



„Włączenie wyłączonej – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy”
Nr projektu: POWR.02.06.00-00-0065/19

Propozycje instrumentów opracowanych w ramach realizacji 2 kamienia milowego projektu:

„Włączenie wyłączonej – aktywne instrumenty wsparcia osób
niepełnosprawnych na rynku pracy”

Grudzień 2021 r.

Opracowanie
Polska Organizacja Pracodawców
Osób Niepełnosprawnych

Projekt partnerski



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej



 stowarzyszenie
czas
przestrzeń
tożsamość

1. Tytuł instrumentu:

Nowe miejsce pracy

- Wsparcie w podjęciu zatrudnienia

2. Założenia i funkcjonowanie instrumentu:

- Założenia

Celem instrumentu jest wsparcie osób niepełnosprawnych w podjęciu zatrudnienia na rynku pracy poprzez:

- zwiększenie atrakcyjności tworzenia nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych ;
- niwelowanie kosztów organizacyjnych i środowiskowych związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

Nowy instrument gwarantuje obligatoryjne środki na utworzenie stanowiska pracy, jego przystosowanie oraz wdrożenie i wsparcie osoby niepełnosprawnej w miejscu pracy.

Obecne rozwiązania systemowe nie gwarantują wsparcia finansowego pracodawcom, którzy decydują się utworzyć nowe miejsce pracy i zatrudnić osobę niepełnosprawną. Dostęp do przeznaczonych na ten cel środków PFRON przekazywanych do dyspozycji samorządom lokalnym jest ograniczony i zbiurokratyzowany, co skutecznie zniechęca pracodawców. Ponadto dostępne limity środków nie pokrywają faktycznie ponoszonych kosztów w sytuacji tworzenia miejsc pracy dla osób o szczególnych potrzebach. Tym samym w aktualnej sytuacji ustawodawca wprowadza zobowiązanie dla każdego kto chce zatrudnić osobę niepełnosprawną do zapewnienia jej odpowiednich dostosowań, jednocześnie nie dając gwarancji otrzymania wsparcia finansowego na ten cel. Dodatkowo ograniczanie wsparcia wyłącznie do osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy (PUP) powoduje wykluczenie znacznej grupy osób niepełnosprawnych, które nie podejmują próby aktywności zawodowej.

Włączenie osób niepełnosprawnych do środowiska pracy często poza kosztami związanymi z wyposażeniem stanowiska pracy generuje dodatkowe koszty organizacyjne po stronie pracodawcy (np. konieczność przeszkolenia personelu, wdrożenie zmian organizacji pracy itp.). Brak chociażby częściowej rekompensaty tych kosztów skutecznie zniechęca do tworzenia nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych.

Opisane bariery są szczególnie istotne w przypadku małych przedsiębiorców, działających poza dużymi ośrodkami miejskimi oraz tych, którzy nie mają doświadczenia i decydują się zatrudnić pierwszą osobę niepełnosprawną w swojej firmie. Przedsiębiorcy ci potencjalnie mogliby tworzyć najbardziej przyjazne i włączające miejsca pracy w środowisku lokalnym. Ograniczony dostęp do środków, brak gwarancji ich otrzymania, limitowanie środków oraz skomplikowane procedury wnioskowania skutecznie blokują tworzenie nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych.

Warunkiem otrzymania wsparcia jest zatrudnienie nowej osoby niepełnosprawnej. Zatrudnienie tej osoby musi spowodować, że u pracodawcy wzrośnie zatrudnienie ogółem w stosunku do średniej z poprzednich 12 miesięcy. Dzięki takiemu rozwiązaniu środki trafią tylko do pracodawców, którzy wygenerują, nowe, dodatkowe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych. Warunek dotyczący wzrostu zatrudnienia, nie musi być spełniony w sytuacji, gdy pracodawca decyduje się zatrudnić byłego uczestnika warsztatów terapii zajęciowej (WZT) lub zakładów aktywności zawodowej (ZAZ), z zastrzeżeniem, że uczestnictwo zakończyło się nie później niż 12 miesięcy przed złożeniem wniosku. Zastosowane preferencje dla tej grupy osób mają na celu ułatwienie wejścia na rynek pracy i utrzymanie zatrudnienia przez uczestników WZT i pracowników ZAZ.

