

Postaw *na* pracę



Osoba z niepełnosprawnością
w Twojej firmie

Niezbędnik pracodawcy



Fundacja
Aktywizacja

OPRACOWANIE: MATEUSZ GRUNTOWSKI,
ANNA GRUSZCZYŃSKA

Spis treści

Wstęp 4

Osoba z niepełnosprawnością, czyli kto? 7

Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami 16

**Uprawnienia osoby z niepełnosprawnościami
w miejscu pracy** 23

Wsparcie dla pracodawców 29

**Dyrektywa CSRD i raportowanie ESG jako nowe
obowiązki dla przedsiębiorstw** 50

Wstęp

Według różnych szacunków w Polsce mieszka od 4 mln do 7 mln osób z niepełnosprawnościami.¹ 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 pracowniczek, pracowników z niepełnosprawnościami, które pomogą pracodawcy przygotować się do procesu od strony formalnej. Znajdziesz tu informacje o tym, jakie są uprawnienia pracowniczki, pracownika z niepełnosprawnością oraz zobowiązania pracodawcy. Oprócz tego, dowiesz się, jakie wsparcie możesz otrzymać.

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.** 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 pracowniczki, pracownika poświadczeniem niezbędnym do egzekwowania swoich uprawnień wynikających z niepełnosprawności, a dla pracodawcy podstawą do 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 pracowniczki, pracownika z niepełnosprawnością.

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

- dacie wydania orzeczenia,
- okresie, na jaki wydano orzeczenie,
- stopniu niepełnosprawności,
- symbolu przyczyny niepełnosprawności,
- 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** – Sądy Rejonowe (I Instancja) lub Sądy Okręgowe (II Instancja), **Wydziały Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – których wyroki mają taką samą moc prawną jak ww. orzeczenia, od których zostały złożone środki odwoławcze.**

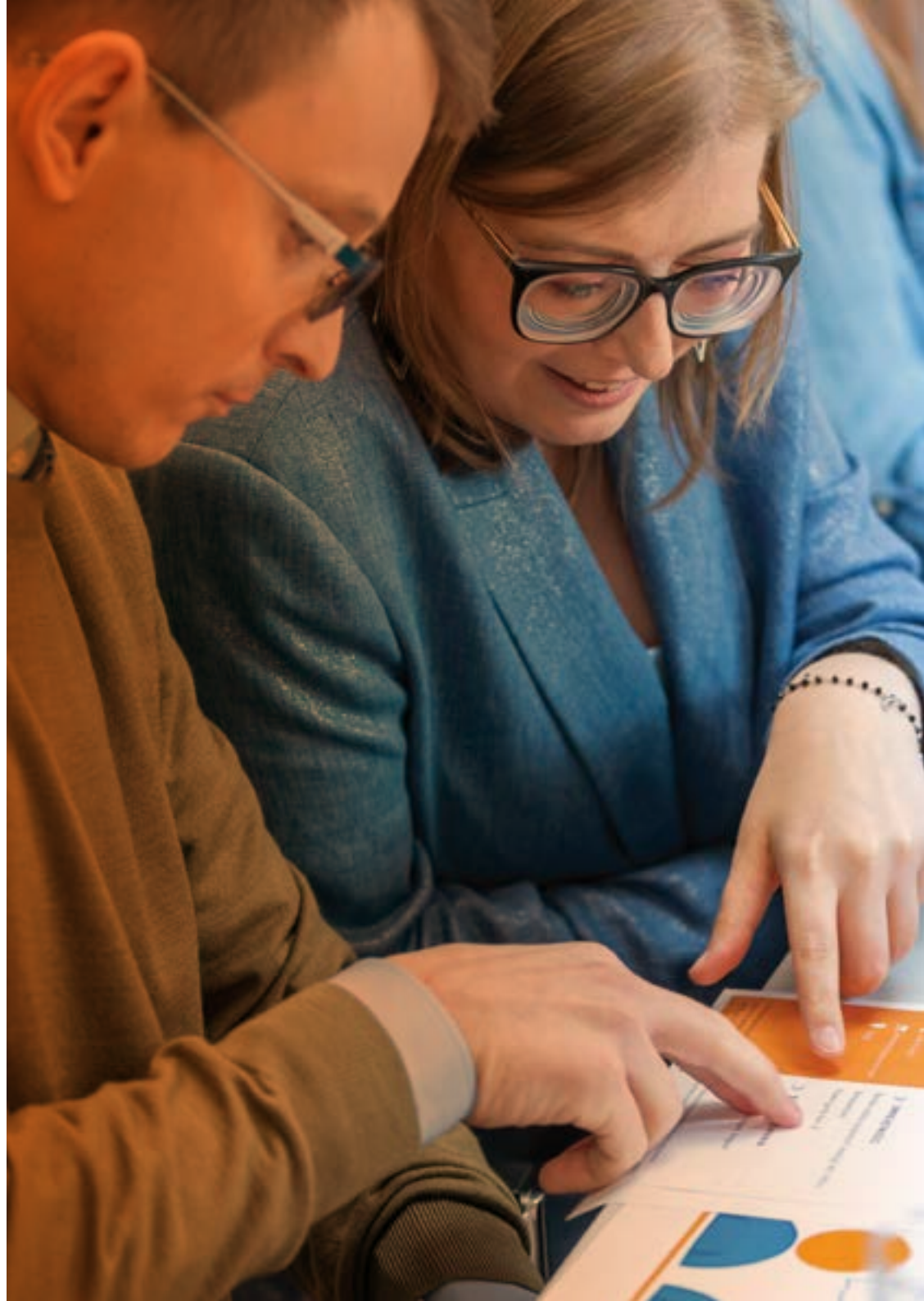
Zgodnie z art. 5 ustawy o rehabilitacji, orzeczenia wydane przez komisję ZUS o:

