dla osób niepełnosprawnych.

- Nigdy nie chwytaj za laski lub kule osób korzystających z nich podczas chodzenia, ponieważ może to zachwiać ich równowagę.
- Oferując osobie mającej trudności z poruszaniem się miejsce siedzące, pamiętaj, że niektórym osobom może być łatwiej skorzystać z siedzenia z podłokietnikami lub z wyższym siedziskiem.
- Zawsze wyraźnie oznaczaj mokre powierzchnie, aby uchronić osoby mające trudności z poruszaniem się przed upadkiem.
- Nie u wszystkich osób niepełnosprawnych ruchowo można dostrzec problemy z poruszaniem się. Np. osoby ze schorzeniami układu krążenia czy oddechowego mogą nie być w stanie pokonywać długich dystansów pieszo lub też szybko chodzić.
- Niektóre osoby nie mogą w pełni poruszać swoimi dłońmi, nadgarstkami czy ramionami. Bądź przygotowany na to, aby udzielić im pomocy przy

sięganiu, chwytaniu i podnoszeniu przedmiotów,
otwieraniu drzwi i gablot czy obsługiwaniu
automatów i innego sprzętu

Osoby z dysfunkcją wzroku

- Bądź przygotowany, aby pomóc, np. przeczytać coś, kiedy o to poprosi. Nie bójmy się też pomagać – podejść, porozmawiać, zapytać, w czym możemy pomóc. (Często mamy wrażenie, że jeżeli ktoś nas nie widzi, to w zasadzie tak jakby nas nie było w danym miejscu, a jest to nieprawdą).
- Zwracaj się bezpośrednio do osoby niewidomej.
- Kiedy osoba niewidoma idzie pewnym krokiem, wtedy chęć niesienia pomocy może stać się niepotrzebnym utrudnieniem.
- Nie dotykaj laski ani psa przewodnika osoby niewidomej. Pies jest w pracy i nie może się rozpraszać. Laska stanowi część przestrzeni osobistej danej osoby. Jeśli osoba niewidoma położy gdzieś laskę, nie przekładaj jej, uprzedzaj jedynie wtedy, jeśli może stanowić przeszkodę.

- Orientacja według zegara (godzina 12 znajduje się najdalej od niej, a 6 najbliżej).
Opowiadanie, informowanie o otoczeniu.
- Jeżeli wskazujesz osobie niewidomej drogę, podaj jej konkretne wskazówki niewymagające orientacji wzrokowej. Zamiast powiedzieć „skręć w prawo przy półce”, powiedz „idź prosto do końca alejki, a potem skręć w prawo”, gdyż osoba niewidoma może nie wiedzieć gdzie jest półka.
- Nie należy obawiać się używania w stosunku do osoby niewidomej sformułowań „popatrz”, „zobacz”, „widzisz to?” Osoby niewidome uczestniczą w życiu, kulturze i języku osób widzących, stąd posługują się zwrotami popularnymi w społeczeństwie.
- Dopilnuj, aby na drodze, jaką poruszają się osoby z dysfunkcją wzroku nie było okazjonalnych przeszkód.

- Należy zapytać, czy potrzebna jest nasza pomoc jako przewodników, czy też wystarczą wskazówki słowne.
- Przewodnik osoby niewidomej zgłasza swoją gotowość – podaje łokieć lub dotyka zewnętrznej części dłoni osobie niewidomej. Niewidomy chwyta przewodnika za ramię, tuż powyżej łokcia.
- Przewodnik powinien informować osobę niewidomą dokąd i którądy idą, a także o zbliżających się przeszkodach. Ponadto przewodnik zawsze powinien wchodzić pierwszy.
- Opisuj otoczenie i wskazuj przeszkody np. schody w górę, w dół, dziura, winda. Wskazuj również: drzwi obrotowe, otwarte drzwiczki, przedmioty wystające ze ścian na poziomie głowy, np. lampy. Jeżeli są schody, można poprowadzić osobę niewidomą i wskazać poręcz (położyć rękę). Przechodzenie przez drzwi, wąskie przejście, tłum ludzi, pomiędzy rzędami.