Udzielone wsparcie rozliczane jest przez pracodawcę albo A) w formie ryczałtowej albo B) poprzez udokumentowanie poniesienia rzeczywistych kosztów związanych z utworzeniem stanowiska pracy, jego przystosowaniem oraz wdrożeniem i wsparciem osoby niepełnosprawnej w miejscu pracy. O wyborze formy rozliczenia pomocy decyduje pracodawca na etapie wnioskowania o wsparcie.

- Opis funkcjonowania instrumentu

A. Wsparcie rozliczane w formie ryczału:

- Pracodawca składa prosty, intuicyjny wniosek w formie elektronicznej do operatora. Podaje we wniosku dane pracownika, którego zamierza zatrudnić oraz wskazuje, z dostępnej listy obszarów, na co przeznaczy wsparcie otrzymane na utworzenie stanowiska pracy oraz wdrożenie osoby niepełnosprawnej w środowisko pracy.
- Operator weryfikuje wniosek, w przypadku braków lub jakichkolwiek wątpliwości prosi o wyjaśnienie lub uzupełnienie. Po zweryfikowaniu danych zawartych we wniosku przekazuje informację zwrotną, że wniosek został zweryfikowany pomyślnie. Jest to zielone światło dla wnioskodawcy, że może zawrzeć umowę o pracę z pracownikiem i gwarancja udzielenia wsparcia.
- Pracodawca zatrudnia osobę niepełnosprawną i przekazuje operatorowi informację o zawarciu umowy o pracę z osobą niepełnosprawną.
- Operator wypłaca pracodawcy gwarantowane wsparcie (operator fakt zawarcia umowy może dodatkowo zweryfikować w ZUS).
- Wysokość wsparcia uzależniona jest od stopnia niepełnosprawności zatrudnionej osoby niepełnosprawnej, występowania u niej tzw. schorzeń specjalnych oraz wymiaru etatu na jaki zostanie zatrudniona.
- Pracodawca ma obowiązek utrzymania stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej przez okres co najmniej 12 miesięcy. Obowiązek ten dotyczy utrzymania stanowiska a nie danej osoby w zatrudnieniu. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z osobą niepełnosprawną pracodawca ma obowiązek zatrudnić inną osobę niepełnosprawną (na której zatrudnienie dostałby identyczne wsparcie). Ma na to maksymalnie 3 miesiące. Czasu tego nie wlicza się do 12 miesięcznego okresu obowiązku utrzymania stanowiska pracy. W przypadku skrócenia wymaganego okresu pracodawca ma obowiązek niezwłocznego poinformowania operatora i proporcjonalnego zwrotu środków na jego konto.
- Rozliczenie wsparcia następuje po 12 miesiącach (ewentualnie maksymalnie po 15 miesiącach jeśli był wakat) na podstawie przesłanej przez pracodawcę informacji odnośnie stanów zatrudnienia ogółem i zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez ten okres. Operator może te informacje zweryfikować

w ZUS i w przypadku wątpliwości wzywa pracodawcę do wyjaśnienia. Jeśli stwierdzi jakiegokolwiek nadużycie, wszczyna postępowanie administracyjne o zwrot całości środków wraz z odsetkami.

B. Wsparcie rozliczane w formie rzeczywistych ponoszonych kosztów związanych z utworzeniem stanowiska pracy, jego przystosowaniem oraz wdrożeniem i wsparciem osoby niepełnosprawnej w miejscu pracy.

W sytuacji gdy ryczałt w ocenie pracodawcy jest niewystarczający pracodawca może wybrać alternatywną formę i złożyć do operatora wnioski o zwrot rzeczywistych kosztów związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej. Jest to bardziej sformalizowana i pracochłonna procedura, ale umożliwia udzielenie adekwatnego wsparcia do potrzeb pracownika niepełnosprawnego.