- 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 posługiwać 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) podległe Ministerstwu 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

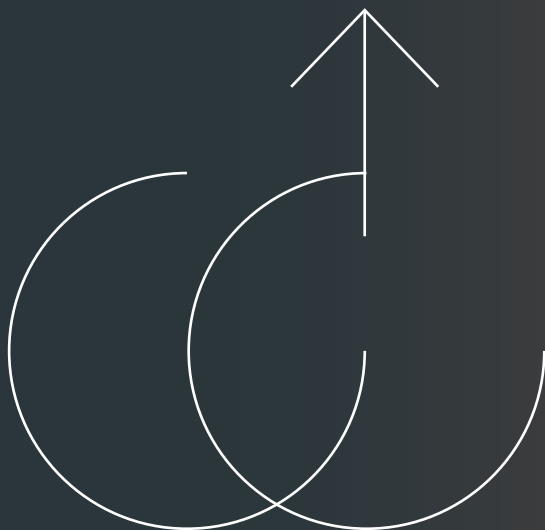
10-N – choroby neurologiczne

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.

Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami



Osoby z niepełnosprawnościami podejmują zatrudnienie w wielu branżach i na różnych stanowiskach, pracują jako pracowniczki, pracownicy biurowi, produkcji, obsługi klienta, jako personel średniego szczebla, ale też jako wykwalifikowane specjalistki, specjaliści, ekspertki, 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 pracowniczkę, pracownika do pracy.



Czy pracowniczka, 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. Po wprowadzeniu przepisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego

przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO) znowelizowano art. 22¹ Kodeksu Pracy wskazując konkretny katalog danych osobowych, których może się domagać pracodawca. Od osoby zatrudnionej pracodawca może się domagać podania innych danych osobowych pracowniczki, pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracowniczkę, pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy. Takich informacji nie może się jednak domagać na etapie rekrutacji. Ponadto, korzystanie z uprawnień pracowniczych zapisanych w ustawie jest przywilejem, a nie obowiązkiem, decyzja o zgłoszeniu faktu posiadania orzeczenia należy zatem wyłącznie do pracowniczki, 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 (specjalistka, 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 potrzebach 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 pracowniczkom, pracownikom posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności przysługuje dodatkowe wynagrodzenie?

