



Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w pracy

Poradnik dla pracodawców





Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w pracy

Poradnik dla pracodawców

CIOP  PIB



INTE
GRA
CJA



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

Warszawa 2019

Poradnik opracowano w ramach projektu nr POWR.02.06.00-00-0054/17 pn. „Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020, Oś Priorytetowa II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.6 Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych.

Projekt realizowany w partnerstwie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (Lider), Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji, Krajowego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych.

Autorzy

dr hab. med. Joanna Bugajska, mgr Karolina Pawłowska-Cyprysiak, dr inż. Joanna Kamińska – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
dr Anna Skupień, mgr Adam Hadław, mgr Łukasz Żmuda, mgr Marcin Sokołowski – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
mgr Hubert Pora – Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych
mgr Ewa Spychała – Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji
mgr Monika Zakrzewska

Projekt okładki: Jolanta Maj

Opracowanie redakcyjne: Redakcja Wydawnictw Naukowych CIOP-PIB

Opracowanie graficzne i skład: Anna Borkowska

Egzemplarz bezpłatny

Data dostępu do zamieszczonych w poradniku źródeł internetowych: 14.08.2019

© Copyright by Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Warszawa 2019

ISBN 978-83-7373-286-5

CIOP  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
tel. (48) 22 623 36 98, fax (48) 22 623 36 93, <http://www.ciop.pl>

Wprowadzenie	5
I. Niepełnosprawność intelektualna	6
II. Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w pracy – możliwości i trudności ...	8
III. Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością intelektualną.....	15
1. Rekrutacja.....	15
2. Wsparcie w zatrudnieniu – dostosowanie środowiska pracy	19
3. Wsparcie w utrzymaniu pracy – zatrudnienie wspomagane	22
IV. Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych.....	24
V. Korzyści pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne	27
Korzyści pozafinansowe	27
Korzyści finansowe.....	28
VI. Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy	40
VII. Źródła informacji	42



Głównym celem poradnika jest przedstawienie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, z uwzględnieniem specyfiki zatrudnienia osób niepełnosprawnych intelektualnie. Zaprezentowano w nim, krok po kroku, jak rekrutować takie osoby, dostosować stanowisko pracy i organizację pracy oraz jak utrzymać w zatrudnieniu pracowników z tym typem niepełnosprawności. Poradnik przybliży też potencjalnym pracodawcom wachlarz korzyści pozafinansowych i finansowych wynikających z systemu wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Zawarto w nim także informacje o możliwościach pozyskania wsparcia w różnych instytucjach.

Kluczem do sukcesu, zdaniem autorów, jest prawidłowe dostosowanie stanowiska pracy i organizacji pracy do możliwości i kwalifikacji potencjalnych pracowników. Jak dowodzą doświadczenia pracodawców – którzy coraz częściej i chętniej zatrudniają osoby niepełnosprawne, dostrzegając w nich potencjał i zaangażowanie – przy odrobinie chęci i wsparcia wszelkie trudności z tym związane są do przezwyciężenia. Sukces procesu zatrudnienia osób niepełnosprawnych intelektualnie wymaga odpowiedniego przygotowania każdej ze stron, po to, żeby trwałymi korzyściami odniósł zarówno pracodawca, jak i pracownik.

Autorzy mają nadzieję, że poradnik zachęci pracodawców do aktywnego włączenia się w nurt walki z wykluczeniem społecznym, wciąż dotykającym osób niepełnosprawnych intelektualnie, dla których możliwość świadczenia pracy byłaby znakomitą okazją do osiągnięcia pełnej integracji społecznej.

Niepełnosprawność intelektualna

Niepełnosprawność intelektualna jest zjawiskiem bardzo szerokim, dotyczącym nie tylko sfery poznawczej człowieka, ale obejmującym całą jego osobowość. O złożoności tej niepełnosprawności decydują różnorodne przyczyny, wielorakie objawy oraz zróżnicowane stopnie. Nie jest to określona jednostka chorobowa, ale niejednorodna grupa zaburzeń o różnych przyczynach, objawach i przebiegu.

Niepełnosprawność intelektualna to stan funkcjonowania. Głównym jej problemem są trudności w procesie uczenia się – zarówno w zdobywaniu wiedzy, umiejętności, zrozumieniu świata, jak i w funkcjonowaniu społecznym. Niepełnosprawność ta ujawnia się przed 18. rokiem życia.

Najnowsza definicja niepełnosprawności intelektualnej została stworzona przez zespół specjalistów American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD). Według niej niepełnosprawność intelektualna charakteryzuje się znacznymi ograniczeniami w funkcjonowaniu intelektualnym (dotyczącym ogólnych zdolności umysłowych, takich jak: rozumowanie, uczenie się, rozwiązywanie problemów) oraz równocześnie w zachowaniach przystosowawczych. Zachowania przystosowawcze to zestaw zdolności i umiejętności:

- koncepcyjnych (język, czytanie, pisanie, rozumienie, używanie pojęć: pieniędzy, czasu, liczb, kierowanie swoim postępowaniem)
- społecznych (zdolności interpersonalne, społeczna odpowiedzialność, poczucie własnej godności, ostrożność, poziom łatwowierności, naiwności, przestrzeganie praw i zasad, aktywne unikanie bycia ofiarą przestępstw oraz rozwiązywanie problemów społecznych)
- praktycznych (aktywności dnia codziennego, umiejętności zawodowe, używanie pieniędzy, zachowanie bezpieczeństwa, korzystanie z opieki zdrowotnej, transportu, telefonu, umiejętności planowania dnia codziennego).

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną – próba charakterystyki

Trudno jest scharakteryzować osoby z niepełnosprawnością intelektualną jako jednorodną grupę. Każda osoba z taką niepełnosprawnością jest inna pod względem swoich indywidualnych potrzeb czy trudności w funkcjonowaniu. Inaczej niż przy pozostałych niepełnosprawnościach (np. słuchu, wzroku) trudno jest wskazać jedną cechę niepełnosprawności intelektualnej. Wyniki testów na iloraz inteligencji nie są wyznacznikiem niepełnosprawności intelektualnej. Istotna jest obserwacja człowieka oraz sprawdzenie, jak funkcjonuje on w różnych sferach życia. Jak wskazano powyżej, niepełnosprawność intelektualna ma charakter ogólny. Wpływa na sferę orientacyjno-poznawczą oraz intelektualną jednostki, a także na jej osobowość i poziom funkcjonowania społecznego. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną różnią się między sobą i nie wynika to tylko ze stopnia ich niepełnosprawności. Osoby o tym samym stopniu niepełnosprawności intelektualnej rozwijają się i funkcjonują często na bardzo różnym poziomie. Duże zróżnicowanie może wystąpić w zakresie procesów orientacyjno-poznawczych, intelektualnych, wykonawczych, ogólnej zaradności, lokomocji, samodzielności, uspołecznienia, odpowiedzialności itp.

Różnice indywidualne dotyczą też częstości współwystępowania wad narządów zmysłów (wzroku, słuchu). Zróżnicowanie może również wystąpić w zakresie: percepcji wzrokowej i słuchowej, pamięci, uwagi, wyobraźni przestrzennej, tworzenia pojęć, zdolności rozwiązywania problemów, planowania, rozwoju mowy i wad wymowy, rozwoju motorycznego, koordynacji ruchowej, dojrzałości społecznej, temperamentu, osobowości, rozwoju fizycznego i wad rozwojowych.

Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w pracy – możliwości i trudności

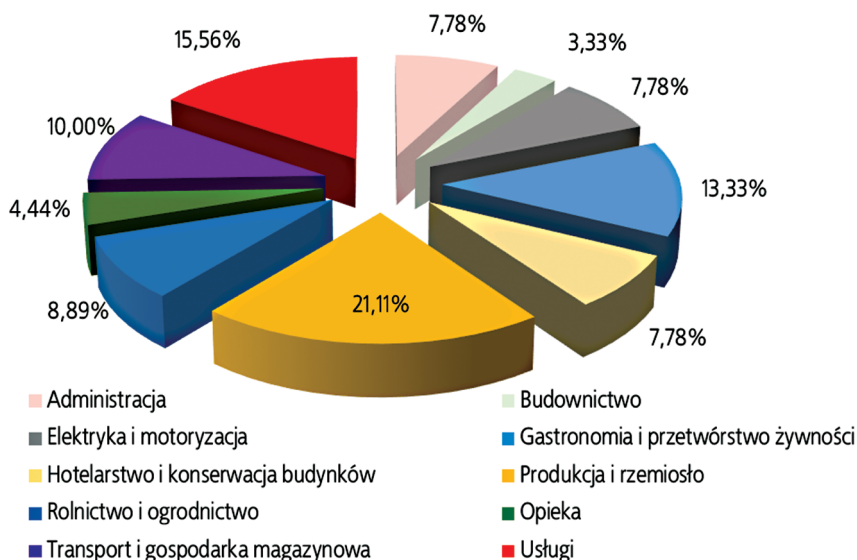
Nie ma specjalnych stanowisk i szczególnej branży gospodarki, w której osoby z niepełnosprawnością intelektualną dobrze funkcjonują. W każdej branży można znaleźć wiele czynności, które osoba z niepełnosprawnością intelektualną po odpowiednim przeszkoleniu, czasami przy wsparciu innej osoby, będzie mogła wykonywać.

Niezwykle istotną kwestią jest **dostosowanie stanowiska pracy**, które gwarantuje, że na dane stanowisko pracy trafi odpowiedni pracownik z kompetencjami odpowiadającymi jego wymogom. Ponadto ważne jest, aby stanowisko pracy było dostosowane do pracownika z niepełnosprawnością intelektualną nie tylko pod względem jego kompetencji zawodowych, ale również relacji z otoczeniem (rozumienie pracy, systemu wartości). Pracownicy, którzy są dobrze dopasowani do organizacji, znają wizję jej rozwoju, lepiej potrafią zaadaptować się do koniecznych zmian, które mogą nastąpić w przyszłości. Lepsze dostosowanie wiąże się także z bardziej pozytywnymi postawami wobec pracy. W praktyce oznacza to, że taka osoba będzie związana z firmą i okres utrzymania przez nią pracy może być dłuższy niż u osób, które na etapie poszukiwania i wybierania pracy nie biorą pod uwagę własnych wartości, przekonań i preferencji.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną, które mają dobrze dostosowane stanowiska pracy, to lojalni, zaangażowani pracownicy, którzy swoją pracę wykonują rzetelnie i odpowiedzialnie.

Liczne pozytywne przykłady zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną pokazują, że osoby te pod wpływem pracy i relacji w niej zmieniają się, dojrzewają społecznie, wchodzą w nowe role, lepiej i bardziej świadomie funkcjonują jako prawdziwi pracownicy, są coraz bardziej samodzielne.

Z analizy danych ze sprawozdań wewnętrznych Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną (PSONI) w latach 2011–2015 wynika, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną najczęściej pracują w produkcji i rzemiośle (21,1%), w usługach (15,6%) oraz w gastronomii i przetwórstwie żywności (13,3%)¹ (rys.).



Stanowiska pracy u pracodawców działających na otwartym rynku pracy dobierane są stosownie do wiedzy, możliwości i preferencji każdej osoby z niepełnosprawnością intelektualną. **Osoby z niepełnosprawnością intelektualną najlepiej sprawdzają się w wykonywaniu czynności pomocniczych.** Głównymi cechami charakterystycznymi dla większości tych czynności są schematyczność, prostota i powtarzalność. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie uczą się bowiem nowych umiejętności tak szybko jak pozostali. Ścisłe określony zakres obowiązków, uporządkowanie zadań w czasie i przestrzeni, a także wyćwiczenie do perfekcji ruchów wykonywanych podczas danej pracy, umożliwiają im pełne skupienie oraz czynią ich nadzwyczaj skrupulatnymi. Co więcej – dają im także poczucie wewnętrznego bezpieczeństwa i satysfakcję z widocznych efektów działania.

¹ Bałtowska-Jucha M., Wolan-Nowakowska M., Zakrzewska M. *Urząd pracy dostępny dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Model naturalnej asystentury. Praktyczne wskazówki.* Warszawa, PFZW 2017.

Poniżej przedstawiono katalog stanowisk pracy i czynności na nich wykonywanych szczególnie odpowiednich dla pracowników z niepełnosprawnością intelektualną i przez nich cenionych. Należy zwrócić uwagę na fakt, że zbiór ten nie jest zamknięty i podlega ciągłym modyfikacjom. Rozwój technologiczny w poszczególnych sektorach gospodarki sprawia bowiem, że pewne zawody zanikają, a pojawiają się nowe. Bez względu jednak na poziom rozwoju technologicznego i organizacyjnego przedsiębiorstw komercyjnych, instytucji publicznych oraz organizacji pozarządowych w każdej z nich znajdują się takie stanowiska pracy, na których można zatrudnić osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

KATALOG PRZYKŁADOWYCH STANOWISK

■ Pomoc biurowa

Czynności: kserowanie, porządkowanie, znakowanie i niszczenie dokumentów, stemplowanie listów, nalepianie znaczków, adresowanie kopert, przepisywanie tekstów i wprowadzanie danych do komputera, segregowanie i roznoszenie korespondencji.

■ Pomoc kuchenna

Czynności: obieranie warzyw i owoców, przygotowywanie: sałatek, kanapek, sosów, ciast, soków, gorących potraw, nakładanie posiłków, zmywanie, segregowanie naczyń.

■ Pomoc kelnera

Czynności: nakrywanie do stołu: rozstawianie naczyń, rozkładanie sztućców, karty dań, serwetek, kwiatów, polerowanie i zawijanie sztućców w serwetki, zaparzanie kawy i herbaty, nalewanie napojów.

■ Pomoc bibliotekarza

Czynności: układanie kart w katalogu oraz książek i czasopism na półkach, przywołanie zamówionych książek z magazynu, odkurzanie i naprawianie zniszczonych książek.

■ **Pomoc magazyniera**

Czynności: pakowanie towaru do pudełek, naklejanie etykiet na opakowania, układanie towaru w magazynie, załadunek towaru do samochodu, utrzymywanie porządku.

■ **Pomoc ogrodnika**

Czynności: grabienie liści, sadzenie i podlewanie roślin, wrywanie chwastów, koszenie trawy, przycinanie krzewów, dbanie o czystość trawników i alejek.

■ **Pomoc sprzedawcy**

Czynności: przynoszenie towaru z magazynu i układanie na półkach, układanie koszyków na zakupy w odpowiednim miejscu, pomaganie klientom w pakowaniu zakupów, przyklejanie cen na opakowania, sprzątanie na terenie sklepu.