- Pracodawca składa do operatora wnioski zawierający szczegółowe informacje na temat rzeczywistych kosztów, które w jego ocenie są niezbędne w związku z zatrudnieniem konkretnej osoby niepełnosprawnej, na konkretne stanowisko. W ramach tych kosztów mogą być uwzględnione m.in. koszty: przebudowy, adaptacji zakładu do potrzeb osoby niepełnosprawnej, utworzenia, dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, zapewnienia asystenta, szkolenia osoby niepełnosprawnej i osób z nią współpracujących, koszty transportowe związane z dowożeniem osoby niepełnosprawnej do i z pracy, koszty związane z zapewnieniem odpowiedniego zaopatrzenia ortopedycznego, środków pomocniczych niezbędnych do wykonywania pracy (np. aparat słuchowy, okulary, wózek inwalidzki) oraz inne koszty niezbędne do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej (otwarty katalog wydatków).
- Operator analizuje wnioski. Jeśli ma wątpliwości co do zasadności, oszczędności wydatków przedstawia pracodawcy alternatywne rozwiązania, które w jego ocenie będą równie skuteczne i efektywne oraz możliwe do zrealizowania przy mniejszym nakładzie środków finansowych. Następuje procedura negocjacji i próba wypracowania rozwiązania satysfakcjonującego obie strony. W przypadku osiągnięcia porozumienia lub gdy operator nie ma uwag do wniosku wydawana jest decyzja odnośnie wysokości wsparcia i zasad jego udzielenia. W przypadku gdy ustalenie wskaże, że kwota wsparcia byłaby niższa niż możliwe do uzyskania w tym zakresie wsparcie w formie

ryczałtowej przyznawane jest ono w formie ryczałtu i rozliczane na zasadach takich jak ryczałt.

- W przypadku otrzymania wsparcia rozliczanego w formie rzeczywistych kosztów pracodawca ma obowiązek utrzymania stanowiska pracy przez okres co najmniej 36 miesięcy. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z osobą niepełnosprawną pracodawca ma obowiązek zatrudnić inną osobę niepełnosprawną (z co najmniej takim samym rodzajem i stopniem niepełnosprawności). Ma na to maksymalnie 3 miesiące. Czasu tego nie wlicza się do wyżej wymienionego 36 miesięcznego okresu. W przypadku skrócenia okresu utrzymania stanowiska pracodawca ma obowiązek proporcjonalnego zwrotu środków na konto operatora. Obliczając kwotę ewentualnego zwrotu nie uwzględnia wydatków o charakterze indywidualnym dla pracownika niepełnosprawnego (np. aparat słuchowy, wózek inwalidzki itp.). Kwota ta jest odejmowana od kwoty wsparcia ogółem. Proporcjonalny zwrot obejmuje różnicę tych kwot.
- Pracodawca zobowiązany jest do szczegółowego rozliczania i udokumentowania otrzymanego wsparcia.

3. Grupa docelowa:

- Pracodawcy

Rozwiązanie to jest szczególnie dedykowany małym pracodawcom z otwartego rynku pracy, którzy decydują się zatrudnić pierwszą osobę niepełnosprawną w firmie i nie są w stanie szczegółowo oszacować kosztów jej wdrożenia w środowisko pracy (ryczałt) albo nie mają zasobów finansowych do wdrożenia niezbędnych, racjonalnych usprawnień (rzeczywiste koszty). Prawo otrzymania wsparcia ma każdy pracodawca z zastrzeżeniem, że pracodawca będący podmiotem publicznym może otrzymać wsparcie wyłącznie w wysokości faktycznie ponoszonych kosztów.

