

## Zatrudnienie niepełnosprawnych sposobem na rozwój firmy

ID artykułu: 45310 / 9225

URL: <http://www.publikuj.org/45310>

Coraz więcej osób niepełnosprawnych pracuje w Polsce; coraz częściej pojawiają się kampanie społeczne, które zwracają uwagę na problem zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Przekaz jednak jest jasny - takie osoby mogą i chcą pracować, a zatrudnienie niepełnosprawnych może być dla naszej firmy niezwykle korzystnym rozwiązaniem. Nie trzeba nikogo już przekonywać, że pracownik niepełnosprawny stanowi taką samą wartość jak osoba w pełni sprawna. Aby jednak pomóc osobom niepełnosprawnym w znalezieniu się na trudnym rynku pracy, do zatrudnienia niepełnosprawnych zachęca się dodatkowymi korzyściami.

Na jakie ulgi finansowe może liczyć pracodawca?

Zatrudnienie niepełnosprawnych to okazja do zdobycia cennego, lojalnego i doświadczonego pracownika, a jednocześnie do zmniejszenia kosztów prowadzenia działalności. Możemy bowiem liczyć na dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, refundację części wynagrodzenia lub składek na ubezpieczenia zdrowotne czy zwrot kosztów w zakresie przystosowania stanowiska pracy, wyposażenia stanowiska pracy, szkolenia pracownika czy kosztu zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy.

Optymalizacja wpłat na PFRON

Jeśli uda nam się znaleźć pracownika, który spełnia nasze wymagania dotyczące poszukiwanego stanowiska pracy, możemy starać się o ulgi na PFRON. Firmy pośredniczące w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dokonują tego w trzech krokach - w pierwszym następuje diagnoza, w której oceniana jest wysokość wpłat i możliwa optymalizacja kosztów PFRON. Następnie następuje faza analizy potrzeb i ustalenie planu działania - optymalizacja PFRON, a więc zmniejszenie wpłat, można dokonać m.in. dzięki zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w ramach outsourcingu. Ostatnim krokiem jest wdrożenie optymalizacji, która obejmuje nie tylko ulgi dla PFRON, ale także dofinansowanie do wynagrodzeń PFRON.

Nie tylko ulgi, ale i obowiązki

Pomimo kuszących korzyści majątkowych, warto pamiętać także o prawach, jakie przysługują osobom niepełnosprawnym. Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności mają normalny, 8-godzinny tryb pracy - osoby z umiarkowym lub znacznym stopniem niepełnosprawności pracują do 7 godzin dziennie. Niepełnosprawni nie mogą pracować w nocy i nie mogą robić nadgodzin. Takie osoby mają prawo do 10 dni urlopu oraz 21 dni roboczych, w których mogą uczestniczyć w turnusie rehabilitacyjnym, w celu wykonania badań, poddania się zabiegom leczniczym lub usprawniającym, uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub naprawy - za ten czas przysługuje im wynagrodzenie, ale tylko wtedy, gdy czynności tych nie możemy wykonać poza godzinami naszej pracy.

W przypadku zatrudnienia osób niepełnosprawnych ważne jest, aby dwie strony były w pełni zadowolone: pracodawca, bo zmniejszył koszty zatrudnienia pracownika, ale jednocześnie zyskał cennego i oddanego pracownika; jak i pracownik, który może wykonywać pracę na atrakcyjnym i rozwijającym stanowisku, które może pomóc mu w dalszej karierze zawodowej.

Aktywacja: 31/03/16 10:31, odsłony: 664