■ **Pomoc piekarza**

Czynności: krojenie i pakowanie pieczywa, ważenie i wsypywanie bułki tartej do torebek, formowanie ciasta, układanie pieczywa na półkach i w koszykach.

■ **Pracownik porządkowy**

Czynności: zmiatanie i mycie podłogi, ścieranie kurzu, mycie okien, szyb i luster, wyrzucanie śmieci, odkurzanie dywanów, utrzymywanie porządku w toaletach, uzupełnianie przyborów toaletowych (papieru, mydła, ręczników).

■ **Pracownik produkcji**

Czynności: segregowanie produktów i wkładanie ich do opakowań, składanie produktów złożonych z kilku części, naklejanie etykiet na opakowania, układanie produktów na półkach w magazynie.

■ **Kolporter**

Czynności: rozdawanie gazet lub ulotek na ulicy, roznoszenie ulotek po osiedlach i klatkach schodowych.

■ **Opiekun zwierząt**

Czynności: sprzątanie pomieszczeń, w których przebywają zwierzęta, karmienie i pielęgnacja zwierząt (mycie, czesanie), wyprowadzanie psów na spacer.

■ Pomoc mechanika

Czynności: pomoc w naprawie maszyn, urządzeń i pojazdów, montowaniu części, podawanie mechanikowi narzędzi, dbanie o czystość urządzeń, maszyn, pojazdów.

■ Pomoc pokojowej

Czynności: ścielenie łóżek, prasowanie i wymiana pościeli, wycieranie kurzu, odkurzanie dywanów, zamiatanie i mycie podłóg, utrzymanie porządku w toaletach.

■ Szatniarz

Czynności: pobieranie odzieży od klienta i wieszanie jej w odpowiednim miejscu, wręczanie numerków, wydawanie odzieży.

■ Konfeksjoner

Czynności: segregowanie produktów, naklejanie etykiet na opakowaniach, wkładanie ulotek do gazet, pakowanie gotowych produktów.

■ Pomoc fryzjera

Czynności: zamiatanie i zmywanie podłóg, wyrzucanie śmieci, wycieranie kurzu ze sprzętów i mebli, czyszczenie grzebieni i szczotek do włosów, mycie głów klientom, przygotowanie materiałów potrzebnych fryzjerowi, np. cięcie folii do farbowania włosów.

■ Opiekun osoby starszej

Czynności: pomoc w ubieraniu się, ścielenie łóżek, karmienie, pojenie, robienie zakupów, sprząatanie, towarzyszenie osobie starszej w domu, podczas spacerów oraz wizyt u lekarza, czytanie książek.

■ Pomoc portiera

Czynności: witanie osób wchodzących do budynku, wpisywanie gości do książki, udzielanie informacji osobom wchodzącym do budynku, wydawanie kluczy.

■ Pracownik budowlany

Czynności: przybijanie gwoździ, rozrabianie farb i zapraw, malowanie, przewożenie na taczkach różnych przedmiotów, przygotowanie pomieszczeń do remontu, kopanie ziemi.

Szerokie spektrum możliwości zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną ukazuje „Katalog czynności zawodowych”. Na każdym z opisanych stanowisk pracy realnie pracują osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

<http://pfzw.pl/wp-content/uploads/2015/11/ic3katalog.pdf>



Wśród osób z niepełnosprawnością intelektualną są na pewno takie, których jakość funkcjonowania, wykształcenie i zdobyte doświadczenie umożliwia podjęcie pracy nie tylko na pomocniczym stanowisku, ale również w określonym zawodzie. Mogą to być osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, które ukończyły szkołę zawodową i zdobyły kwalifikacje uprawniające je do pracy w danym zawodzie.

Osoba z niepełnosprawnością intelektualną może (ale nie musi) mieć trudności m.in. z:

- dostrzeganiem różnic i związków między tym, co widzi, słyszy i mówi
- dostrzeganiem powiązań między wydarzeniami, doświadczeniami, ludźmi, rzeczami
- odkrywaniem znaczeń i rozumieniem znaczeń ukrytych – aluzji, przenośni, wieloznaczności
- kojarzeniem dawnych spostrzeżeń z nowymi
- przyswajaniem faktów z różnych źródeł
- skupieniem się na jednej myśli, czynności
- nawiązywaniem i utrzymywaniem kontaktów interpersonalnych
- formułowaniem zdań – zwłaszcza własnych opinii o danych rzeczach, zjawiskach, osobach oraz wewnętrznych przemyśleniach

- mówieniem, nazywaniem i okazywaniem emocji oraz uczuć
- nazywaniem i rozumieniem pojęć abstrakcyjnych
- pisanem, czytaniem, liczeniem
- orientacją w czasie i przestrzeni
- podejmowaniem decyzji
- organizacją czasu – pracy i wolnego.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną wolniej przystosowują się do warunków życia społecznego, stąd też potrzebują więcej czasu na wyuczenie się nowych czynności i zapamiętanie nowych informacji. Osoby z tym rodzajem niepełnosprawności uczą się najchętniej i najefektywniej przez wielokrotne powtarzanie tych samych działań w naturalnym środowisku.

Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością intelektualną



Pracodawca decydujący się na zatrudnienie osób niepełnosprawnych może potrzebować wsparcia na różnych etapach: poszukiwania pracownika, dostosowania środowiska pracy do jego potrzeb oraz utrzymania w zatrudnieniu.

4 ETAPY ZATRUDNIENIA OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ



Źródło: opracowanie własne

1. Rekrutacja

Proces rekrutacji kandydatów z niepełnosprawnością nie różni się znacząco od sposobu rekrutacji do pracy innych kandydatów.

Podczas każdego etapu rekrutacji warto zastosować wskazówki, które ułatwią dotarcie do kandydatów z niepełnosprawnością.

Ogłoszenie o pracę

Przy przygotowaniu ogłoszenia o pracę dla nowego pracownika trzeba unikać bezpośrednich zwrotów informujących, że firma poszukuje wyłącznie osób niepełnosprawnych. Warto zaś zachęcić do udziału w procesie rekrutacji osoby niepełnosprawne, bądź też wyraźnie podkreślić gotowość pracodawcy do zatrud-

niania także osób niepełnosprawnych. Można to ująć słowami „Zapraszamy do aplikowania również kandydatów z niepełnosprawnością”. Pozytywnym komunikatem jest informacja o dostępności budynku firmy dla osób niepełnosprawnych, sposób dojazdu komunikacją miejską, przystosowanie stanowisk pracy do osób z określonym rodzajem niepełnosprawności. Jeśli firma zatrudnia już pracowników z niepełnosprawnością, warto tę informację zawrzeć w ogłoszeniu. Na sąsiedniej stronie przedstawiono przykładowe ogłoszenie rekrutacyjne.

Ogłoszenie o pracę powinno być napisane prostym, zrozumiałym językiem. Należy w nim opisać czynności, które będzie wykonywać pracownik, a także warunki pracy (praca w grupie/samodzielna), środowisko pracy (np. mikroklimat, hałas).