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



Czy niepełnosprawność przeszkadza w pracy i wykonywaniu obowiązków powierzonych pracownicze, pracownikowi?

Do każdej współpracy należy podejść indywidualnie. Niepełnosprawność nie musi wpływać na jakość wykonywanych czynności jeśli praca jest dostosowana do możliwości pracowniczki, pracownika. Różne stanowiska wymagają innego stopnia sprawności, co oznacza, że odpowiednio dobierając stanowisko pracy i formę jego wykonywania niepełnosprawność nie musi mieć wpływu na wykonywaną pracę. Coraz więcej firm ma tego świadomość, dlatego też wprowadza polityki, na podstawie

których wdraża konkretne rozwiązania wspierające inkluzywność i dostępność miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Kluczową kwestią jest właściwe znalezienie rozwiązań, które pozwolą pracownicze, pracownikowi efektywnie wykonywać swoje obowiązki.



Czy dla każdej pracowniczki, każdego pracownika z niepełnosprawnością trzeba dostosować miejsce pracy?

Nie każda niepełnosprawność wymaga dostosowania miejsca pracy. Istnieje wiele niepełnosprawności niewidocznych (np. choroby wieńcowe, choroby układu oddechowego, choroby wewnętrzne, cukrzyca), w przypadku których specjalne dostosowanie stanowiska pracy nie jest potrzebne. W sytuacjach, gdy taka potrzeba się jednak pojawia, pracodawca może starać się o przyznanie dofinansowania do przystosowania lub wyposażenia stanowiska pracy.



Czy osoby z niepełnosprawnościami są mniej wydajne w pracy?

Często pracodawcy obawiają się, że osoba z niepełnosprawnością będzie mało wydajna w pracy. Tymczasem doświadczenia przedsię-

biorców, którzy zdecydowali się na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami wskazują, że właściwe przygotowanie miejsca pracy istotnie wpływa na ich wydajność. Istotny wpływ na nią ma również wysoki poziom zaangażowania i lojalności w tej grupie pracowniczej, która sprawi, że osoby te mogą być w pełni efektywne zawodowo i realizować cele stawiane im przez pracodawców na równi z innymi osobami w zespole.

Uprawnienia osoby z niepełnosprawnością w miejscu pracy



Pracodawca zatrudniający osobę z aktualnym orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności lub orzeczeniem równoważnym 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 dziennie i 40 godzin tygodniowo. Osobom z orzeczoną **znaczny** lub **umiarkowany** **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**. Zarówno w przypadku czasu pracy, jak i zakazu pracy w porze nocnej i godzinach nadliczbowych wyjątkiem są osoby zatrudnione przy pilnowaniu (np. wykonujące obowiązki dozorczy, 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 pracownicze, pracownika, który dokonuje odpowiedniej adnotacji w wystawionym pozwoleniu na pracę. Koszty badań ponosi pracodawca. Co istotne pracodawcy nie przysługuje prawo do złożenia takiego wniosku, taką możliwość dysponuje wyłącznie pracowniczka, pracownik.

Dodatkowa przerwa

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

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

Dodatkowy urlop wypoczynkowy

Osobie posiadającej **znaczny** lub **umiarkowany** stopień 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, ani okresy zatrudnienia przy orzecznym lekkim stopniu niepełnosprawności.

