



Propozycje zmian w zakresie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Warszawa, 27 czerwca 2018 r.

Przygotowanie projektów rozporządzeń w związku z ostatnimi zmianami w ustawie o rehabilitacji (...):

1. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznania osobie niepełnosprawnej środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo działalności w formie spółdzielni socjalnej;
2. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznania spółdzielni socjalnej środków na utworzenie stanowiska pracy i finansowanie kosztów wynagrodzenia osób niepełnosprawnych;

Przygotowanie projektów rozporządzeń w związku z ostatnimi zmianami w ustawie o rehabilitacji (...):

3. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie określenia wzorów miesięcznych i rocznych informacji o zatrudnieniu, kształceniu lub o działalności na rzecz osób niepełnosprawnych;
4. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie informacji dotyczących kwot obniżenia wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz ewidencji wystawionych informacji o kwocie obniżenia;
5. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie ustalenia wzorów deklaracji składanych Zarządowi Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców zobowiązanych do wpłat na ten Fundusz.

Strategia na rzecz Osób Niepełnosprawnych na lata 2018-2030

Strategia pozwoli na ustanowienie całościowych ram polityki krajowej na rzecz osób niepełnosprawnych.

Będzie wpisywać się w założenia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, a zarazem uwzględniać postanowienia Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych i służyć zapewnieniu pełnego uczestnictwa tych osób w życiu społecznym i zawodowym.

Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych

- Trwają intensywne prace nad przygotowaniem ustawy o Solidarnościowym Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych

Zatrudnienie wspomagane

- Przygotowujemy projektu ustawy o zatrudnieniu wspomaganym – nowego kompleksowego aktu prawnego, w sposób całościowy regulującego tą instytucję.

Dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego

- Zmiana dofinansowania na refundację;
- Zwiększenie liczby dni dla PFRON potrzebnych do weryfikacji złożonego wniosku o dofinansowanie (40 dni od dnia złożenia wniosku);
- Zagwarantowanie pracodawcom, w okresie przejściowym, możliwości korzystania z dofinansowania do wynagrodzenia;
- Doprecyzowanie warunków otrzymania dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, bez konieczności wykazywania efektu zachęty (art. 26b ust. 6a) – poprzez wskazanie, że za dzień, w którym pracownik stał się niepełnosprawny, uważa się dzień wydania orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.

Zmiany w ulgach we wpłatach na PFRON:

- a) **Wprowadzenie możliwości uwzględnienia przy obliczeniu kwoty obniżenia zatrudnienia i wynagrodzenia wszystkich pracowników, a nie jak dotychczas, wyłącznie pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub spółdzielczej umowy o pracę.**

Cel:

- Zmiana ma charakter czyszczący – obecne ograniczenie nie jest konieczne, z uwagi na to, że przy obliczaniu kwoty obniżenia uwzględnia się najniższe wynagrodzenie, a nie wynagrodzenie faktycznie wypłacone.

Zmiany w ulgach we wpłatach na PFRON

b) Samoobliczanie ulg + uproszczenie wzoru

– oszczędności na kosztach obsługi

- Obecnie PFRON otrzymuje od sprzedającego kopie każdej informacji o kwocie obniżenia, których znaczną część przetwarza ręcznie. Natomiast nabywca ponosi ryzyko działań sprzedającego (np. błędnych obliczeń).
- Samoobliczanie ulgi przez nabywcę na podstawie danych publikowanych przez PFRON wyeliminuje wystawianie informacji, prowadzenie ewidencji i informowanie o kwocie obniżenia (dwukrotne) oraz ich obróbkę przez PFRON.
- Po zmianie nie byłoby informacji, lecz nabywca sam obliczałby ulgę i zgłaszałby do PFRON (elektronicznie) dane z faktury zamiast danych z informacji.

Odpowiedzialność karna za fałszywe oświadczenia/dokumenty

- Wprowadzenie zasady, że wszystkie oświadczenia i dokumenty, przedkładane na podstawie ustawy o rehabilitacji, są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.