- Osoby niepełnosprawne

wsparcie dotyczy każdej osoby niepełnosprawnej, która nie była ubezpieczona przez 3 miesiące przed datą złożenia wniosku z tytułu świadczenia pracy zawodowej. Zastrzeżenie to nie dotyczy byłych pracowników ZAZ, pod warunkiem, że uczestnictwo zakończyło się nie później niż 12 miesięcy przed złożeniem wniosku

4. Elementy składowe instrumentu/katalog form wsparcia świadczonych w ramach instrumentu/ opis nowych procedur:

- wsparcie finansowe:

Wsparcie realizowane w formie ryczału - pochodna przeciętnego wynagrodzenia z 3 kwartału roku poprzedzającego rok złożenia wniosku.

Wysokość pomocy będzie następująca:

- W przypadku zatrudnienia osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności: 150% przeciętnego wynagrodzenia z 3 kwartału roku poprzedzającego rok złożenia wniosku
- W przypadku zatrudnienia osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności: 100% przeciętnego wynagrodzenia z 3 kwartału roku poprzedzającego rok złożenia wniosku,
- W przypadku zatrudnienia osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności: 50% przeciętnego wynagrodzenia z 3 kwartału roku poprzedzającego rok złożenia wniosku.

Kwoty zwiększają się o 10% wysokości wsparcia w przypadku zatrudniania osoby w stosunku, do której orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych.

Wsparcie realizowane w wysokości faktycznie ponoszonych kosztów - bez limitu, uzależnione od oceny wniosku.

- procedura ubiegania się o wsparcie:

Wniosek składany za pośrednictwem teletransmisji danych do organu udzielającego wsparcia. Wewnętrzna procedura organu udzielającego wsparcia.

5. Realizatorzy:

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych - zgodnie z wewnętrzną procedurą udzielania wsparcia.

6. Skutki finansowe (OSR):

Dla potrzeb szacunkowego OSR przyjęto, że z instrumentu korzystać będą aktywne na rynku pracy osoby niepełnosprawne, tj. bezrobotne lub poszukujące pracy.

Według danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej takich osób zarejestrowanych w PUP było, w grudniu 2020 r., około 65.000.

Przy założeniu rozkładu stopni niepełnosprawności według danych SI EKSMOoN około 30% osób z niepełnosprawnościami ma orzeczony stopień lekki, 48% umiarkowany i 22% znaczny.

Przy założeniu że 95% pracodawców skorzysta ze wsparcia rozliczanego metodą ryczałtową i przyjmując przeciętne wynagrodzenie z 3 kwartału 2021 r. szacowany koszt instrumentu wynosi średnio na osobę niepełnosprawną: 6.431 zł z tytułu utworzenia nowego stanowiska pracy. Jest to koszt ponoszony jednorazowo.

7. Propozycja pilotażu:

Przygotowanie procedur, wzorów wniosków, instrukcji.

Wybór grupy podmiotów testujących na podstawie zróżnicowania geograficznego, wielkości i typu. Przy założeniu, iż testowanie na pracodawcach posiadających status zakładu pracy chronionej w takiej proporcji jak proporcja jak w SOD (~2,5% udziału w grupie testowej nie mniej niż jeden).

Przygotowanie podmiotów testujących - zapoznanie z procedurami.

Przeprowadzenie kompletnej ścieżki przyznania wsparcia - z zastrzeżeniem dopasowania terminów do okresu realizacji pilotażu w projekcie - ze środków projektowych.

Zebranie uwag od podmiotów testujących.

8. Założenia do zmian legislacyjnych:

Wprowadzenie instrumentu do ustawy - przygotowanie kompleksowej propozycji zmian legislacyjnych; przygotowanie projektu rozporządzenia, przygotowanie projektu odpowiednich wzorów dokumentów.

1. Tytuł instrumentu:

Bonus za włączenie

- wsparcie w powrocie na rynek pracy

2. Założenia i funkcjonowanie instrumentu:

Celem instrumentu jest umożliwienie podjęcia i utrzymania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne najbardziej oddalone od rynku pracy, bierne lub nigdy nieaktywne zawodowo poprzez:

- zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem tej grupy osób niepełnosprawnych;
- zmotywowanie pracodawców do podjęcia zwiększonych wysiłków ukierunkowanych na utrzymanie zatrudnienia przez osoby z tej grupy.