Zwolnienie z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia

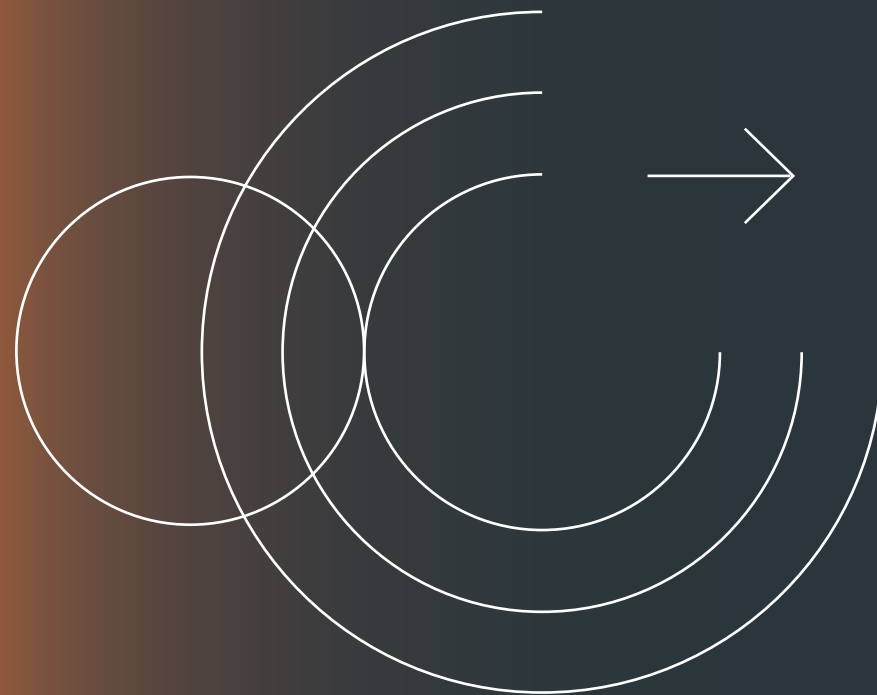
Osobie posiadającej **znaczny** lub **umiarkowany** stopień niepełnosprawności przysługuje prawo do zwolnienia od pracy w celu:

- 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 przedłożenia 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.**

Wsparcie dla pracodawców



Pracodawca zatrudniający lub zamierzający zatrudniać pracowniczki, pracowników z niepełnosprawnościami może skorzystać z wielu form wsparcia o charakterze finansowym:

- 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 osób (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 według 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 osób,
- 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 pracowniczek, pracowników w przeliczeniu na pełen wymiar czasu pracy – jeżeli wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczanych do:

- znacznego stopnia niepełnosprawności lub
- umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, niepełnosprawność intelektualną, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych wynosi co najmniej 30%.

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.

3. 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.

Dofinansowania do wynagrodzeń

Pracodawcy, który zdecyduje się zatrudnić osobę z niepełnosprawnością, przysługuje miesięczne dofinansowanie do jej wynagrodzenia finansowane ze środków PFRON.

KOMU PRZYSŁUGUJE DOFINANSOWANIE?

- Pracodawcom zatrudniającym co najmniej 25 pracowniczek, pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągającym wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w wysokości co najmniej 6%,

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

NA KOGO PRZYSŁUGUJE DOFINANSOWANIE?

Dofinansowanie przysługuje na osoby posiadają 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 pracowniczkę, pracownika legitymującą, legitymującego się lekkim lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, który ma jednocześnie ustalone prawo do emerytury.

JAKA JEST WYSOKOŚĆ DOFINANSOWANIA?

Kwota miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia osoby z niepełnosprawnością zależy od:

- stopnia niepełnosprawności,
- wymiaru czasu pracy pracowniczki, pracownika – miesięczne dofinansowanie wypłacane jest w wysokości proporcjonalnej do wymiaru etatu tej osoby,
- typu pracodawcy, u którego osoba z niepełnosprawnością jest zatrudniona oraz wysokości kosztów płacy – kwota refundacji wynagrodzenia dla pracodawcy nie prowadzącego działalności gospodarczej nie może przekroczyć 90 proc. kosztów płacy, przy prowadzeniu działalności gospodarczej 75 proc. kosztów płacy.

Kwoty dofinansowania ulegają zwiększeniu w przypadku zatrudnienia pracowniczki i pracownika ze schorzeniem szczególnym – choroba psychiczna, niepełnosprawność intelektualna, epilepsja, całościowe zaburzenie rozwojowe oraz osób niewidomych.

Aktualne kwoty miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia zatrudnionych osób z niepełnosprawnością można sprawdzić na stronie PFRON, pod linkiem: <https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/dofinansowanie-wynagrodzen/>.