Skuteczniejsze dotarcie do kandydatów zapewni umieszczenie ogłoszenia na jednym z profilowanych portali rekrutacyjnych dla osób niepełnosprawnych. Wiele z nich powstaje z inicjatywy organizacji pozarządowych zajmujących się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. Przykładowe portale rekrutacyjne:

- <http://oferty.praca.gov.pl/>
- <http://niepelnosprawni.pl/>
- <http://sprawni-niepelnosprawni.pl/>
- <http://popon.pl/>
- <http://fazon.pl/>
- <http://praca.obpon.pl/>
- <https://werbeo.pl/>
- <https://sprawni.weegree.com/>
- <https://sprawniowpracy.com/>

Ogłoszenie rekrutacyjne

Do naszego warszawskiego zespołu poszukujemy osoby na stanowisko: pomocnika archiwisty

Miejsce pracy: Warszawa. **Dogodny dojazd komunikacją miejską (autobus linii 190). Budynek jest dostępny architektonicznie dla osób niepełnosprawnych, z wyjątkiem bufetu umieszczonego na półpiętrze.**

Główne zadania:

- przyjmowanie i wydawanie dokumentów (teczek aktowych)
- sortowanie dokumentów
- dopinanie dokumentów do teczek aktowych
- inne czynności związane z pracą w archiwum
- ...

Wymagania:

- dyspozycyjność do pracy w pełnym wymiarze etatu. **W przypadku osób niepełnosprawnych możliwość pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy**
- znajomość obsługi komputera na poziomie podstawowym
- skrupulatność, dokładność
- dobra organizacja pracy
- ...

Oferujemy:

- **pracę w zróżnicowanym zespole, w którym są osoby w różnym wieku, różnej płci i z niepełnosprawnościami**
- miejsce parkingowe, w tym dla osoby niepełnosprawnej w bezpośredniej bliskości budynku
- ...

Zapewniamy przyjazną atmosferę pracy – z indywidualnym podejściem do każdego pracownika i otwartą komunikacją.

Poinformuj nas o swoich indywidualnych potrzebach: tłumacz języka migowego, materiały w wersji elektronicznej, pomoc w odnalezieniu firmy. Zachęcamy do kandydowania także osoby niepełnosprawne.

Instytucje wspierające w poszukiwaniu pracownika

Pracodawca poszukujący osób niepełnosprawnych zainteresowanych zatrudnieniem może zwrócić się o pomoc w rekrutacji do:

- Powiatowych Urzędów Pracy
- Ochotniczych Hufców Pracy
- agencji zatrudnienia
- fundacji i stowarzyszeń zajmujących się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych, realizujących zadania zlecone z zakresu pośrednictwa pracy, takich jak:
 - Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną (<https://psoni.org.pl/>)
 - Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie – Centrum DZWONI (<http://centrumdzwoni.pl/>)
 - Fundacja Aktywizacja (<https://www.aktywizacja.org.pl/>)
 - Integracja (<http://www.integracja.org>).

Ponadto pracodawcy mogą poszukiwać potencjalnych kandydatów do pracy na organizowanych przez różne podmioty giełdach i targach pracy.

Warto nawiązać współpracę z partnerem wyspecjalizowanym w rekrutacji osób niepełnosprawnych, posiadającym bazę kandydatów i znającym potrzeby tej grupy. Takim partnerem mogą być agencje zatrudnienia zajmujące się rekrutacją i wsparciem w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami.

Poszukując potencjalnych pracowników, pracodawca może także nawiązywać współpracę z instytucjami, które kierują swoją ofertę do osób niepełnosprawnych, ale nie zajmują się bezpośrednio pośrednictwem pracy. Instytucje te mogą służyć pomocą w zamieszczeniu ogłoszenia o ofertach pracy lub w dotarciu do zainteresowanych osób niepełnosprawnych. Są to m.in.:

- organizacje pozarządowe
- warsztaty terapii zajęciowej
- zakłady aktywności zawodowej

- placówki edukacyjne, a w szczególności szkoły specjalne
- powiatowe i miejskie zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
- powiatowe centra pomocy rodzinie i miejskie (gminne) ośrodki pomocy społecznej.

2. Wsparcie w zatrudnieniu – dostosowanie środowiska pracy

Racjonalne dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności to „**konieczne i odpowiednie modyfikacje i dostosowania niepociągające za sobą nieproporcjonalnych i niepotrzebnych obciążeń, jeśli są potrzebne w określonych przypadkach do zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami możliwości egzekwowania i korzystania z wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności**”².

Ważne jest również uniwersalne projektowanie, które odnosi się do produktów, środowisk, programów i usług, które są użyteczne dla wszystkich ludzi, w jak najszerszym zakresie, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznych zmian – w każdym wieku, z różnymi możliwościami, umiejętnościami i stopniem sprawności.

Dla osób z niepełnosprawnością intelektualną racjonalne dostosowanie to np.:

- tekst łatwy do czytania i rozumienia
- osoba wspierająca (trener pracy)
- dłuższy czas na wykonanie czynności
- wolniejsze tempo pracy.

² Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r., ratyfikowana dnia 6 września 2012 r., Dz.U. 2012 r. Nr 1169.

Praktyczne rozwiązania na stanowisku pracy:

- Specyfiką funkcjonowania osoby z niepełnosprawnością intelektualną jest potrzeba wsparcia udzielanego przez trenera pracy. Jego rola polega przede wszystkim na tym, by pomóc zrozumieć takiej osobie, czego się od niej oczekuje, nauczyć ją określonych czynności, wprowadzić w nowe środowisko i zapoznać z regułami współżycia w nim obowiązującymi, a jednocześnie pomóc pracodawcy i współpracownikom zrozumieć i zaakceptować niepełnosprawnego kolegę.
- Zakres obowiązków pracownika z niepełnosprawnością intelektualną powinien być jasno ustalony i zdefiniowany, a czynności powinny być z góry zaplanowane, niezmiennie i odbywać się w ustalonej kolejności. W przypadku dokonania zmiany zakresu obowiązków należy przeprowadzić szkolenie uzupełniające.
- Ważny jest też podział czynności trudniejszych na proste. Dlatego też systematyczne szkolenie na stanowisku pracy jest bardzo skuteczną, podzieloną na etapy strategią nabywania wszelkich umiejętności.
- Przełożeni przydzielający pracę powinni zadbać o to, aby tempo pracy było dostosowane do możliwości intelektualnych pracownika oraz jego ograniczeń w sferze poznawczej. W praktyce oznacza to zlecenie mu konkretnych, prostych, odtwórczych, powtarzalnych czynności zawodowych, np. w przypadku szwaczki powinna być to nauka szycia konkretnego produktu.
- Miejsca, z których korzystają pracownicy (np. bufet, toalety, poszczególne działy, magazyny), powinny być oznaczone w sposób łatwy do zrozumienia, najlepiej za pomocą piktogramów.
- Należy zapewnić pracownikowi przyjazną atmosferę, poczucie bezpieczeństwa, akceptację oraz możliwość doświadczania sukcesów.
- W sytuacjach nieprzewidzianych (np. ewakuacja, awaria maszyn) pracownik powinien mieć możliwość wezwania osoby wspierającej (np. za pomocą urządzenia łączności bezprzewodowej), która udzieli mu niezbędnego wsparcia i pomocy.

- Należy regularnie przeprowadzać ćwiczenia ewakuacji na wypadek wystąpienia sytuacji nieprzewidzianych i trudnych. W ćwiczeniach tych powinna wziąć udział osoba z niepełnosprawnością intelektualną oraz osoba wspierająca.



