

nowego stanowiska pracy – wtedy koszt całkowity nie może przekroczyć

**15-krotności przeciętnego wynagrodzenia – 43 497, 45 zł. W obu przypadkach dopiero po przedstawieniu dowodów poniesionych przez pracodawcę kosztów (faktury, rachunki) i uzyskaniu pozytywnej opinii PIP Starosta prześle wynegocjowaną w umowie kwotę.**

#### **6. Zwrot kosztów z tytułu zatrudnienia asystenta osoby niepełnosprawnej**

Pracodawca, który zatrudnia osoby niepełnosprawne, może otrzymać ze środków PFRON zwrot miesięcznych kosztów funkcjonowania asystenta pracownika niepełnosprawnego. Pomoc asystenta może oznaczać ułatwanie komunikowania się z otoczeniem, zastępowanie niepełnosprawnego w czynnościach niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania na stanowisku pracy. Dofinansowaniem objęte mogą być maksymalnie te godziny pracy asystenta, które stanowią 20% czasu pracy osoby niepełnosprawnej. Na przykład, jeżeli osoba niepełnosprawna pracuje 40 godzin tygodniowo, to PFRON zwróci pracodawcy koszt pracy asystenta za maksymalnie 8 godzin w tygodniu.

#### **7. Refundacja 60% kosztów płacy**

Przysługuje ona na osobę niepełnosprawną zarejestrowaną wcześniej w Urzędzie Pracy jako bezrobotny albo poszukujący pracy nie pozostający w zatrudnieniu. Refundacji podlegają: wynagrodzenie przed opodatkowaniem podatkiem dochodowym, obowiązkowe składki na ubezpieczenie społeczne od tego wynagrodzenia. Przez pierwszy rok zatrudnienia nowego niepełnosprawego pracownika **będzie można otrzymać** zwrot 60% jego wynagrodzenia brutto oraz 60% zapłaconych od niego składek.

Na pozostałe 40% wynagrodzenia firma będzie mogła otrzymać miesięczne dofinansowanie bezpośrednio z PFRON (SOD).

# Obowiązki

## pracodawcy wobec pracownika niepełnosprawnego

**Podstawowym obowiązkiem pracodawcy zatrudniającego pracownika niepełnosprawnego jest stworzenie odpowiednich warunków do sprawnego funkcjonowania i komunikowania się w miejscu pracy, stosownie do rodzaju i stopnia niepełnosprawności.**

#### **Likwidacja barier funkcjonalnych**

Likwidacja tych barier ma na celu umożliwienie lub w znacznym stopniu ułatwienie osobie niepełnosprawnej wykonywanie podstawowych, codziennych czynności lub kontaktów z otoczeniem, również w miejscu pracy.

Zaliczamy tu likwidację:

- barier architektonicznych np. budowa podjazdu dla wózków inwalidzkich, likwidacja progów;
- barier w komunikowaniu się np. zatrudnienie asystenta w miejscu pracy lub zakup urządzeń wspomagających komunikację;
- barier technicznych w miejscu pracy np. montaż sprzętu umożliwiającego otwarcie drzwi w niestandardowy sposób, zmiana sposobu oświetlenia.

#### **Zakaz dyskryminacji – zasada równego traktowania**

Od 1 stycznia 2004 r. obowiązują w Polsce nowe regulacje odnośnie do zakazu dyskryminacji. Konieczność dostosowania polskiego prawa pracy do standardów UE doprowadziła do znacznego rozszerzenia katalogu przesłanek antydyskryminacyjnych oraz lepszej ochrony pracowników przed łamaniem ich praw.

Sytuację osób niepełnosprawnych, tak jak innych pracowników w Polsce, regulują przepisy prawa pracy, głównie Kodeks Pracy. Dodatkowo obowiązują przepisy szczególne dotyczące pracowników niepełnosprawnych, mają one na celu wyrównanie szans tej grupy osób i są zawarte w Ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Pracodawcy są zobowiązani przedsięwziąć odpowiednie kroki, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do zatrudnienia, rozwój zawodowy czy szkolenia.

Informacja pochodzi z portalu [www.niepelnosprawni.pl](http://www.niepelnosprawni.pl)