Cel:

- Zwiększenie wagi oświadczeń składanych w toku postępowania m.in. przez pracodawców ubiegających się o dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, ułatwienie postępowania administracyjnego;
- Wykonanie zalecenia Najwyższej Izby Kontroli.

Ograniczenie wstecznego wliczania osoby niepełnosprawnej do stanu zatrudnienia

- Skrócenie wstecznego wliczania pracownika niepełnosprawnego do stanu zatrudnienia - maksymalnie do trzech miesięcy.

Cel:

- Rozwianie wątpliwości interpretacyjnych po stronie pracowników niepełnosprawnych i ich pracodawców;
- Zmniejszenie kosztów po stronie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

Ujednolicenie sposobu ustalania stanu zatrudnienia

- Jednoznaczne wskazanie, że do ustalania stanów zatrudnienia na użytek ustawy o rehabilitacji stosuje się te same wyłączenia

Cel:

- Ujednolicenie przepisów ustawy o rehabilitacji oraz doprecyzowanie (tam, gdzie tego nie było), kogo należy wliczyć do stanu zatrudnienia;
- Zmiana uwzględniająca postulaty pracodawców.

Rozstrzygnięcie kolizji orzeczeń

- Jednoznaczne wskazanie, które z ważnych orzeczeń potwierdzających niepełnosprawność, jest wiążące dla pracodawcy;
- Zmiana uwzględniająca postulaty pracodawców.

Likwidacja indywidualnych programów rehabilitacji w zakładach pracy chronionej

- Likwidacja indywidualnych programów rehabilitacji (ipr) i usunięcie konieczności przeznaczania środków zfron (obecnie co najmniej 15%) na ten cel oraz zwiększenie minimalnego poziomu przeznaczania środków zfron na pomoc indywidualną z obecnych 10% na 30%

Cel:

- Zwiększenie pomocy dla osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zpch – pomocy indywidualnej;
- Bardziej racjonalne wydatkowanie środków zfron

Usunięcie opinii PIP - w przypadku niezasadności

- Zmiana czyszcząca - usunięcie konieczności ubiegania się o opinię PIP w przypadku pomocy świadczonej przez pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej w wykonywaniu czynności trudnych lub niemożliwych do samodzielnego wykonania, na stanowisku pracy, przez pracownika niepełnosprawnego.

Cel:

- Usunięcie przepisu, który w praktyce nie ma zastosowania;
- Odpowiedź na postulaty PIP i pracodawców

Dodatkowe uprawnienia kontrolne dla Państwowej Inspekcji Pracy

- Wprowadzenie możliwości kontroli przez PIP stanowiska pracy:
 - a) w przypadku zmiany osoby niepełnosprawnej zatrudnionej na tym stanowisku – gdy stanowisko było utworzone lub dostosowanego ze środków PFRON;
 - b) w spółdzielni socjalnej tworzącej takie stanowisko (art. 26g ustawy o rehabilitacji).

Cel:

- Ujednoczenie sytuacji wszystkich podmiotów ubiegających się o środki publiczne na utworzenie stanowiska pracy;
- Uregulowanie luki w przepisach - zapewnienie racjonalnego i celowego wydatkowania środków PFRON;
- Zmiana uwzględniająca postulaty zgłoszone przez PIP.

Utrata orzeczenia a wyposażenie stanowiska pracy

- Wprowadzenie następującego warunku: jeżeli osoba niepełnosprawna, na której stanowisko pracodawca otrzymał środki PFRON, w trakcie obowiązywania umowy stanie się osobą pełnosprawną, pracodawca ma obowiązek zatrudnić na utworzone stanowisko inną osobę niepełnosprawną.

Cel:

- Uregulowanie luki w istniejących przepisach;
- Dbłość o prawidłowe wydatkowanie środków publicznych.

Wprowadzenie możliwości wycofania orzeczenia o niepełnosprawności

- Przygotowanie propozycji przepisu umożliwiającego osobie niepełnosprawnej złożenie pracodawcy wiążącego oświadczenia dotyczącego wycofania (poprzez naniesienie stosownej adnotacji) przedłożonego uprzednio orzeczenia o niepełnosprawności lub równoważnego.

Cel:

- Przesądzenie w przepisach, że wycofanie orzeczenia od pracodawcy jest możliwe;
- Jednoznaczne rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych;
- Zmiana korzystna dla osób niepełnosprawnych.

Ubezpieczenie zdrowotne dla osoby niepełnosprawnej poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu

- Wprowadzenie możliwości finansowania ze środków PFRON składek na ubezpieczenia zdrowotne osób niepełnosprawnych, zarejestrowanych w PUP jako poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu.

Cel:

- Konieczność pilnego uregulowania luki w przepisach – osoby niepełnosprawne zarejestrowane w PUP jako poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu, w niektórych przypadkach nie posiadają tytułu do ubezpieczenia zdrowotnego, znajdują się poza tym systemem;
- Zmiana korzystna dla osób niepełnosprawnych.

Elastyczny czas pracy dla osób niepełnosprawnych

- Uelastycznienie czasu pracy osób niepełnosprawnych – odejście od sztywnych norm czasu pracy i tygodniowego okresu rozliczeniowego – wprowadzenie 4 miesięcznego okresu rozliczeniowego.

Cel:

- Wprowadzenie możliwości odrabiania wyjścia prywatnego;
- Zwiększenie elastyczności czasu pracy, przy zachowaniu skróconych norm czasu pracy dla osób zaliczonych do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności.

Dodatkowe zwolnienia pracowników niepełnosprawnych

- Zagwarantowanie pracownikom niepełnosprawnym, niezależnie od stopnia niepełnosprawności prawa do zwolnienia od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w celu:
 - uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym lub
 - 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
- Ograniczenie tego uprawnienia do 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Cel:

- Uspójnienie przepisów w zakresie uprawnień pracowniczych.
- Zmiana korzystna zarówno dla pracodawców (określenie liczby dni zwolnienia) jak i dla osób niepełnosprawnych (poszerzenie katalogu osób uprawnionych).

Racjonalne usprawnienia – nie tylko w stosunku do pracownika niepełnosprawnego

- Wprowadzenie zasady, że pracodawca ma obowiązek zapewnienia niezbędnych racjonalnych usprawnień nie tylko dla niepełnosprawnego pracownika, ale także pracownika, który z uwagi na niepełnosprawność członka rodziny, zgłasza pracodawcy potrzebę korzystania z racjonalnych usprawnień.

Cel:

- Realizacja wyroku TS UE w sprawie C-303/06 – Coleman.

Zatrudnienie przejściowe – nowy instrument

- Opracowanie i wdrożenie rozwiązania ustawowego umożliwiającego osobom niepełnosprawnym w tym zwłaszcza z chorobami psychicznymi, podjęcia pracy na otwartym rynku pracy.
- Zatrudnienie przejściowe polegało będzie na dzieleniu jednego etatu przez kilku pracowników niepełnosprawnych, w zależności od ich aktualnych możliwości do wykonywania czynności na stanowisku pracy.
- Ta forma zatrudnienia pozwala osobom niepełnosprawnym na zetknięcie się z realiami pracy i podjęcie pełnej odpowiedzialności za wykonywane zadania, dając jednak prawo do niepowodzenia i zapewniając wsparcie w razie jakichkolwiek trudności, w tym wynikających z cyklicznego pogorszenia stanu zdrowia.

Inne

- 1) Szkolenia lekarzy medycyny pracy – podnoszące świadomość w zakresie możliwości i potrzeb osób niepełnosprawnych;
- 2) Wspieranie otoczenia przyszłego pracownika niepełnosprawnego – działania szkoleniowo-promocyjne;
- 3) Szkolenia skierowane dla pracowników powiatowych urzędów pracy – w zakresie obsługi klientów niepełnosprawnych a także ich potrzeb, możliwości, potencjału.



Biuro Pełnomocnika Rządu
ds. Osób Niepełnosprawnych



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

www.niepelnosprawni.gov.pl
e-mail: sekretariat.bon@mpips.gov.pl