JAK UBIEGAĆ SIĘ O DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZEŃ?

Aby uzyskać dofinansowanie do wynagrodzeń pracodawca musi zarejestrować się w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji. Aby dokonać rejestracji należy przekazać osobiście lub pocztą (na adres Biura Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, al. Jana Pawła II 13, 00 – 828 Warszawa) albo na adres PFRON w systemie e-Doręczeń lub przez ePUAP na adres: [/PFRON/SkrytkaESP](#) wypełnione formularze:

- **Wn-D** – miesięczna informacja o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowniczek, pracowników,

- **INF-D-P** – miesięczna informacja o wynagrodzeniach, zatrudnieniu, stopniach i rodzaju niepełnosprawności pracowniczek, pracowników z niepełnosprawnościami,
- **INF-O-PR** – formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc w rolnictwie lub rybołówstwie inną niż pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie lub
- **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:

- oświadczenie o nieotrzymaniu pomocy publicznej – w sytuacji, gdy załączono **INF-O-PR** i tylko w przypadku, gdy pracodawca nie otrzymał dotychczas pomocy publicznej na te same koszty, na które ubiega się o dofinansowanie z Funduszu,
- sprawozdania finansowe za okres 3 ostatnich lat obrotowych lub oświadczenie o braku obowiązku sporządzania sprawozdań finansowych.

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 należy składać do właściwego terytorialnie Oddziału PFRON. Pracodawcy, który wybiera elektroniczną formę rozliczenia, PFRON przydziela login i hasło do SODiR, 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.

Refundacje i dofinansowania dla pracodawców

Pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami i spełniający określone wymagania formalne mogą

ubiegać się o refundację dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowniczek, pracowników z niepełnosprawnościami. Są to:

- zwrot kosztów tworzenia lub przystosowania stanowiska pracy,
- zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy,
- zwrot dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami,
- zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowniczki wspierającej, pracownika wspierającego,
- zwrot kosztów szkolenia pracowniczek, pracowników z niepełnosprawnościami.

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 stanowiska pracy 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 wynagrodzenia².

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.**

² Prezes Głównego Urzędu Statystycznego wydaje komunikaty w sprawie wysokości przeciętnego wynagrodzenia za każdy kwartał danego roku. Komunikaty te można sprawdzać pod linkiem: <https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/> (dostęp: 20.02.2025 r.)

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 bezrobotną lub poszukującą pracy i niepozostającą w zatrudnieniu.

ZWROT DODATKOWYCH KOSZTÓW ZWIĄZANYCH Z ZATRUDNIANIEM OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

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 pracowniczek, 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 wynagrodzenia³.

³ Prezes Głównego Urzędu Statystycznego wydaje komunikaty w sprawie wysokości przeciętnego wynagrodzenia za każdy kwartał danego roku. Komunikaty te można sprawdzać pod linkiem: <https://stat.gov.pl/sygnałne/komunikaty-i-obwieszczenia/> (dostęp: 20.02.2025 r.)

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 WYNAGRODZENIA PRACOWNICZKI WSPIERAJĄCEJ, PRACOWNIKA WSPIERAJĄCEGO

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

Wysokość zwrotu.

Iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonym wyłącznie na pomoc pracownicze, pracownikowi z niepełnosprawnością i miesięcznej liczby godzin pracy pracowniczki, pracownika z niepełnosprawnością.

Liczba godzin przeznaczonych łącznie na pomoc osobie z niepełnosprawnością nie może przekraczać 20% liczby godzin pracowniczki wspierającej, pracownika wspierającego.

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

ZWROT KOSZTÓW SZKOLENIA PRACOWNICZEK, 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 jednak niż do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę⁴.

Refundacja obejmuje poniesione w związku ze szkoleniem koszty:

- usług świadczonych przez osoby prowadzące szkolenie poniesione za godziny, podczas których prowadzą one szkolenie,

⁴ Prezes Głównego Urzędu Statystycznego wydaje komunikaty w sprawie wysokości przeciętnego wynagrodzenia za każdy kwartał danego roku. Komunikaty te można sprawdzać pod linkiem: <https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/> (dostęp: 20.02.2025 r.)