Osoby niepełnosprawne często przez długie lata pozostają nieaktywne zawodowo lub wycofują się z zatrudnienia funkcjonując w oparciu o różnego rodzaju świadczenia społeczne. Pracodawcy obawiają się, że takie osoby nie sprostają wyzwaniom nowoczesnego rynku pracy i z tego powodu ich nie zatrudniają. Kandydaci ci przeważnie w ogóle nie są brani pod uwagę podczas procesu rekrutacji. Często także po przyjęciu do pracy nie są w stanie utrzymać zatrudnienia. Obecnie nie ma żadnych instrumentów motywujących pracodawców do poszukiwania, zatrudniania i motywowania do utrzymania zatrudnienia przez pracowników z tego grona osób.

Instrument polega na przekazywaniu pracodawcy wsparcia finansowego (bonusu za włączenie) za zatrudnienie i utrzymanie w zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej oddalonej od rynku pracy. Mechanizm oparty byłby na przekazywaniu pracodawcy określonej kwoty - premii za utrzymanie w zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej oddalonej od rynku pracy. Premia wypłacana byłaby obligatoryjnie, w określonych interwałach czasowych np. po 3, 9, 15 miesiącach zatrudnienia, przy założeniu, że im dłużej pracownik utrzyma zatrudnienie tym wyższą premię za dany okres otrzymuje pracodawca.

Wsparcie udzielane byłoby każdorazowo na wniosek pracodawcy składany po upływie okresu związanego z wymogiem zatrudniania osoby niepełnosprawnej. Osoba niepełnosprawna musiałaby być zatrudniona w wymiarze co najmniej 0,5 etatu. Wsparcie miałooby charakter obligatoryjny. Wniosek składany byłby przez teletransmisję danych.

3. Grupa docelowa:

- Pracodawcy

Prawo otrzymania wsparcia ma każdy pracodawca

- Osoby niepełnosprawne

Wsparcie obejmuje zatrudnienie każdej osoby niepełnosprawnej, która przez ostatnie 12 miesięcy przed zatrudnieniem nie była ubezpieczona z tytułu świadczenia pracy zawodowej. Warunek ten nie musi być spełniony w przypadku zatrudnienia byłych uczestników WTZ i pracowników ZAZ, z zastrzeżeniem, że uczestnictwo zakończyło się nie później niż 12 miesięcy przed zatrudnieniem. Co ważne, osoba niepełnosprawna nie musi być zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy (PUP) przed zatrudnieniem.

4. Elementy składowe instrumentu/katalog form wsparcia świadczonych w ramach instrumentu/ opis nowych procedur:

- wsparcie finansowe:

Pracodawca zatrudniający osobę niepełnosprawną długotrwale bezrobotną lub nieaktywną zawodowo, w wymiarze co najmniej 0,5 etatu, otrzymywałby środki finansowe (bonus za włączenie) po upływie określonych okresów jej zatrudnienia będące pochodną przeciętnego wynagrodzenia z 3 kwartału roku poprzedzającego rok złożenia wniosku.

Wsparcie wynosiłoby:

- 10% przeciętnego wynagrodzenia po 3 miesiącach zatrudnienia;
- 25% po 9 miesiącach zatrudnienia;
- 50% po 15 miesiącach zatrudnienia.

W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze godzin bonus ulegałby proporcjonalnemu pomniejszeniu.

- procedura ubiegania się o wsparcie:

Pracodawca składałby każdorazowo wniosek po upływie okresu zatrudnienia gwarantującego wsparcie. Pracodawca miałby 60 dni od daty upływu tego okresu na złożenie wniosku. Wniosek oceniany byłby pod kątem spełniania warunków formalnych. Pracodawca otrzymywałby środki lub odmawiano by ich wypłaty w drodze decyzji.

- warunki otrzymania wsparcia:

Pracodawca nie mógłby w okresie zatrudnienia, za który wnioskuje o wsparcie wypowiedzieć pracownikowi warunków pracy i płacy.

5. Realizatorzy:

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych - zgodnie z wewnętrzną procedurą udzielania wsparcia.

6. Skutki finansowe (OSR):

Dla potrzeb szacunkowego OSR przyjęto, że z instrumentu korzystać będą osoby długotrwale bezrobotne lub długotrwale poszukujące pracy i niepozostające w zatrudnieniu oraz osoby opuszczające WTZ.

Według danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej takich osób było, w 2018 r., około 44.000.

Szacowany koszt instrumentu wynosi średnio na osobę niepełnosprawną: 4.808 zł przy założeniu, że wszystkie takie osoby niepełnosprawne będą zatrudnione przez, co najmniej, 15 miesięcy.

7. Propozycja pilotażu:

Przygotowanie procedur, wzorów wniosków, instrukcji. Wybór grupy podmiotów testujących na podstawie zróżnicowania geograficznego, wielkości i typu. Przygotowanie podmiotów testujących - zapoznanie z procedurami. Przeprowadzenie kompletnej ścieżki przyznania wsparcia - z zastrzeżeniem dopasowania terminów do okresu realizacji pilotażu w projekcie - ze środków projektowych. Zebranie uwag od podmiotów testujących.

8. Założenia do zmian legislacyjnych:

Wprowadzenie instrumentu do ustawy - przygotowanie kompleksowej propozycji zmian legislacyjnych; przygotowanie projektu rozporządzenia, przygotowanie projektu odpowiednich wzorów dokumentów.

1. Tytuł instrumentu:

Gwarancja zatrudnienia

- wsparcie w utrzymaniu zatrudnienia

2. Założenia i funkcjonowanie instrumentu:

Celem instrumentu jest utrzymanie w zatrudnieniu osób, które stały się niepełnosprawne w trakcie zatrudnienia lub ich niepełnosprawność się pogłębiła poprzez:

- zagwarantowanie osobie niepełnosprawnej optymalnego, szybkiego i kompleksowego wsparcia, które zmniejszy jej ograniczenie zawodowe związane z nową niepełnosprawnością
- zmotywowanie pracownika do utrzymania aktywności zawodowej
- niwelowanie ewentualnych skutków nowo nabytej niepełnosprawności w miejscu pracy

Obecnie funkcjonujące rozwiązania nie wprowadzają żadnych mechanizmów umożliwiających uzyskania wsparcia dla pracownika, który stał się niepełnosprawny albo jego niepełnosprawność pogłębiła się w trakcie zatrudnienia. Równocześnie, zgodnie z przepisami prawa pracy możliwe jest rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami w przypadku ich długotrwałej niezdolności do pracy, co często poprzedza prawne uznanie niepełnosprawności pracownika. Pracodawca, poza możliwością ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń z PFRON, nie ma możliwości korzystania ze wsparcia podobnego do związanego z zatrudnianiem nowych pracowników niepełnosprawnych. Dodatkowo pracodawcy, którzy nie zapewniają warunków pracy chronionej, nie mają żadnych instrumentów, które mają na celu zmniejszenie ograniczeń zawodowych kierowanych bezpośrednio do pracowników niepełnosprawnych. Brakuje również działań w tym zakresie o charakterze kompleksowym. Należy zaznaczyć, że dalsze zatrudnienie w znanym miejscu pracy jest atrakcyjniejsze dla samego pracownika i nie dostarcza dodatkowych czynników stresogennych. Utrzymanie pracownika w zatrudnieniu znacząco wpływa również na odciążenia finansów publicznych. Niepełnosprawność może skutkować wypadnięciem z rynku pracy co rodzi mnóstwo konsekwencji od związanych ze

stanem psychicznym przez związane ze skutkami społecznymi po skutki ekonomiczne związane z ponowną aktywizacją takiej osoby.

Instrument pozwoli szybko i kompleksowo zabezpieczyć potrzeby osoby niepełnosprawnej wynikające z ograniczeń zawodowych związanych z nową niepełnosprawnością. Polega na kompleksowym finansowaniu różnego rodzaju działań mających na celu umożliwienie utrzymania w zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej, która stała się niepełnosprawna albo jej niepełnosprawność pogłębiła się w trakcie zatrudnienia. Działania te byłyby indywidualnie dobierane w oparciu o opracowany Indywidualny Program Rehabilitacji (IPR) i mogłyby mieć charakter wsparcia indywidualnego dla pracownika, takiego jak finansowanie leczenia i rehabilitacji, zaopatrzenia ortopedycznego, zapewnienie asystenta itp. oraz wsparcia dla pracodawcy np. na dostosowanie stanowiska pracy, likwidację barier architektonicznych w miejscu pracy, przeszkolenie pracownika itp. Możliwe wydatki musiałby mieć swoje uzasadnienie i oparcie w opracowanym programie rehabilitacji, który w razie potrzeby mógłby być modyfikowany i uzupełniany o dodatkowe działania, których nie udało się przewidzieć na etapie jego opracowania. Pracodawca tworzyłby taki program we współpracy z osobą niepełnosprawną oraz w razie potrzeby przy wsparciu doradcy zewnętrznego. Organ udzielający wsparcia analizowałby IPR pod kątem racjonalności i oszczędności zaplanowanych działań. W razie stwierdzenia nieracjonalności działań proponowałby swoje, alternatywne rozwiązania. Środki przekazywane byłyby pracodawcy a także pracownikowi za pośrednictwem pracodawcy, na podstawie zaakceptowanego przez organ udzielający wsparcia Indywidualnego Programu Rehabilitacji. Realizacja IPR podlegałaby sprawozdawczości i ocenie.

3. Grupa docelowa:

- Pracodawcy

Prawo otrzymania wsparcia ma każdy pracodawca.

- Osoby niepełnosprawne

Wsparcie obejmuje utrzymanie w zatrudnieniu każdego pracownika, który stał się niepełnosprawny albo którego niepełnosprawność pogłębiła się w okresie zatrudnienia. Warunkiem udzielenia wsparcia jest wydanie orzeczenia po raz pierwszy w okresie zatrudnienia albo wydanie kolejnego orzeczenia, z którego wynika zmiana

stopnia niepełnosprawności z lekkiego na umiarkowany albo z umiarkowanego na znaczny albo wydanie kolejnego orzeczenia, z którego wynika, że w stosunku do tego pracownika orzeczono po raz pierwszy chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję lub gdy osoba ta stała się niewidoma.

4. Elementy składowe instrumentu/katalog form wsparcia świadczonych w ramach instrumentu/ opis nowych procedur:

- wsparcie finansowe:

Pracodawca otrzymywałby środki finansowe na realizację działań służących ograniczeniu skutków ograniczeń zawodowych wynikających z niepełnosprawności lub jej pogłębienia się u pracownika. Wsparcie mogłoby być również kierowane na indywidualne potrzeby osoby niepełnosprawnej. Poziom, zakres i częstotliwość wsparcia wynikałyby z opracowanego i zatwierdzonego Indywidualnego Programu Rehabilitacji. Wysokość wsparcia ustalana jest na podstawie oceny IPR - brak limitu.

- procedura ubiegania się o wsparcie:

Wsparcie przyznawane na wniosek pracodawcy, składany przez teletransmisję danych. Wniosek zawiera niezbędny zakres danych - w szczególności w zakresie zatrudnienia pracownika oraz ustalenia jego niepełnosprawności. Do wniosku załączany jest IPR.