Szczegółowe informacje dotyczące przystosowania pomieszczeń i stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych znajdziesz na stronie CIOP-PIB. Do ściągnięcia darmowe publikacje „Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – RAMOWE WYTYCZNE” i „Przystosowanie obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – DOBRE PRAKTYKI”. Zeskanuj kod QR:

https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74754/Ramowe_wytyczne2014.pdf

https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74755/Dobre_praktyki-wersja_finalna2014.pdf



Kompleksową informację w zakresie dostosowania środowiska pracy można znaleźć m.in. w następujących instytucjach:

- Zespół Informacyjno-Doradczy i Zespół Projektowania i Dostosowywania Stanowisk Pracy do potrzeb Osób Niepełnosprawnych przy Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym <http://www.ciop.pl>
- Oddziały Regionalne Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
- Regionalna Sieć Ekspertów BHP zraszająca ekspertów certyfikowanych w CIOP-PIB.

3. Wsparcie w utrzymaniu pracy – zatrudnienie wspomagane

Najskuteczniejszą formą utrzymania w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych intelektualnie na otwartym rynku pracy jest zatrudnienie wspomagane (ZW).

Zatrudnienie wspomagane to **nieodpłatna usługa kierowana do pracodawców z otwartego rynku pracy**, którzy:

- poszukują lojalnych i zaangażowanych pracowników
- są gotowi i otwarci na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej.

W ramach usługi zatrudnienia wspomaganego trener pracy współpracuje z pracodawcą oraz z osobą niepełnosprawną poszukującą pracy, zapewniając:

- przeprowadzenie procesu rekrutacyjnego – dopasowanie kandydata poszukującego pracy do stanowiska pracy po identyfikacji jego umiejętności i predyspozycji, m.in. dzięki zastosowaniu prób pracy i praktyk na konkretnym stanowisku
- zapoznanie pracownika z zakresem zadań na stanowisku pracy i bezpośrednią pomoc w wykonywaniu obowiązków przez pierwszy okres pracy (zależnie od indywidualnych potrzeb)
- wsparcie pracownika w adaptacji do środowiska pracowniczego
- przygotowanie załogi przedsiębiorstwa do współpracy z osobą niepełnosprawną
- monitorowanie pracy osoby zatrudnionej – stały kontakt i dostępność trenera pracy przez cały okres zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością
- działania interwencyjne w przypadku trudności z wykonywaniem pracy, zmianą zakresu czynności itp.
- pomoc organizacyjną i prawną w zakresie potrzeb związanych z wykonywaną przez osoby niepełnosprawne pracą
- wsparcie w pozyskaniu informacji o możliwościach dofinansowania.

Wsparcie w procesie zatrudnienia wspomaganego ma charakter ciągły – czyli jest możliwe zawsze wtedy, gdy potrzebuje go pracodawca lub pracownik. Udowodniono,

że jest to jeden z kluczowych czynników sukcesu, bez którego rośnie ryzyko utraty pracy. Rodzaj wsparcia, którego potrzebują osoby niepełnosprawne, współpracownicy i firmy, zależy od indywidualnego przypadku, grupy docelowej i specyfiki danej firmy – to tak zwane wsparcie „szyte na miarę”.

Należy również podkreślić, że skuteczne wsparcie nie ogranicza się jedynie do wizyt trenera w miejscu pracy. Powinno ono obejmować instruowanie, informowanie, wsparcie emocjonalne oraz zbieranie informacji zwrotnych. Niektórzy pracownicy wymagają większego wsparcia na etapie nauki nowych zadań i preferują regularną obecność trenera pracy. Inni z kolei mają wysokie kwalifikacje i podczas obejmowania nowego stanowiska wystarcza im jedynie wsparcie ze strony kolegów i koleżanek z pracy, a z usług trenera korzystają poza miejscem pracy.

Pracodawcy zainteresowani wykorzystaniem usługi zatrudnienia wspomaganego w procesach rekrutacyjnych w swojej firmie mogą skorzystać z profesjonalnego doradztwa organizacji pozarządowych wykwalifikowanych w świadczeniu tego typu usług.

Kontakty do organizacji realizujących programy zatrudnienia wspomaganego można znaleźć m.in. na stronie Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego <http://www.pfzw.pl> w zakładce <FEDERACJA> <CZŁONKOWIE PFZW>

i



IV Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych

Osoba niepełnosprawna ma prawo zgłosić pracodawcy potrzebę wprowadzenia racjonalnych usprawnień. Racjonalne usprawnienia mogą polegać na dostosowaniu sprzętu biurowego do potrzeb pracownika, zastosowaniu alternatywnych form komunikacji (np. zatrudnienie tłumacza języka migowego), przeniesieniu stanowiska osoby niepełnosprawnej na parter, ustaleniu specyficznych godzin pracy czy podziału obowiązków. Pracodawca powinien wprowadzić te usprawnienia, jeżeli ma możliwości organizacyjne i finansowe.

Orzeczenie znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej. Jest to możliwe pod warunkiem przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej lub zatrudnienia jej w formie telepracy.

Czas pracy

Czas pracy osoby niepełnosprawnej o lekkim stopniu niepełnosprawności nie może przekraczać 8 godzin (40 godzin tygodniowo), a osoby o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – 7 godzin (35 godzin tygodniowo).

Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Krótszy wymiar czasu pracy osoby zaliczanej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie powoduje obniżenia przysługującego jej wynagrodzenia.

Ważne:



Ograniczeń dotyczących czasu pracy oraz pracy w porze nocnej i godzinach nadliczbowych nie stosuje się:

- do osób zatrudnionych przy pilnowaniu
- gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

Dodatkowa przerwa w pracy

Osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

Dodatkowy urlop

Osobie ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Osoba niepełnosprawna nabywa prawo do pierwszego dodatkowego urlopu po przepracowaniu jednego roku po dniu przyznania jej jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Turnus rehabilitacyjny

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku. Łączny wymiar urlopu dodatkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Zwolnienie od pracy na badania

Pracownikowi niepełnosprawnemu z orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przysługuje zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Uwaga!

Obowiązek wydzielenia lub zorganizowania stanowiska pracy

Osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca jest obowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania jej za osobę niepełnosprawną.

Korzyści pracodawców V zatrudniających osoby niepełnosprawne

Decyzja o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej to trafna decyzja biznesowa, ponieważ zatrudniając taką osobę, pracodawca może liczyć na różnego rodzaju korzyści o charakterze finansowym, a przede wszystkim pozafinansowym.

Korzyści pozafinansowe

Korzyści pozafinansowe to dwie kategorie atutów, które w krótkim okresie nie da się przeliczyć na wymierne wartości pieniężne, ale w dłuższej perspektywie czasu pracodawcy dostrzegają ich wpływ na sytuację finansową firmy.

- **Dobra, lojalna i zaangażowana kadra** – jeśli pracodawca szuka pracownika odpowiedzialnego, pracowitego, lojalnego, który ma świadomość wartości pracy i w którego rozwój może zainwestować, ponieważ zdobyte kompetencje wykorzysta w jego firmie, to zatrudniając osobę niepełnosprawną, zwiększa swoje szanse na uzyskanie takiego właśnie pracownika. Zmieniający się w Polsce rynek pracy oraz rekordowo małe bezrobocie powodują, iż pracodawcy mają coraz większe problemy z pozyskaniem pracowników. Osoby niepełnosprawne to kapitał ludzki, po który warto sięgnąć. Doświadczenia pracodawców oraz przeprowadzone wśród firm i instytucji badania wskazują, że osoby niepełnosprawne to staranni, pracowici, zaangażowani w swoją pracę oraz lojalni pracownicy.
- **Pozytywne postrzeganie firmy (instytucji) przez klientów i otoczenie jako pracodawcy kierującego się zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu** (ang. *Corporate Social Responsibility, CSR*). Od współczesnych pracodawców i przedsiębiorców społeczeństwo oczekuje aktywnego angażowania się w rozwiązywanie problemów społecznych. Uwzględnianie w zarządzaniu firmą

zasad społecznej odpowiedzialności biznesu to już nie tylko moda, ale i konieczność. Wzrost świadomości społecznej konsumentów powoduje, iż w swoich wyborach kierują się oni także zaufaniem do danej firmy i jej wizerunkiem. Prowadzenie przez pracodawcę przyjaznej i otwartej wobec osób niepełnosprawnych polityki personalnej wpływa na poprawę wizerunku firmy, sprzyja zaufaniu klientów, wzrostowi sprzedaży i w efekcie przekłada się na wynik ekonomiczny.

i



Społeczną odpowiedzialność biznesu określa się jako koncepcję, dzięki której przedsiębiorstwa na etapie budowania strategii dobrowolnie uwzględniają interesy społeczne i ochronę środowiska, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy³.

Więcej informacji o społecznej odpowiedzialności biznesu – zeskanuj kod QR
<http://odpowiedzialnybiznes.pl/>

Korzyści finansowe

1. Obniżenie wpłaty obowiązkowej na PFRON

Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest obowiązany dokonywać miesięcznych wpłat na PFRON w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. (*Podstawa prawna: art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*).

³ <http://www.ekonomiaspoleczna.gov.pl/Spoleczna,odpowiedzialnosc,biznesu,464.html> [dostęp: 14.08.2019].

Przykład:

Pracodawca zatrudniał w miesiącu sierpniu 2018 r. w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy 50 pracowników, w tym 1 osobę niepełnosprawną z lekkim stopniem niepełnosprawności. Ile wyniosła jego wpłata obowiązkowa (Wo) na PFRON? Jaką kwotę zaoszczędziłby, zatrudniając kolejną osobę niepełnosprawną z lekkim stopniem niepełnosprawności?

Przeciętne wynagrodzenie w sierpniu 2018 r. – 4622,84zł

$Wo = [(50 \text{ etatów} \times 6\%) - 1 \text{ etat ON}] \times 40,65\% \times 4622,84 \text{ zł} = 3758,36 \text{ zł}$

Wpłata miesięczna wyniosłaby – 3758 zł

Po zatrudnieniu kolejnej osoby niepełnosprawnej wpłata (Wo) wyniosłaby:

$Wo = [(50 \text{ etatów} \times 6\%) - 2 \text{ etaty ON}] \times 40,65\% \times 4622,84 \text{ zł} = 1879,18 \text{ zł}$

Z tytułu zatrudnienia kolejnej osoby niepełnosprawnej pracodawca zaoszczędziłby 1879 zł miesięcznie.

Uwaga!

Pracodawca może zaoszczędzić miesięcznie znacznie wyższą kwotę, jeżeli zatrudni osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym lub umiarkowanym ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy. Do schorzeń tych zalicza się między innymi upośledzenie umysłowe (symbol przyczyny niepełnosprawności 01-U).

Rodzaje tych schorzeń wymienione są w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania.

Więcej informacji na ten temat – zeskanuj kod QR
(<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/wplaty-obowiazkowe/wysokosc-wplat/>)

Oszczędności związane z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej można obliczyć z wykorzystaniem kalkulatora korzyści zamieszczonego w programie ErgoON – kalkulator korzyści⁴.

i



2. Dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych

Jednym z najważniejszych instrumentów wsparcia zatrudniania osób z niepełnosprawnościami jest dofinansowanie do wynagrodzenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych

⁴Program ErgoON – kalkulator korzyści został opracowany w ramach projektu „Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy” i jest udostępniony na stronie http://www.ciop.pl/model_wsparcia_ON.

udzielane pracodawcom na podstawie art. 26a Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Uwaga!

Dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%. Dofinansowanie nie przysługuje także na pracowników zaliczonych do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności, którzy mają ustalone prawo do emerytury.

Wysokość przysługujących kwot dofinansowania do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zgodnie z art. 26a ustawy o rehabilitacji (...) przedstawiono poniżej.

Stopień niepełnosprawności	Kwota dofinansowania
Stopień lekki	450 zł
Stopień lekki ze schorzeniami szczególnymi*	1050 zł
Stopień umiarkowany	1125 zł
Stopień umiarkowany ze schorzeniami szczególnymi*	1725 zł
Stopień znaczny	1800 zł
Stopień znaczny ze schorzeniami szczególnymi*	2400 zł

* Osoby niepełnosprawne, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidome.

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć 90% faktycznie i terminowo poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą – 75% tych kosztów.

Przykład:

Pracodawca prowadzący działalność gospodarczą zatrudnia dwie osoby niepełnosprawne w pełnym wymiarze czasu pracy – jedną w stopniu umiarkowanym, z symbolem niepełnosprawności 01-U (upośledzenie umysłowe), a drugą ze znacznym stopniem niepełnosprawności, z symbolem niepełnosprawności 01-U (upośledzenie umysłowe).

Wynagrodzenie każdej z osób wynosi 4000 zł brutto. Jaką kwotę dofinansowania otrzymuje pracodawca?

Dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym z symbolem niepełnosprawności 01-U wyniesie 1725 zł.

Dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej w stopniu znacznym, z symbolem niepełnosprawności 01-U wyniesie 2400 zł.

Więcej informacji o dofinansowaniach do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych – zeskanuj kod QR (<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/dofinansowanie-wynagrodzen/>)



3. Korzyści związane z osiągnięciem określonych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych

- **Zakład Pracy Chronionej oraz możliwość tworzenia zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON).** Status zakładu pracy chronionej może uzyskać pracodawca zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników i spełniający warunki określone w art. 28 ustawy o rehabilitacji (...) oraz osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości:
 - co najmniej 50%, a w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności albo
 - co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej pozwala pracodawcy na tworzenie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON), w szczególności ze środków pochodzących ze zwolnień podatkowych. Ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych pracodawca może udzielać wsparcia na rehabilitację zatrudnionym osobom niepełnosprawnym oraz finansować koszty przystosowania i wyposażenia stanowisk pracy dla tych osób niepełnosprawnych.

- **Udzielanie tzw. ulg we wpłatach na PFRON.** Zgodnie z art. 22 ustawy o rehabilitacji (...) pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do:

- 1) znacznego stopnia niepełnosprawności lub
 - 2) umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych
- w wysokości co najmniej 30%, zwany dalej „sprzedającym”, może udzielać pracodawcom, którzy zakupili jego własne usługi lub produkcję (z wyłączeniem handlu), tzw. ulgi we wpłatach na PFRON. Warunkiem uzyskania ulgi przez pracodawcę – nabywcę jest spełnienie wymagań określonych w art. 22 ustawy o rehabilitacji (...).

Możliwość udzielania tzw. ulg we wpłatach na PFRON jest istotnym instrumentem marketingowym, zachęcającym do zakupu usług lub produkcji pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

4. Zwrot kosztów przystosowania tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych

Obejmuje:

- adaptację pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
- adaptację lub nabycie urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy
- zakup lub autoryzację oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń i technologii wspomagających osoby niepełnosprawne lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności.



Ważne:

- maksymalna wysokość dofinansowania ze środków PFRON nie może przekroczyć dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej
- osobę niepełnosprawną należy zatrudnić na okres co najmniej 36 miesięcy na umowę o pracę
- konieczne jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowanym stanowisku pracy
- zwrot kosztów dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.



Więcej informacji: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> oraz na stronach internetowych starostw i urzędów pracy

5. Zwrot pracodawcom kosztów wyposażenia stanowiska pracy

Obejmuje zakup narzędzi pracy i elementów wyposażenia stanowiska pracy (np. biurko, krzesło).

Ważne:

- maksymalna wysokość dofinansowania nie może przekroczyć piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia
- osobę niepełnosprawną należy zatrudnić na okres co najmniej 36 miesięcy na umowę o pracę
- konieczne jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na wyposażonym stanowisku pracy.



Więcej informacji: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> oraz na stronach internetowych starostw i urzędów pracy



6. Zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia oraz szkolenia osób pomagających osobie niepełnosprawnej w pracy

Obejmuje:

- zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających osobie niepełnosprawnej w pracy
- zwrot kosztów szkolenia tych pracowników w zakresie ułatwienia komunikowania się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez osobę niepełnosprawną na stanowisku pracy (100% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż równowartość kwoty najniższego wynagrodzenia).

Ważne:

- liczba godzin przeznaczonych na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekroczyć liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu
- wysokość zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu to iloczyn kwoty najniższego



wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu.



Więcej informacji: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> oraz na stronach powiatowych urzędów pracy

7. Refundacja kosztów szkolenia osoby niepełnosprawnej

Obejmuje zwrot kosztów szkolenia osób niepełnosprawnych, przy czym:

- pracodawca może sam zorganizować szkolenie lub kupić je dla zatrudnionych osób niepełnosprawnych
- koszty szkolenia mogą być zrefundowane do wysokości 70% kosztów szkolenia jednej osoby
- wysokość refundacji nie może przekroczyć dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia jednej osoby
- refundacja nie może przekroczyć 70% kosztów szkolenia osób kwalifikujących się do objęcia pomocą w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw
- refundacja nie może przekroczyć 60% kosztów szkolenia osób kwalifikujących się do objęcia pomocą w odniesieniu do dużych przedsiębiorstw.



Ważne:

- zadanie to realizowane jest przez powiatowe urzędy pracy
- wydatki poniesione przez pracodawcę na szkolenie osoby niepełnosprawnej przed podpisaniem umowy nie zostaną zrefundowane



Więcej informacji: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> oraz na stronach powiatowych urzędów pracy

8. Pomoc dla osoby niepełnosprawnej w podjęciu działalności gospodarczej, rolniczej lub wniesieniu wkładu do spółdzielni socjalnej

Obejmuje wsparcie w postaci bezzwrotnej pomocy finansowej (dotację) na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej, przy czym:

- osoba niepełnosprawna powinna być zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu
- wysokość pomocy wynosi nie więcej niż sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia w przypadku zobowiązania się do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez co najmniej 12 miesięcy
- wysokość pomocy wynosi od sześciokrotności do piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia w przypadku zobowiązania się do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez co najmniej 24 miesiące – jeżeli osoba niepełnosprawna nie otrzymała bezzwrotnych środków publicznych na ten cel.

Ważne:

Rejestracji działalności gospodarczej należy dokonać po przyznaniu dotacji na jej rozpoczęcie!



Więcej informacji: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> oraz na stronach powiatowych urzędów pracy



9. Wsparcie samozatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez dofinansowanie oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie działalności gospodarczej albo prowadzenie własnego lub dzierżawionego gospodarstwa rolnego

Obejmuje dofinansowanie spłaty odsetek kredytu zaciągniętego na działalność gospodarczą:

- dla osoby niepełnosprawnej prowadzącej działalność gospodarczą lub rolniczą

- dla osoby niepełnosprawnej niekorzystającej aktualnie z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej
- dla osoby niepełnosprawnej niekorzystającej z bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo prowadzącej tę działalność co najmniej przez 24 miesiące od dnia otrzymania pomocy na ten cel.



Ważne:

Wysokość dofinansowania nie może przekroczyć 50% kwoty oprocentowania kredytu bankowego.



Więcej informacji: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> oraz na stronach powiatowych urzędów pracy

10. Wsparcie dla pracodawców z otwartego rynku pracy w ramach programu pilotażowego PFRON „Praca – Integracja”

**praca
integracja**



W trybie naboru otwartego pracodawcy zgłaszają oferty zatrudnienia co najmniej 25 etatów osób niepełnosprawnych na okres nie krótszy niż 18 miesięcy, z zastrzeżeniem, że zatrudnienie to przyczyni się do wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem, liczonego w stosunku do stanu zatrudnienia na koniec roku poprzedzającego rok złożenia oferty.



Ważne:

Dofinansowanie na zrekrutowanie, zatrudnienie u wskazanego pracodawcy oraz wsparcie w trakcie zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych uzyskuje organizacja pozarządowa wyłoniona w ramach konkursu organizowanego przez PFRON.

Dofinansowanie obejmuje:

- rekrutację i rozpoznanie potrzeb wynikających z niepełnosprawności
- uzyskanie przez osobę niepełnosprawną pożądaných kwalifikacji/umiejętności zawodowych oraz pracowniczych
- zakup sprzętów/urządzeń/usług, które ze względu na rodzaj niepełnosprawności adresata programu są niezbędne do podjęcia i wykonywania pracy u potencjalnego pracodawcy i nie wchodzą w zakres standardowego wyposażenia stanowiska pracy u potencjalnego pracodawcy, w szczególności zakup i montaż:

- urządzeń wspomagających samodzielność, poruszanie się lub odbiór dźwięku albo widzenie
 - specjalistycznego oprogramowania
 - innych sprzętów/urządzeń/usług, uzasadnionych podjęciem aktywności zawodowej przez adresata programu
- wypłatę dodatku motywacyjnego rekompensującego podwyższone koszty związane z podjęciem aktywności zawodowej osoby niepełnosprawnej
 - wykorzystanie innowacyjnych metod pracy, mających na celu utrzymanie osoby niepełnosprawnej w zatrudnieniu.



Więcej informacji o programie „Praca – Integracja”

– zeskanuj kod QR

<https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/pilotazowy-program-prac/>



11. Pomoc finansowa dla instytucji publicznych, jednostek samorządu terytorialnego oraz państwowych i samorządowych instytucji kultury w ramach pilotażowego programu PFRON „STABILNE ZATRUDNIENIE – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej”

Program „STABILNE ZATRUDNIENIE” jest obecnie realizowany w ramach dwóch modułów, obejmujących już nie tylko zatrudnienie osób niepełnosprawnych, lecz również staże zawodowe.



Moduł I „Instytucje” – adresowany do organów i instytucji wykonujących zadania z zakresu administracji publicznej, jednostek samorządu terytorialnego oraz państwowych i samorządowych instytucji kultury, które w ramach programu zatrudnią osoby niepełnosprawne.

Moduł II „Staże zawodowe” – adresowany do organizacji pozarządowych, które w ramach programu przygotowują i skierują osoby niepełnosprawne na staż zawodowy w administracji rządowej.