- 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 pracowniczej, pracownika z niepełnosprawnością za czas, w którym ta osoba 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.**



Dyrektywa CSRD i raportowanie ESG jako nowe obowiązki dla przedsiębiorstw



14 grudnia 2022 r. w Dzienniku Urzędowym UE została opublikowana dyrektywa ws. sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (tzw. CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive)⁵. Dyrektywa ta to unijne przepisy rozszerzające obowiązki raportowania danych niefinansowych przez firmy.

Nakłada ona na przedsiębiorstwa obowiązek raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju, w tym dotyczących osób z niepełnosprawnościami. Kluczowe regulacje w tym zakresie obejmują:

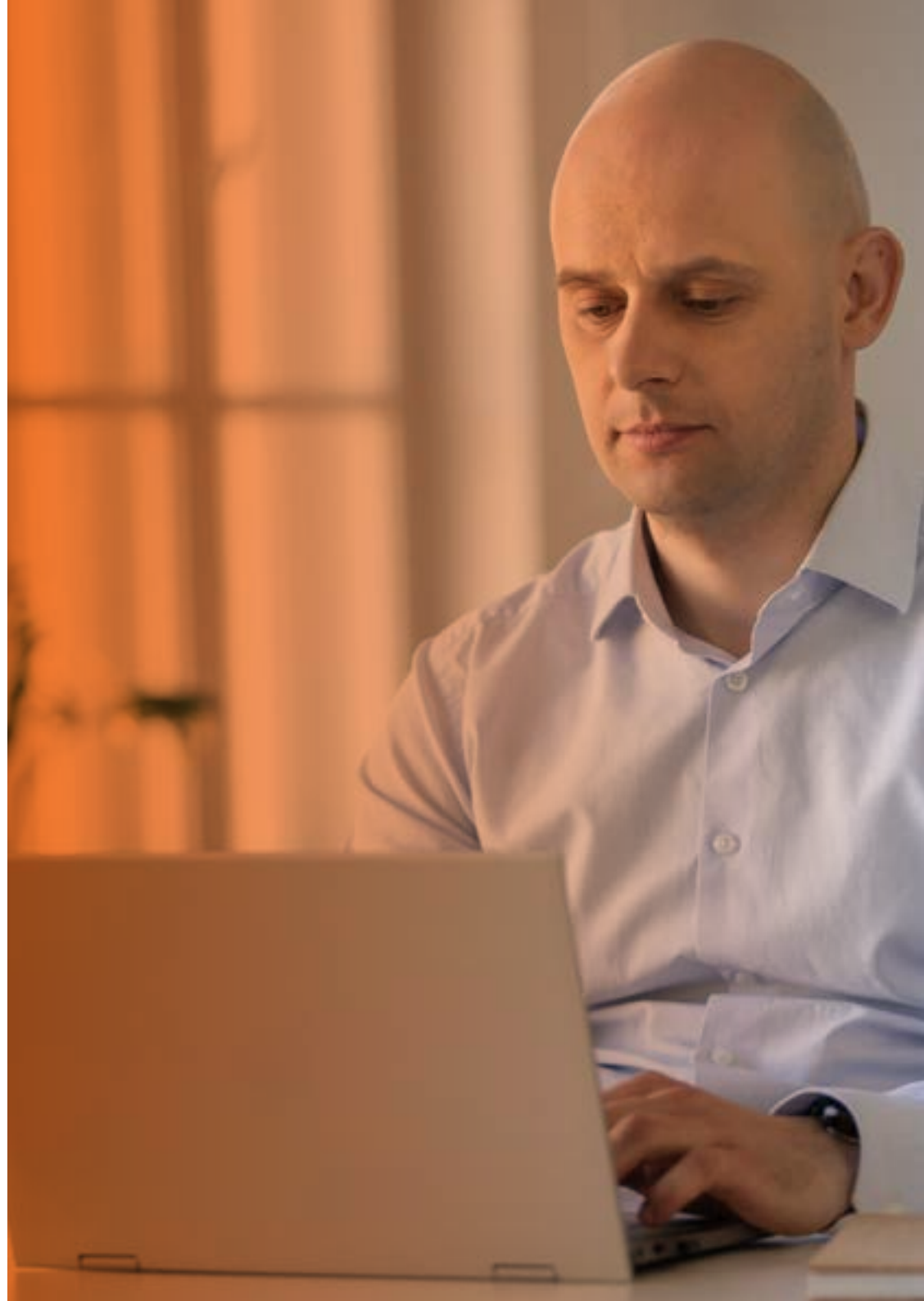
- **Równe traktowanie i równe szanse:** przedsiębiorstwa muszą ujawniać informacje na temat działań promujących równe szanse, w tym zatrudniania i integracji osób z niepełnosprawnościami.
- **Warunki pracy:** raportowanie powinno obejmować informacje o dostosowaniu