- Jeśli musisz iść i pozostawisz osobę niewidomą w jakimś miejscu samą, powiedz jej o tym, opisz jej drogę do wyjścia, a następnie pozostaw ją blisko ściany, stołu lub w jakimś innym konkretnym miejscu. Pozostawiając osobę niewidomą na środku pomieszczenia sprawisz jej duży kłopot.
- Jeżeli chcesz ostrzec osobę niewidomą, zrób to w konkretny sposób. Sam okrzyk „uważaj” nie pozwoli jej się zorientować, czy ma się zatrzymać, uciekać, pochylić czy przeskoczyć.
- Jeżeli chcesz wskazać krzesło, podejdź do niego, a osobie niewidomej kładziemy rękę na oparciu.
- Niewłaściwe zachowania: ciągnięcie kogoś, trzymanie za dłoń, popychanie, szarpanie za część garderoby.
- Opisujemy to, co widać. Staramy się, by opis odpowiadał na pytania: kto, co, jak, gdzie, kiedy.
- Opisujemy w myśl zasady: od ogółu do szczegółu.

- Opisujemy tak, aby pobudzić wyobraźnię (wybieramy najtrafniejsze słowa, bogate w znaczenia. Szukamy porównań, sugestywnych epitetów, nawet metafor. Używamy nazw kolorów i określeń dotyczących stosunków przestrzennych, unikamy jednak określeń rzadkich/ branżowych np. kolor amarantowy, pistacjowy, żabia perspektywa).
- Staramy się zachować obiektywizm opisu, rozumiany jako brak wartościowania, komentowania, interpretowania i cenzurowania (Audiodeskryptor nie powinien zawierać w opisie własnych ocen i opinii. Nie nazywamy wprost emocji bohaterów, jeśli wynikają one w sposób oczywisty z mimiki, np. szeroki uśmiech albo z tonu i treści wypowiedzi).
- Jeśli opis jest adresowany do konkretnej grupy odbiorców, na przykład do dzieci, audiodeskryptor powinien uwzględnić ich specyficzne potrzeby, oczekiwania, przyzwyczajenia).

ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH – KORZYSCI

W każdym przedsiębiorstwie przychodzi moment, w którym poszukiwany jest nowy pracownik. Większość pracodawców nie zdaje sobie sprawy, że zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością może stanowić dla firmy taką samą, jeśli nie większą wartość, jak przyjęcie pełnosprawnego pracownika. Podstawową rzeczą, od jakiej pracodawcy powinni zacząć, jest przełamanie stereotypów dotyczących ograniczeń, niskich kwalifikacji kandydatów z niepełnosprawnością i wysokich kosztów związanych z ich zatrudnianiem. Naszym zdaniem, to jest najtrudniejsze. W społeczeństwie panuje przekonanie, że osoba

niepełnosprawna jest gorzej wykształcona i będzie potencjalnie mniej wydajnym pracownikiem niż osoba pełnosprawna. Nic bardziej mylnego. Naszym celem w trakcie szkoleń(warsztatów) jest przekonanie i udowodnienie potencjalnym pracodawcą korzyści płynących z posiadania pracownika z niepełnosprawnością.

Po pierwsze i najważniejsze w dzisiejszych czasach ok. 30 % osób z orzeczeniem o niepełnosprawności posiada średnie i wyższe wykształcenie. Po drugie zatrudnienie osoby z orzeczeniem o stopniu znacznym i umiarkowanym pozwala na zwolnienie z opłat dla PFRON, dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością czy dostosowania miejsca pracy. – *Odpowiednie dostosowanie stanowiska pracy w zakresie jego przestrzeni, organizacji i warunków w zdecydowany sposób optymalizuje komfort i wydajność pracowników z niepełnosprawnością, dając im poczucie funkcjonowania jako pełnowartościowy członek zespołu.*

WARUNKI KTÓRE MUSI SPEŁNIĆ
PRACODAWCA ABY DOSTAĆ
DOFINANSOWANIE

Poniżej przytoczę warunki określone przez Państwowy Fundusz Osób Niepełnosprawnych, które w całości możecie Państwo znaleźć na stronie internetowej.