Moduł I

Pomoc finansowa w ramach programu jest udzielana w formie dofinansowania kosztów, m.in.:

- wyposażenia stanowisk pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności oraz charakteru zatrudnienia
- adaptacji pomieszczeń i otoczenia zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy
- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek osób niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności
- szkoleń beneficjentów ostatecznych zatrudnionych w ramach programu
- szkoleń pracowników wnioskodawcy w zakresie umiejętności współpracy z beneficjentami ostatecznymi zatrudnionymi w ramach programu, w tym kosztów szkoleń pracowników pomagających beneficjentom ostatecznym w pracy
- organizacji przez pracodawcę dowozu beneficjentów ostatecznych z miejsca zamieszkania do zakładu pracy i powrotu
- dodatku motywacyjnego wypłacanego beneficjentom ostatecznym przez wnioskodawcę.

Moduł II

Pomoc finansowa w ramach nowego modułu II „Staże zawodowe” obejmuje liczne działania aktywizacyjne, między innymi przygotowanie i wdrożenie indywidualnego planu drogi zawodowej dla osoby z niepełnosprawnością, doradztwo zawodowe, wsparcie w uzyskaniu kwalifikacji (umiejętności) zawodowych oraz pracowniczych poprzez realizację kursów, warsztatów i szkoleń zawodowych, wsparcie asystenta (trenera pracy), pokrycie kosztów dojazdów, a także stypendium dla osoby niepełno-

sprawnej skierowanej na staż. Dofinansowanie może również zostać przeznaczone na skierowane do pracowników instytucji szkolenia i warsztaty w zakresie umiejętności współpracy z osobami niepełnosprawnymi.

Więcej informacji o Programie „STABILNE ZATRUDNIENIE – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej” – zeskanuj kod QR <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/program-stabilne-zatrud/>



VI Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

Prezentowany poradnik „Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w pracy” jest elementem Modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Model ten zawiera zasady postępowania w procesie **tworzenia optymalnego dla osoby**

niepełnosprawnej środowiska pracy, w tym metody oceny fizycznych i psychospołecznych warunków pracy oraz narzędzia wspomagające przystosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Zasadniczymi elementami modelu wsparcia są:

1. Dokument strategiczny „**Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Mapa drogowa**” syntetycznie i w przyjazny dla odbiorców sposób przedstawiający zasady postępowania ukierunkowane na dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

2. Narzędzia operacyjne wspomagające pracodawców w organizacji środowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, w tym:

- **4 poradniki dla pracodawców** nt. dostosowania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością narządu ruchu, wzroku, słuchu i niepełnosprawnością intelektualną
- **ErgoON – lista kontrolna**, czyli interaktywna, mobilna aplikacja do oceny stanowiska pracy pod kątem dostosowania do potrzeb osoby z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową lub intelektualną



- **ErgoON – kalkulator korzyści**, czyli interaktywna, mobilna aplikacja umożliwiająca obliczenie środków finansowych, które uzyska pracodawca w związku z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej
- **ErgoON – wizualizacje**, czyli aplikacja zawierająca interaktywne wizualizacje możliwości przystosowania biurowego i przemysłowego środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową i intelektualną, wykorzystująca techniki rzeczywistości wirtualnej
- **ErgoON – projektowanie**, czyli interaktywny program wykorzystujący techniki rzeczywistości wirtualnej (VR) do tworzenia optymalnego środowiska pracy biurowej (najczęściej występującej w administracji publicznej, a także najbardziej dostępnej dla osób niepełnosprawnych).

3. Utworzenie ogólnopolskiej sieci podmiotów zaangażowanych we wspomaganie pracodawców w dostosowywaniu środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych:

- Punkty Kontaktowe PFRON
- Zespół Informacyjno-Doradczy w CIOP-PIB
- Zespół Projektowania i Dostosowywania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
- Sieć Ekspertów BHP ds. Osób Niepełnosprawnych.

Szczegółowe informacje dotyczące Modelu wsparcia można znaleźć na stronie internetowej http://www.ciop.pl/model_wsparcia_ON

Są tam również dostępne wersje elektroniczne opracowanych poradników i mapy drogowej, a także istnieje możliwość pobrania narzędzi komputerowych.



VII Źródła informacji

- Baczała D., *Niepełnosprawność intelektualna a kompetencje społeczne*, Toruń, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika 2012.
- Bałtowska-Jucha M., *Intensywne szkolenie w miejscu pracy. Strategia uczenia się*, Warszawa, PSOUU 2015.
- Bałtowska-Jucha M., Wolan-Nowakowska M., Zakrzewska M., *Urząd pracy dostępny dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Model naturalnej asystentury. Praktyczne wskazówki*, Warszawa, PFZW 2017.
- Błęszyński J., *Niepełnosprawność intelektualna. Mowa – język – komunikacja. Czy iloraz inteligencji wyjaśnia wszystko?*, Gdańsk, Wydawnictwo Harmonia 2013.
- Ćwirynkało K., *Społeczne funkcjonowanie osób z lekką niepełnosprawnością intelektualną*, Toruń, Wydawnictwo Edukacyjne AKAPIT 2010.
- Grzonkowska J., Więckowski R., Zakrzewska M., Zima-Parjaszewska M., Świeża O., Sztajerwald A., Ślepowrońska O., *ABC Gość niepełnosprawny w muzeum, cz. 2. Niepełnosprawność intelektualna, autyzm, grupy zróżnicowane*, Warszawa, NIMOZ 2015.
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r., ratyfikowana dnia 6 września 2012 r., Dz.U. 2012 r. Nr 1169.
- Krause A., Śyta A., Nosarzewska S., *Normalizacja środowiska społecznego osób z niepełnosprawnością intelektualną*, Toruń, Wydawnictwo Edukacyjne AKAPIT 2010.
- *Pracownik z niepełnosprawnością*, red. nauk. Rutkowska E., Lublin, Fundacja Fuga Mundi 2007.
- *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne*, red. nauk. Zawieska W.M., Warszawa, CIOP-PIB 2014.

- *Przystosowanie obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – Dobre praktyki* (praca zbiorowa), Warszawa, CIOP-PIB 2014.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wraz z późniejszymi zmianami (DzU 1997 nr 123, poz. 776).
- Żołnierczyk-Zreda D., Majewski T., *Przystosowanie środowiska pracy do możliwości osób z dysfunkcją narządu ruchu oraz osób niepełnosprawnych intelektualnie i psychicznie*, Medycyna Pracy 2012, 63(4): 493-504.

Źródła internetowe

- Baranowski J., *Aktywność fizyczna niepełnosprawnych intelektualnie stopnia lekkiego*, <http://www.zeszyty.awf.katowice.pl> [dostęp: 14.08.2019].
- Cohen J., *Praktyczny poradnik savoir-vivre wobec osób niepełnosprawnych*, wyd. USS, tłumaczenie na zlecenie MPiPS, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <https://rownosc.info/bibliography/publication/praktyczny-poradnik-savoir-vivre-wobec-osob-niepen> [dostęp: 14.08.2019].
- *Informacja dla wszystkich. Europejskie standardy przygotowania tekstu łatwego do czytania i zrozumienia*, MPiPS, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2010, <https://rownosc.info/bibliography/publication/informacja-dla-wszystkich-europejskie-standardy-pr> [dostęp: 14.08.2019].

