Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej

Osoba niepełnosprawna podlega prawie takim samym zasadom w zakresie podjęcia pracy jak każda inna osoba. Podstawowymi dokumentami regulującymi warunki zatrudnienia osoby niepełnosprawnej jest ustawa „o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych” a także Kodeks Pracy. Posiadanie niepełnosprawnego pracownika wiąże się z dodatkowymi obowiązkami, ale także z dużymi korzyściami, zwłaszcza w zakresie kosztów zatrudnienia. Więcej w artykule.

Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej – stopnie niepełnosprawności

Wyróżniamy 3 stopnie niepełnosprawności:

1. Lekki - osoba ma naruszoną sprawność organizmu, która powoduje w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy w porównaniu do osoby z pełną sprawnością.
2. Umiarkowany - osoba ma naruszoną sprawność organizmu, która powoduje niezdolność do podjęcia pracy albo do podjęcia pracy w warunkach chronionych a także wymaga czasowej albo częściowej pomocy osób w celu pełnienia społecznych ról.
3. Znaczny - osoba ma naruszoną sprawność organizmu, która powoduje niezdolność do podjęcia pracy albo do podjęcia pracy w warunkach chronionych a także wymaga stałej albo długotrwałej pomocy osób w celu pełnienia ról społecznych.

Istnieje możliwość zatrudnienia pracownika o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności mimo niezapewnienia warunków pracy chronionej. Taka możliwość istnieje, gdy:

1. Pracodawca dostosuje stanowisko pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej.
2. Dokona zatrudnienia w formie telepracy.

Wówczas osoba niepełnosprawna będzie mogła podjąć pracę, jeżeli otrzyma zgodę wydaną przez lekarza medycyny pracy.

Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej – warunki

Osoba z orzeczeniem o niepełnosprawności nie może pracować dłużej niż 8 godzin dziennie i 40 godzin w tygodniu. Przy znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ten czas jest krótszy i wynosi odpowiednio 7 godzin dziennie i 35 godzin w tygodniu. Nie może ona pracować w porze nocnej. Dodatkowo takiej osobie przysługuje 15 minut przerwy na gimnastykę, która jest wliczana do czasu pracy. To wszystko nie wpływa na wysokość wynagrodzenia.

Ponadto osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności może przysługiwać 10 dodatkowych dni urlopu. Warunkiem jednak jest to, aby standardowy urlop nie był w większym wymiarze niż 26 dni.

Zatrudnienie niepełnosprawnego pracownika – korzyści

Pracodawcy, który zatrudnia osoby niepełnosprawne, przysługuje ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, o ile pracownicy ci znajdują się w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych, prowadzonej przez PFRON.

Przedsiębiorcy, który zatrudnia osoby niepełnosprawne, przysługuje dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób niepełnosprawnych.

Dofinansowanie nie przysługuje, jeśli:

1. Pracownik jest zatrudniony na umowy cywilnoprawne (np. umowa zlecenie)
2. Pracownik ma ustalone prawo do emerytury a posiada lekki lub umiarkowany stopień niepełnosprawności
3. Osobie zatrudnionej przewiduje się wynagrodzenie ze środków publicznych.

Kwota dofinansowania w zależności od stopnia niepełnosprawności:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Stopień niepełnosprawności | Lekki | Umiarkowany | Znaczny |
| Wysokość dofinansowania | 450 zł | 1125 zł | 1800 zł |

Zatrudnienie niepełnosprawnego pracownika – podsumowanie

Zatrudnienie osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności wiąże się z kilkoma warunkami, które trzeba spełnić. Zaliczamy do nich m.in. dostosowanie stanowiska pracy, większy wymiar urlopu czy krótszy czas pracy. Niemniej jednak pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne może ubiegać się o dofinansowanie, którego kwota znacznie obniża koszty zatrudnienia.