Pracodawca opracowuje IPR, we współpracy z pracownikiem niepełnosprawnym którego program dotyczy. IPR obejmuje diagnozę możliwości pracownika niepełnosprawnego w kontekście ustalonego stopnia bądź przyczyny niepełnosprawności, wskazanie ograniczeń zawodowych związanych z zatrudnieniem tego pracownika u danego pracodawcy, możliwych działań zmniejszających wskazane ograniczenia lub umożliwiających dalsze utrzymanie pracownika w zatrudnieniu, okres realizacji IPR. Koszt opracowania IPR jest możliwy do sfinansowania w ramach przyznanego wsparcia.

IPR może obejmować, m.in. działania organizacyjne pracodawcy; niezbędne inwestycje, modernizacje i dostosowania; konieczne do wdrożenia nowoczesne technologie, działania związane z zarządzaniem różnorodnością w miejscu pracy; świadczenia dla pracownika niepełnosprawnego służące zmniejszeniu ograniczeń zawodowych oraz związane ze zmianą profilu wykonywania pracy w celu ich niwelowania. IPR opracowuje się na okres nie dłuższy niż 36 miesięcy. Nie

ma ograniczeń w zakresie składania wniosków o kolejne IPR w stosunku do tego samego pracownika ale podlega on każdorazowo ocenie pod kątem racjonalności.

Wniosek wraz z IPR podlega ocenie pod kątem adekwatności i racjonalności.

W przypadku zakwestionowania elementów IPR organ dokonujący oceny zobowiązany jest do zaproponowania alternatywnych rozwiązań służących realizacji IPR. Ocena wniosku i IPR ma charakter negocjacji pomiędzy stronami.

Po akceptacji wniosku i IPR zawierana jest z pracodawcą umowa na jego realizację.

W przypadku IPR trwającego dłużej niż rok budżetowy podpisany jest aneks na każdy rok budżetowy.

Pracodawca, za zgodą organu udzielającego wsparcia i w ustaleniu z pracownikiem, może wprowadzać do IPR modyfikacje.

- warunki otrzymania wsparcia:

Pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika objętego IPR nie krócej niż przez 36 miesięcy od momentu rozpoczęcia realizacji IPR. Warunek ten nie musi być spełniony w przypadku rozwiązania umowy z pracownikiem na jego wniosek, za porozumieniem stron lub w przypadku wygaśnięcia umowy o pracę.

Realizacja IPR podlega ocenie - pracodawca zobowiązany jest do przedstawiania sprawozdań z jego realizacji zgodnie z harmonogramem ustalonym w umowie.

5. Realizatorzy:

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych - zgodnie z wewnętrzną procedurą udzielania wsparcia.

6. Skutki finansowe (OSR):

Dla potrzeb szacunkowego OSR przyjęto, że z instrumentu korzystać będą osoby zagrożone utratą pracy z powodu niepełnosprawności.

Według danych BAEL osób, które utraciły z tego tytułu zatrudnienia było, w 2020 r., około 151.000. Analizując dane od 2018 r. do 2kw. 2021 r. około 19.000 osób rocznie może być zagrożone utratą pracy z tego tytułu.

Szacowany koszt instrumentu wynosi średnio na osobę niepełnosprawną: 30.000 zł przy założeniu, że punktem odniesienia są istniejące instrumenty wsparcia związane z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej, jak dostosowanie stanowiska pracy, szkolenia, wsparcie asystenckie oraz rehabilitacja lecznicza.

7. Propozycja pilotażu:

Przygotowanie procedur, wzorów wniosków, instrukcji. Wybór grupy podmiotów testujących na podstawie zróżnicowania geograficznego, wielkości i typu. Przygotowanie podmiotów testujących - zapoznanie z procedurami. Przeprowadzenie kompletnej ścieżki przyznania wsparcia - z zastrzeżeniem dopasowania terminów do okresu realizacji pilotażu w projekcie - ze środków projektowych. Zebranie uwag od podmiotów testujących.

8. Założenia do zmian legislacyjnych:

Wprowadzenie instrumentu do ustawy - przygotowanie kompleksowej propozycji zmian legislacyjnych; przygotowanie projektu rozporządzenia, przygotowanie projektu odpowiednich wzorów dokumentów.