<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/dofinansowanie-wynagrodzen/warunki-ubiegania-sie-o-dofinansowanie/>

Jesteś pracodawcą i chcesz uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego? Musisz spełnić poniższe warunki:

zatrudniać osobę niepełnosprawną zgodnie z przepisami prawa pracy;

Pracownikiem jest osoba zatrudniona 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). Dofinansowanie nie przysługuje również na pracownika, który ma ustalone prawo do emerytury i został zaliczony do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Pamiętaj - żeby ubiegać się o dofinansowanie w przypadku zatrudnienia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, musisz zatrudniać co najmniej 6 % osób niepełnosprawnych.
 $\frac{\text{liczba etatów osób niepełnosprawnych}}{\text{liczba etatów ogółem}} \times 100\%$

Posiadać dokument potwierdzający status pracownika jako osoby niepełnosprawnej od pierwszego dnia zatrudnienia;

Osobą niepełnosprawną w rozumieniu ustawy

Efekt zachęty jest spełniony co do zasady w przypadku, gdy zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego powoduje w miesiącu zatrudnienia wzrost zatrudnienia ogółem w stosunku do średniego stanu zatrudnienia z 12 miesięcy poprzedzających ten miesiąc (metoda ilościowa).

Istnieje wyjątek, kiedy efekt zachęty można wykazać mimo braku wzrostu zatrudnienia. Będzie nim przypadek, gdy zatrudniono pracownika niepełnosprawnego na wakat zwolniony w wyniku rozwiązania umowy o pracę z innym pracownikiem (metoda jakościowa):

z przyczyn określonych w art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, za wypowiedzeniem złożonym przez pracownika, na mocy porozumienia stron,

wskutek przejścia pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy, z upływem czasu, na który została zawarta, z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta wygaśnięcia umowy o pracę,

zmniejszenia wymiaru czasu pracy pracownika - na jego wniosek.

Efekt zachęty należy ustalić jednokrotnie w związku z okresem zatrudnienia pracownika do czasu ustania zatrudnienia lub zmiany statusu tego pracownika. Oznacza to, że jeżeli efekt zachęty wykazano w miesiącu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, trwa on przez cały okres jej zatrudnienia (jako osoby niepełnosprawnej). W przypadku przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na podstawie art. 231 Kodeksu pracy, efekt zachęty należy zbadać na miesiąc jego przejęcia.

Efekt zachęty ustaje:

w przypadku utraty ciągłości zatrudnienia - jeżeli ponownie zatrudniasz tę samą osobę niepełnosprawną, wtedy należy wykazać efekt zachęty w miesiącu ponownego zatrudnienia.

w przypadku utraty statusu pracownika jako osoby niepełnosprawnej (upłynięcie ważności orzeczenia).

W takiej sytuacji efekt zachęty zostaje zachowany

wyłącznie po przedstawieniu kolejnego orzeczenia. Z nowego orzeczenia powinno wynikać, że niepełnosprawność istniała w okresie między pierwszym i drugim orzeczeniem, a pracownik pozostawał w zatrudnieniu.

Efektu zachęty nie badasz gdy:

składasz informację INF-D-P za okres sprawozdawczy nie wcześniejszy niż lipiec 2016 r. dotyczącą pracownika, którego niepełnosprawność powstała w trakcie zatrudnienia w Twojej firmie, bez względu na datę zatrudnienia.

ubiegasz się o dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego na którego otrzymywałeś pomoc przed 1 stycznia 2009 r. w oparciu o ówczasie obowiązujące przepisy krajowe lub wspólnotowe, pomoc ta mogła być udzielana:

na finansowanie składek na ubezpieczenia społeczne zatrudnionych osób niepełnosprawnych,
refundację składek na ubezpieczenia społeczne,

zwrot kosztów związanych z utworzeniem stanowiska pracy dla nowozatrudnionej osoby niepełnosprawnej,
dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych,
zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia osoby pomagającej pracownikowi niepełnosprawnemu,
zwrot przez okres roku kosztów zatrudnienia osoby niepełnosprawnej zarejestrowanej w powiatowym urzędzie pracy w wysokości 60%,
na podstawie odrębnych przepisów w granicach wynikających z art. 5 i 6 rozporządzenia Komisji (WE) Nr 2204/2002,
jako pomoc na zatrudnienie osób niepełnosprawnych indywidualnie notyfikowana - przede wszystkim gdy dotyczyła wynagrodzeń.

W opisanych przypadkach należy zaznaczyć pole 1 w pozycji 48.

Pamiętaj - jeżeli dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego nie stanowi dla Ciebie

pomocy publicznej, nie masz obowiązku wykazywania efektu zachęty.

wypłacać wszystkie elementy kosztów płacy pracownika niepełnosprawnego w terminie bądź z uchybieniem terminu nieprzekraczającym 14 dni; Terminy ponoszenia kosztów płacy określają odrębne przepisy:

wynagrodzenie - ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;

składki na ubezpieczenia społeczne - ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;

zaliczki na podatek dochodowy od wypłaconych wynagrodzeń - ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Pamiętaj - Od 1 lipca 2016 r. możesz złożyć wniosek o dofinansowanie pracownika niepełnosprawnego dopiero po wypłacie wynagrodzenia tego pracownika (tj. z chwilą, gdy pracownik dysponuje wypłaconą

kwotą) - z zachowaniem wszystkich terminów określonych w ustawie i aktach wykonawczych.

wypłacać wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego ze środków innych niż środki publiczne;

Wyjątek stanowi przypadek, gdy sfinansowałeś wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego ze środków publicznych z prowadzonej działalności lub z dochodów publicznych, o których mowa w ustawie o finansach publicznych.

wypłacać wynagrodzenie pracownika na jego rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej albo na adres zamieszkania tego pracownika, za pośrednictwem osób prawnych prowadzących działalność w zakresie doręczania kwot pieniężnych;

nie mieć zaległości wobec PFRONu na więcej niż 100 zł.

Jeżeli pracodawca posiada zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu przekraczające ogółem kwotę 100

złotych, Prezes Zarządu Funduszu wydaje decyzję o wstrzymaniu miesięcznego dofinansowania do czasu uregulowania zaległości przez pracodawcę. Decyzja podlega wykonaniu z dniem wydania. W przypadku nieuregulowania przez pracodawcę zaległości wobec Funduszu do dnia 31 stycznia roku następującego po roku, za który pracodawcy przysługuje miesięczne dofinansowanie, Prezes Zarządu Funduszu wydaje decyzję o odmowie wypłaty miesięcznego dofinansowania za okres wskazany w decyzji o wstrzymaniu dofinansowania.

Uwaga!!! Jeżeli prowadzisz działalność gospodarczą dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych nie przysługuje, gdy:

znajdujesz się w trudnej sytuacji ekonomicznej według kryteriów określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących udzielania pomocy publicznej;

cięży na Tobie obowiązek zwrotu pomocy, wynikający z wcześniejszych decyzji Komisji Europejskiej,

uznających pomoc za niezgodną z prawem oraz ze wspólnym rynkiem;

udzielenie Tobie pomocy w formie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia skutkowałoby przekroczeniem kwoty 10 mln euro rocznej pomocy na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych. 1)

Dofinansowanie jest przeznaczone na:

- zwrot kosztów adaptacji pomieszczeń zakładu - stosownie do potrzeb danej osoby niepełnosprawnej, np. w przypadku pracownika poruszającego się na wózku - poszerzenie drzwi, dostosowanie WC, wykonanie podjazdu, itp.;
- zakup urządzeń ułatwiających wykonywanie pracy osobie niepełnosprawnej;
- zakup oprogramowania wykorzystywanego przez taką osobę oraz innych urządzeń technologicznych wspomagających tę osobę w wykonywaniu pracy;

- wykonanie niezbędnych badań i wydanie zaświadczeń przez lekarza medycyny pracy. Nie każda osoba, posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności, wymaga dostosowania stanowiska pracy do jej potrzeb. Zwykle to sam kandydat czy pracownik wie najlepiej, czy czegoś potrzebuje i może to być drobny element typu lupa, czy stolik z regulowaną wysokością albo bardziej ergonomiczna klawiatura, czy krzesło z innym oparciem. Jeśli wspomniana osoba nie chce o tym rozmawiać albo nie potrafi określić swoich potrzeb, a pracodawca chce mieć pewność, że dokonał wszelkich potrzebnych zmian stanowiska, może zwrócić się z prośbą o ocenę do służby medycyny pracy lub Inspektora BHP. Koszty takiej oceny mogą podlegać refundacji przez starostę z środków PFRON. Oznacza to, że nie da się sklasyfikować i skatalogować potrzeb osób niepełnosprawnych, tak by dostosować do nich każde stanowisko pracy. W zdecydowanej większości przypadków jednak zmiany, jakich dokonuje

pracodawca, są niewielkie, wpływają na poprawę komfortu osoby niepełnosprawnej.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC NIEPEŁNOSPRAWNEGO PRACOWNIKA

W rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy uregulowano obowiązki pracodawcy w zakresie dostosowania środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia odpowiednio przystosowanych dla niepełnosprawnych stanowisk pracy. Pracodawca musi uwzględnić ograniczone możliwości ruchowe niepełnosprawnych pracowników. Dotyczy to m.in. konieczności dostosowania dróg komunikacyjnych w przedsiębiorstwie, schodów (wind), drzwi, okien, łazienek itp. do zmniejszonej sprawności tych osób.²⁾

Dostosowanie środowiska pracy, zwłaszcza dróg komunikacyjnych, powinno uwzględniać również zapewnienie osobom niepełnosprawnym ewakuacji podczas pożaru.

Pracownikom niepełnosprawnym, w zależności od stopnia niepełnosprawności, przysługują dodatkowe uprawnienia, jak np. skrócenie czasu pracy, dodatkowa przerwa w pracy i szersze uprawnienia urlopowe oraz ograniczenia dotyczące zatrudnienia w trudniejszych warunkach pracy. Więcej uprawnień w tym zakresie mają osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Niezależnie od orzeczonego stopnia inwalidztwa, obowiązuje zakaz zatrudniania niepełnosprawnych w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Poza tym każda osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Jeżeli zaś chodzi o czas pracy osoby niepełnosprawnej, to nie może on przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Jednak pracownik legitymujący się orzeczeniem o zaliczeniu go do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności korzysta z normy czasu pracy skróconej do 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Przepisy ograniczające czas pracy nie dotyczą pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub gdy na wniosek samego pracownika lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników wyrazi na to zgodę.

CZY WARTO ZATRUDNIAĆ OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE?

Oprócz oczywistych korzyści z zatrudnienie osoby niepełnosprawnej:

- **Zwrot kosztów przystosowania i adaptacji istniejącego stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej**
- **Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy utworzonego dla osoby niepełnosprawnej**
- **Refundacja kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego**
-
- **Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy**
- **Obniżenie wysokości wpłat na PFRON**

Naszym zdaniem największą zaletą jest pozyskanie lojalnego, zdolnego i wykształconego pracownika.

Niestety wciąż osoby z niepełnosprawnością nie są postrzegane przez pracodawców jako osoby godne zatrudnienia.

Mamy nadzieję, że przedstawiony przez nas innowacyjny sposób dotarcia do potencjalnych

pracodawców chcących zatrudnić osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności przyniesie jak największą korzyść. Naszym celem jest wspieranie merytoryczne i praktyczne potencjalnych pracodawców i pomoc w zrozumieniu świata osób niepełnosprawnych. Z doświadczenia wiemy, że to niewiedza powoduje niechęć w podjęciu decyzji o zatrudnieniu takiej osoby. Przedstawiona przez nas innowacyjna forma szkoleń pozwala nie tylko na zrozumienie osób z dysfunkcją ale również na poznanie możliwości technicznych i sprzętowych, które pozwalają osobą niepełnosprawnym nie tylko niewidomym i niedowidzącym ale również z dysfunkcją ruchu czy słuchu na sprawne działania w obszarze zawodowym i możliwości uczenia się i rozwijania zawodowego.

Zatrudniając osobę niepełnosprawną zyskujemy solidnego, lojalnego i bardzo mocno zmotywowanego pracownika, który w pozytywny sposób oddziałuje na zespół ale również na wizerunek firmy, a w dzisiejszych czasach Firmy które zatrudniają osoby niepełnosprawne są postrzegane na zewnątrz jak przyjazne i świadome. zatrudnianie osób niepełnosprawnych pozwala przedsiębiorcy otrzymać miano tego, który ma ugruntowaną sytuację finansową, dobrze zarządza firmą czy po prostu poza dbałością o maksymalizację zysków dba o dobre relacje z otoczeniem. Taki wizerunek, sprzyja nie tylko większemu zainteresowaniu przedsiębiorstwem wśród partnerów biznesowych ale

również relacjom z potencjalnymi inwestorami, dla których poza wiarygodnością finansową istotna jest również wiarygodność społeczna. Jest to realizacją polityki CSR, która staje się coraz bardziej popularna. Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) -ang. Corporate Social Responsibility, CSR – odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo. Niesie ona następujące korzyści: ✓

- ✓ wzrost zainteresowania inwestorów;
- ✓ zwiększenie lojalności klientów i podmiotów współpracujących;
- ✓ wzrost konkurencyjności. CSR może być jednym ze sposobów budowania pozycji na rynkach , szczególnie europejskich i światowych, gdzie oczekiwania dotyczące spełniania standardów odpowiedzialnego biznesu są bardziej oczywiste. Trend ten powoli zaczyna działać także w Polsce;
- ✓ podnoszenie poziomu kultury organizacyjnej firmy;
- ✓ kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy wśród pracowników;
- ✓ poprawę stosunków z lokalnym samorządem. Przedsiębiorca pokazuje samorządom, że dba o mieszkańców znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy w równym stopniu, co samorząd, dla którego jest to ustawowy obowiązek. Dialog w sprawach 22 związanych z polityką społeczną z pewnością sprzyja również dialogowi w kwestiach związanych z gospodarką. Korzyści „na zewnątrz” to

również pozytywny wizerunek wśród konsumentów. W czasach wielu kampanii dotyczących odpowiedzialnych zakupów i dostępu do informacji konsumentów, zwłaszcza Ci, dla których cena nie jest jedynym kryterium przy zakupach, wybierają dostawców usług zgodnie ze swoim światopoglądem. Przykłady kampanii, takich jak: Kampania na rzecz sprawiedliwego handlu, kampania Kupuj Polskie, czy Child Labor to tylko niewielka ilość różnych akcji, które wspierają przedsiębiorców odpowiedzialnych społecznie i negują zachowania czysto rynkowe. Efektem pewnego trendu wśród konsumentów jest np. niekupowanie produktów pochodzących z określonych krajów, pochodzących od przedsiębiorstw, które nie dbają o odpowiednie warunki zwierząt hodowlanych, zagranicznych przedsiębiorców zatrudniających dzieci, czy koncernów nie dbających o środowisko. Utrata społecznego zaufania dla dużych firm często wiąże się z ogromnymi stratami finansowymi. Dlatego dbałość o wizerunek społecznej firmy pozwala jej utrzymać dobre relacje z konsumentami, którzy są gwarantem funkcjonowania przedsiębiorstwa.