⁵ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. w sprawie zmiany rozporządzenia (UE) nr 537/2014, dyrektywy 2004/109/WE, dyrektywy 2006/43/WE oraz dyrektywy 2013/34/UE w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2464/oj?locale=pl>, dostęp: 21.02.2025 r.

miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

- **Poszanowanie praw człowieka:** firmy są zobowiązane do przestrzegania praw określonych m.in. w Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w ich raportach.
- **Standardy sprawozdawczości:** przedsiębiorstwa są zobowiązane do raportowania m.in. odsetka pracowniczek, pracowników z niepełnosprawnościami w ogólnej liczbie zatrudnionych.

Implementacja tych regulacji ma na celu promowanie inkluzywności oraz zapewnienie równych szans dla osób z niepełnosprawnościami w środowisku pracy.



Różnorodność i osoby z niepełnosprawnościami w raportowaniu ESG

Firmy objęte CSRD muszą raportować m.in.:

- polityki dotyczące różnorodności – np. strategię inkluzywności w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami,
- wskaźniki różnorodności – np. udział osób z niepełnosprawnościami w ogólnej liczbie pracowniczek, pracowników,
- działania na rzecz równego traktowania – np. dostosowanie miejsc pracy, szkolenia z dostępności,
- warunki pracy i prawa człowieka – np. dostępność wynagrodzeń, elastyczność dla pracowniczek, pracowników z niepełnosprawnościami.

Terminy raportowania

Od 1 stycznia 2024 r. sprawozdają się podmioty zatrudniające powyżej 500 pracowniczek i pracowników. W kolejnych latach obowiązek będzie dotyczył przedsiębiorstw mniejszych, zatrudniających powyżej 250 osób, a także małych i średnich firm notowanych na giełdzie. Złożone raporty będą musiały być zgodne z ESRS (European Sustainability Reporting Standards) oraz podlegać audytowi.



Gdzie szukać informacji na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami?

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych: www.pfron.org.pl

Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych: www.niepelnosprawni.gov.pl

Zakład Ubezpieczeń Społecznych: www.zus.pl

W dotarciu do kandydatek i 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 naszą stronę:

Fundacja Aktywizacja: www.aktwizacja.org.pl



Fundacja Aktywizacja

Przygotowanie: Mateusz Gruntowski, Anna
Gruszczyńska na bazie opracowania Dariusza Goska
„Osoba z niepełnosprawnością w Twojej firmie”

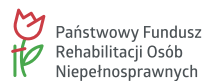
Redakcja merytoryczna: Sylwia Daniłowska

Projekt okładki i layoutu: Agnieszka Prus

Skład: Marcin Grant

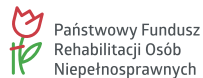
Zdjęcia: Lucyna Lewandowska

ISBN 978-83-64734-29-8



Projekt „Postaw na Pracę II” jest realizowany dzięki dofinansowaniu ze środków
Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

ISBN 978-83-64734-29-8



Projekt „Postaw na Pracę II” jest realizowany dzięki dofinansowaniu ze środków
Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych