



ADEKVATNA PODRŠKA I PRISTUP OSOBAMA
S INVALIDITETOM U RADU I SURADNIŠTVU

Hrvatski savez udruga za mlade i studenata s invaliditetom SUMSI

PREDGOVOR

Brošura: Adekvatna podrška i pristup osobama s invaliditetom u radu i suradništvu

Autori: Albina Žnidar, Prof. Reh.; Denis Marijon, predsjednik saveza Sumsi.

Grafičko uređenje: Tea Šušić, mag.ing.techn.graph.

Lektura: Antonija Jurčić, prof. hrvatskog jezika i književnosti

Brošura koju držite u ruci želi premostiti udaljenost između osoba bez invaliditeta i onih s invaliditetom kada je riječ o pravu i mogućnosti za rad. Rad se često smatra nečim tegobnim i vrijednim izbjegavanja. Netko nade polaže u igre na sreću, netko u svoje mogućnosti snalaženja ili možda izigravanja zakona, netko se čak i zaposli samo da ne bi morao raditi. Dapače, iz života ili medija poznajemo ljude za koje se kaže da su uspjeli u životu, a da nisu nikad ništa radili ili napravili. Možda sam naivan, ali mislim da prava sreća svakog čovjeka ipak proizlazi iz rada – jer rad ima mnogostruko lice. Na radnom mjestu ostvarujemo sebe, postajemo nova i drukčija osoba, zatim imamo priliku susretati druge ljude, s njima se sprijateljiti, na njih utjecati, u krajnjoj liniji – barem malo promijeniti svijet. Dakako, pravедno je da smo plaćeni za rad, ali ako radimo posao koji volimo, ako ga radimo s ljubavlju, ako osjećamo da smo korisni drugima – i to je plaća, čak i vrijednija od one novčane.

Ljudi s invaliditetom u svemu tome često su zakinuti, a ne bi trebali biti. Svaki čovjek ima puno osobina pa ako je i zakinut za neke mogućnosti i sposobnosti, mogu mu biti dane druge kojima može oplemeniti i sebe i zajednicu. Između osoba bez invaliditeta i onih s invaliditetom katkad postoji sitna nelagoda, a katkad čitav ponor predrasuda i nerazumijevanja. Svatko od nas pozvan je učiniti pomak, znak dobre volje na svojem radnom mjestu kako bi unaprijedio položaj ljudi s invaliditetom – njima posao treba kao i svakom ljudskom biću, ako ne i više, da im pruži dostojanstvo i smisao života, da pokažu i dokažu svoju vrijednost. Vjerujem da će nam ova brošura svima u tome biti na pomoć i korist.

doc. dr. sc. **Boris Beck,**

koordinator za studente s invaliditetom na

Fakultetu političkih znanosti

SADRŽAJ TEMA:

2

Definicije i opći pojmovi

5

Pravilna komunikacija i pristup osobama s invaliditetom na radnom mjestu

8

Statistički podatci - Izvješće o aktivnostima HZZ-a u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 30. rujna 2020.

12

Poslodavci, ostvarite poticaje ZOSI-ja za zaposlene osobe s invaliditetom

UVOD

Nastavno na nastojanje uključivanja što većeg broja osoba s invaliditetom u realnu društvenu svakodnevicu, pratimo trendove vremena i tržišta rada te smo svojim opserviranjem spomenutog ustvrdili mogućnost involviranja osoba s invaliditetom u realni poslovni sektor.

Naime, otvaranjem novih ili već postojećih poslovnih subjekata koji su sve više vođeni IT tehnologijom, otvaraju se i dodatne mogućnosti za zapošljavanje i samozapošljavanje osoba s invaliditetom. Osobe s invaliditetom (u daljnjem tekstu OSI) bez obzira na svoja oštećenja većinu virtualnih zadataka mogu obavljati jer je IT tehnologija vrlo podržavajuća u tom smislu.

No, kako bi se poslovni i suradnički odnosi između osoba s invaliditetom te onih bez i u praksi mogli adekvatno realizirati, potrebno je korektno shvaćanje značenja invaliditeta, kao i početna edukacija koju smo mi kreirali kroz brošuru o pristupu osobama s invaliditetom.

Brošuru smo pokušali prilagoditi realnim potrebama s terena koje sejavljaju kao izazov u realiziranju zdravih odnosa i, što je krajnji cilj, ostvarenju što više radnih mjesta u realnom poslovnom sektoru za OSI.

OSNOVNI POJMOVI

Što je invaliditet?

Definicija osobe s invaliditetom propisana je Konvencijom o pravima osoba s invaliditetom UN-a čija je potpisnica i Republika Hrvatska (kao četvrta zemlja na svijetu).

Osobe s invaliditetom su one osobe koje imaju dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetljiva oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njihovo puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.

Postoje različiti načini poimanja i imenovanja invaliditeta, no mi promoviramo i potičemo ono što je propisano i definirano Konvencijom te od njenog donošenja* pravilan termin kojim definiramo osobe s određenim oštećenjima jest: djeca s teškoćama u razvoju (do 18. godine života) te osobe s invaliditetom (nakon 18. godine njihovoga života i dalje). Invaliditetom smatramo ono stanje koje je trajno, a to kod djece do 18. godine njihova života zbog razvoja i/ili drugih pokazatelja ne možemo sa sigurnošću definirati.

UN-ova Konvencija o pravima osoba s invaliditetom najmlađi je dokument o ljudskim pravima koji su Ujedinjeni narodi donijeli u novom tisućljeću, točnije 2006. godine. Dosad je Konvenciju potpisalo preko 100 zemalja. Republika Hrvatska je Konvenciju potpisala 30. ožujka 2007. godine, a Hrvatski sabor ju je ratificirao 1. lipnja 2007. godine.

Konvencija je za Republiku Hrvatsku stupila na snagu 3. svibnja 2008. godine.

Stajalište predstavnika Republike Hrvatske i hrvatske Vlade bilo je da će Konvencija biti važan dokument u ostvarenju i garanciji ljudskih prava osoba s invaliditetom, a ujedno i snažan poticaj Vladi, ali i cijelom društvu da konkretnim mjerama, sukladno svojim gospodarskim mogućnostima, što prije omogući osobama s invaliditetom obrazovanje i zapošljavanje na ravnopravnoj osnovi s drugim građanima Republike Hrvatske, da ostvare pravo na nezavisan život u zajednici, da mogu pristupati zdravstvenim, kulturnim i svim drugim sadržajima.

„Osobe s invaliditetom“ „uključuju“ osobe koje imaju dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetljiva oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njihovo puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima. *(Konvencija o pravima osoba s invaliditetom)*

Prema Konvenciji, invaliditet nije samo oštećenje koje osoba ima, nego je rezultat interakcije oštećenja osobe (koje nije samo tjelesno oštećenje kao najvidljivije) i okoline. Drugim riječima, društvo je to koje svojom neprilagođenošću stvara invaliditet, ali ga isto tako tehničkim prilagodbama prostora, osiguranjem pomagala i drugih oblika podrške može ukloniti.

Često se pojam osoba s invaliditetom koristi samo u odnosu na osobe s fizičkim i senzoričkim oštećenjima. Konvencija jasno navodi da se osobama s invaliditetom smatraju i osobe s intelektualnim oštećenjima i osobe s mentalnim ili psiho-socijalnim oštećenjem (osobe s duševnim smetnjama, psihičkim bolestima ili problemima mentalnog zdravlja).

Oštećenje? Invaliditet? Hendikep?

Oštećenje je bilo kakav gubitak ili odstupanje od normalne psihičke, fiziološke ili anatomske strukture ili funkcije.

Invaliditet je bilo kakvo ograničenje ili nedostatak (koje proizlazi iz oštećenja) sposobnosti za obavljanje neke aktivnosti na način ili u opsegu koji se smatra normalnim za ljudsko biće.

Hendikep zapravo označava teškoću, smetnju koja sputava neku aktivnost.

Invaliditet nije bolest, no on može proizaći od nekih određenih bolesti.

Uzroci invaliditeta mogu biti prenatalni (koji djeluju prije porođaja), perinatalni (koji djeluju za vrijeme porođaja) ili postnatalni (koji djeluju nakon porođaja što utvrđuje vrijeme nastojanja i razlog invaliditeta).

Razlozi invaliditeta mogu se definirati genetskim predispozicijama ili traumama.

Suvremena praksa uključuje osobe s invaliditetom odnosno djecu s teškoćama u razvoju u sveukupnu radnu i obrazovnu okolinu. Takav oblik poželjne jednakosti nazivamo inkluzija, odnosno integracija djece u redovni obrazovni sustav.

Rad, odnosno radne aktivnosti vrlo su važne u sveopćem funkcioniranju svake osobe, a posebno su važne kada je riječ o osobama s invaliditetom. Kako bi osobe s invaliditetom mogle sačuvati svoje preostale sposobnosti/funkcije, moraju ih praktično koristiti. To se najviše postiže svakodnevnim psiho-fizičkim aktivnostima u koje se može ubrojiti i rad odnosno zaposlenost.

Često se javlja model tzv. pozitivne diskriminacije gdje društvo kako bi osobu s invaliditetom sačuvalo od teških ili napornih zadataka, istu isključuje iz radnih obveza. Takav model, ma koliko on bio dobronamjeran, neće pozitivno utjecati na osobu s invaliditetom, već će ista svoje preostale mogućnosti minimalizirati te se neće osjećati društveno prihvaćenom. Stoga je vrlo važno prihvatiti osobu s njenim različitostima te joj pravilno pristupiti (i kao poslodavac ili poslovni suradnik) ponudivši joj realno radno mjesto sa zadacima primjerenima njenim mogućnostima.

Prvi preduvjet da bi se to i ostvarilo je otvorenost prema različitostima kao i iskrena komunikacija. Osim toga, bitna su i realna očekivanja odnosno postavljanje realnih zadataka koji su u skladu sa sposobnostima koje osoba s invaliditetom posjeduje te nekontinuirano isticanje njenih nesposobnosti ili nemogućnosti. U svemu tome od velike je pomoći i podrška koju pružaju kompetentne institucije odnosno edukacijski materijali. Ovom brošurom obuhvatit će se sva ona područja koja se javljaju kao izazov u poslovnim ili suradničkim odnosima osoba s i bez invaliditeta.

PRAVILNA KOMUNIKACIJA I PRISTUP OSOBAMA S INVALIDITETOM NA RADNOM MJESTU

Kako bi odnos među ljudima bio kvalitetan i uspješan, njemu prethodi obveza komuniciranja; posebno je to slučaj kada je riječ o ostvarivanju uspješnog odnosa između osoba s i bez invaliditeta.

Naime, situacije koje nam nisu poznate najčešće izazivaju osjećaj nelagode i u njima se dobro ne snalazimo. Kako se ovom brošurom želi što više umanjiti osjećaj nelagode između poslodavaca i njihovih posloprimaca (osoba s invaliditetom), odnosno radnih kolega s i bez invaliditeta, objasnit će se način početne komunikacije s novozaposlenom osobom s invaliditetom jer će nakon prvih nekoliko dana sva stereotipna razmišljanja i nelagoda vezana uz komunikaciju zasigurno „nestati“ i ispred invaliditeta, teškoća, nemogućnosti i ostalih prepreka bit će osoba s vrlinama i manama od kojih smo svi sazdana.

Kroz cijeli tekst ove brošure proteže se invaliditet i sve one značajke koje ga obilježavaju, no ni u kom slučaju nije namjera da značenje i pojam invaliditeta budu ispred osobe. Dakle, ukoliko želimo u vrlo kratkom vremenu i bez puno izučavanja shvatiti kako ostvariti što kvalitetniji odnos s osobom koja ima određeni invaliditet, potrebno je istu promatrati kao osobu, a njezin invaliditet kao određeni nedostatak

koji ona ima. Od velike će nam pomoći biti iskreno promatranje nas samih i suočavanje s vlastitim nedostacima (koje zasigurno svatko od nas posjeduje), ali bez obzira na te vlastite nedostatke i sitne disbalanse koje imamo, mi smo i dalje ona ista osoba sa svim sposobnostima i mogućnostima koje su nas dovele do brojnih uspjeha u našem vlastitom ili promatranju života drugih ljudi. Posve isto tako je i s osobama s invaliditetom. One su također osobe sa svojim sposobnostima, (ne)sposobnostima (koje nisu uvijek nužno vezane uz njihov invaliditet), imaju određene vrline kao i mane, svojom osobnošću nam odgovaraju ili ne odgovaraju. Osim po opisu njihovoga invaliditeta i značajkama koje isti sa sobom nose, osobe s invaliditetom ni po čemu drugom nisu drukčije od ostalih djelatnika u našoj okolini.

Svi ovi primjeri navedeni su jer se u praksi javlja drukčije poimanje osobe kada ona uz ostala obilježja nosi i svoj invaliditet. Naravno, invaliditet je vrlo važan, sastavni dio života osobe koja ga posjeduje i ona zbog postojanja invaliditeta određene svakodnevne aktivnosti obavlja na drukčiji način pa se tome i okolina prilagođava, ali uz otvoreni pristup i svakodnevnu (normalnu) komunikaciju „invaliditet“ će se „umanjiti“, a osobne i profesionalne kvalitete bit će od primarne važnosti. To je i krajnji cilj sagledavanja svake osobe, posebno kada je riječ o osobama s invaliditetom. To niipošto ne znači da ćemo teškoću odnosno invaliditet koji osoba posjeduje ignorirati ili zanemarivati, već da fokus bude na osobnoj razini i vrijednostima osobe uz respektiranje mogućnosti ili nemogućnosti koje su uvjetovane vrstom i stupnjem oštećenja i realno odnošenje prema specifičnostima tog invaliditeta.

Kada se govori o otvorenom pristupu odnosno o otvorenoj komunikaciji, naglasak treba biti na dijalogu između osoba s i bez invaliditeta. Razgovor neka bude izravan (poslodavac – posloprimac osoba s invaliditetom), odnosno obraćanje osobi bez obzira na prvotnu teškoću ili nelagodu zbog njezinog invaliditeta, a ne njezinom pratnji ili drugim djelatnicima (koji bi joj morali prenijeti vašu poruku). Sve što vas zanima o invaliditetu koji osoba posjeduje i njezinom funkcioniranju s obzirom na navedene specifičnosti potrebno je saznati konkretnom izravnom komunikacijom (pitanje – odgovor) s osobom s invaliditetom.

Ukoliko zapošljavate ili poslovno angažirate osobu s invaliditetom, vrlo je važno na početku iskreno i bez zadržke razjasniti poslovne potrebe tvrtke i obveze koje se stavljaju pred tu osobu, čuti njezine potencijale, moguće reference, dodatne vještine, kao i nemogućnosti koje ima (vezano uz invaliditet, odnosno uz osobnost). Želja nam je da pri sklapanju poslovnih odnosa ili zapošljavanju osoba s invaliditetom u integriranu radnu okolinu invaliditet nije razlog pozitivne ili negativne diskriminacije. Dakle, vjerujemo da ima puno osoba s invaliditetom koje svojim profesionalnim

kompetencijama mogu ravnopravno konkurirati osobama bez invaliditeta na realnom tržištu rada ukoliko se fokusiramo baš na njihova znanja, radne potencijale i dakako – osobno-profesionalne interese. Pritom invaliditet ne stavljamo kao primarni preduvjet u procjenjivanju nečije profesionalne kvalitete, već nudimo praktične savjete i znanja na koji način uz respektiranje određenih disfunkcija koje osoba ima, istu involvirati u realnu radnu okolinu gdje može razvijati svoje potencijale i koristiti drugima, a što nam je, uostalom, svima najveći uspjeh.

Kao zaključak ovog poglavlja poslužiti će nekoliko praktičnih savjeta komunikacijske naravi.

- Kako bi odnos poslodavac – posloprimac ili poslovno angažirana (osoba s invaliditetom) bio što prirodniji, potrebna je što prirodnija međusobna komunikacija;
- u smislu uvažavanja i respektiranja invaliditeta koji druga osoba posjeduje, potrebno je s istom o svemu otvoreno i izravno komunicirati te se informirati o svim specifičnostima koje njegov/ njezin invaliditet nosi;
- kako bi radni kolektiv funkcionirao na prirodan način, potrebno je u njega uključiti i novozaposlenu ili poslovno angažiranu osobu s invaliditetom te uz njezino prisustvo informirati ostale članove radnog tima i dopustiti osobno predstavljanje same osobe s invaliditetom;
- jednako se obraćati osobici s invaliditetom kao i ostalim članovima radnog kolektiva (persiranje ukoliko je to način odnošenja prema radnim kolegama);
- omogućiti asistenciju koju određeni invaliditet „zahtijeva“ kako bi osoba s invaliditetom mogla nesmetano obavljati sve svoje zadatke, ali i sudjelovati u svim sadržajima koji čine radno okruženje;
- realno podijeliti radne zadatke (uz osobe bez invaliditeta i osobe s invaliditetom);
- radi što bolje komunikacije i kvalitetnijeg odnosa s poslovno angažiranom osobom s invaliditetom i cjelokupnim radnim kolektivom, može nam poslužiti i sagledavanje nas samih u onim segmentima dijela naše osobnosti kojima baš i nismo zadovoljni – uvažavamo ih, respektiramo i kroz življenje naših potencijala činimo ih manjima i tako ih pretvaramo u iskustva prema vlastitim kvalitetama.

STATISTIČKI PODATCI

U ovom dijelu brošure prikazani su statistički podatci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u kojima je vidljiv proces zaposlenosti/mezazaposlenosti osoba s invaliditetom u navedenom vremenskom razdoblju te se na stvarnome prikazu podataka želi ukazati na stvarno stanje ove problematike u našoj okolini.

IZVJEŠĆE O AKTIVNOSTIMA HRVATSKOG ZAVODA ZA ZAPOSŁJAVANJE U PODRUČJU ZAPOSŁJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM U RAZDOBLJU OD 1. SİJEČNJA DO 30. RUJNA 2020. GODINE

ZAPOSŁJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM

U razdoblju od 1. siječnja do 30. rujna 2020. godine posredovanjem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje zaposleno je ukupno 115.317 osoba. Od tog broja 1.848 su osobe s invaliditetom (udio od 1,6) stoje za 21,4% manje nego u istom razdoblju prošle godine.

Od ukupnog broja zaposlenih osoba s invaliditetom, 1.806 osoba s invaliditetom zaposleno je na temelju radnog odnosa, a 42 osobe na temelju drugih poslovnih aktivnosti (registriranje trgovačkog društva, obrta, ugovor o djelu i dr.).

Obzirom na djelatnost zaposlenja, najviše osoba s invaliditetom zaposleno je u prerađivačkoj industriji (335 osoba ili 18,5%), djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (227 osoba ili 12,6%) i u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (220 osoba ili 12,2%).

Najveći broj zaposlenih osoba s invaliditetom evidentiran je u Gradu Zagrebu (302 ili 16,3%), zatim u Osječko-baranjskoj županiji (182 ili 9,8%) te u Sisačko-moslavačkoj županiji (123 ili 6,7%).

Najveći udio zaposlenih osoba s invaliditetom u ukupnom broju zaposlenih iz evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje po pojedinim županijama evidentiran je u Požeško-slavonskoj županiji (4%), zatim u Međimurskoj županiji (3,5%) i Bjelovarsko-bilogorskoj županiji (3,2%).

Iz evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje do kraja rujna 2019. godine zaposleno je ukupno 1078 muškaraca s invaliditetom (58,3%) i 770 žena s invaliditetom (41,7%).

Gotovo polovinu zaposlenih osoba s invaliditetom čine mlade osobe u dobi od 15 do 29 godina (826 ili 44,7% od ukupno zaposlenih osoba s invaliditetom). Najviše zaposlenih ima u dobi od 20 do 24 godine (387 ili 20,9%), zatim od 25 do 29 godina (330 ili 17,9%) i od 30 do 34 godine (255 ili 13,8%).

Deset zanimanja u kojima su se osobe s invaliditetom najviše zapošljavale su: pomoćni kuhar/ica, radnik/ica u održavanju, čistač/ica, vrtlarski radnik/ica, administrativni službenik/ica, radnik/ica na proizvodnoj liniji, kuhinjski radnik/ica, skladišni radnik/ica, ekonomski službenik/ica, ručni pakirer/ka.

NEZAPOSLENOST OSOBA S INVALIDITETOM

Na dan 30. rujna 2020. godine u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje bilo je registrirano 147434 osoba, od čega 6208 osoba s invaliditetom. Osobe s invaliditetom čine udio od 4,2% u ukupnom broju nezaposlenih osoba prijavljenih u evidenciji Zavoda.

Najveći broj nezaposlenih osoba s invaliditetom evidentirani su u Gradu Zagrebu (1302 ili 21%), zatim u Osječko-baranjskoj (732 ili 11,8%) te u Splitsko-dalmatinskoj županiji (463 ili 7,5%).

Najveći udio nezaposlenih osoba s invaliditetom u pojedinim županijama evidentirani su u Bjelovarsko-bilogorskoj županiji (6,6%), Gradu Zagrebu (6,5%) te Krapinsko-zagorskoj županiji (6,2%).

Obzirom na spolnu strukturu nezaposlenih osoba s invaliditetom u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje muškarci čine 54,3% (3373 osoba), a žene 45,7% (2835 osoba od ukupnog broja nezaposlenih osoba s invaliditetom u evidenciji).

U evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje najveći broj nezaposlenih osoba s invaliditetom čine mlade osobe u dobi od 20 do 24 godine (952 ili 15,3%), zatim osobe u dobi od 25 do 29 godina (738 ili 11,9%) te osobe u dobi od 30 do 34 godine starosti (687 ili 11,1%).

Kao i prethodnih godina, najveći broj nezaposlenih osoba s invaliditetom ima završenu srednju školu, točnije 4757 osoba s invaliditetom (76,6%), od čega je 3631 (58,5%) nezaposlena osoba s invaliditetom završila srednjoškolsko obrazovanje u trajanju do tri godine, a 1126 (18,1%) osoba je završilo srednjoškolsko obrazovanje u trajanju do četiri godine.

Najveći broj osoba s invaliditetom prijavljenih u evidenciji Zavoda nema evidentiranog radnog staža (1811 ili 29,2%) ili ima staž do godinu dana (1231 ili 19,8%). Slijede osobe s radnim stažem od godinu do dvije godine, njih 732 (11,8%).

Poslodavci, ostvarite poticaje ZOSI-ja za zaposlene osobe s invaliditetom | Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom

Znate li da poslodavci koji zapošljavaju osobe s invaliditetom imaju pravo na više vrsta poticaja čime se potiče i održava zapošljavanje osoba s invaliditetom te njihovo uključivanje u društvo, stjecanje ekonomske samostalnosti te izlazak iz socijalne izolacije? Neki od tih poticaja su subvencija plaće, sufinanciranje troškova prilagodbe radnog mjesta ili troškova za prilagodbu uvjeta rada, naprimjer nabavom invalidskog pomagala.

Adresa za navedene poticaje i brojne druge je Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (ZOSI). Osim poticaja ova javna ustanova unapređuje mjere profesionalne rehabilitacije kroz procjenu radnih sposobnosti osoba s invaliditetom, obrazovanje, prekvalifikacije, usavršavanje i drugo dok konkretne usluge profesionalne rehabilitacije provode centri za profesionalnu rehabilitaciju. ZOSI ujedno provodi i postupke vještačenja za ostvarenje prava u drugim sustavima, kao što su socijalna skrb, mirovinsko osiguranje, roditeljske i roditeljske potpore itd.

Prava na poticaje mogu ostvariti poslodavci koji zapošljavaju osobe s invaliditetom na tržištu rada, osobe s invaliditetom koje se samozapošljavaju, integrativne radionice i zaštitne radionice temeljem Pravilnika o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom te Pravilnika o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom.

POTICAJI ZA ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM

Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom
→ za poslodavce na **OTR, OSI koje se samozapošljavaju te ZIR**

- **Subvencija plaće osobe s invaliditetom** (potrebna Procjena radne učinkovitosti CPR-a)
 - u rasponu od 10% do 70% osnovice izračunava pojedinačno OSi
 - 75% osnovice ZIR OSi zaposlene na zaštitnim radnim mjestima u zaštitnim i integrativnim radionicama
 - **osnovica izračunava** u skladu s vrijednostima koje su utvrdile plaće zaposlenika
- **Sufinanciranje troškova obrazovanja osobe s invaliditetom**
 - 50-70% iznosa troškova u pisanim prijavama (za OSi radnika i djela)
- **Sufinanciranje troškova prilagodbe radnog mjesta osobe s invaliditetom – arhitektonska prilagodba**
 - u visini stvarnih troškova do maksimalno 40 osnovica po OSi (do **170.000,00 kn**)
- **Sufinanciranje troškova prilagodbe uvjeta rada za osobu s invaliditetom – tehnička prilagodba**
 - u visini stvarnih troškova do maksimalno 40 osnovica po OSi (do **170.000,00 kn**)
- **Subvencija u visini uplaćenog doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje**
 - 75% osnovice (osnovica je obvezna atrijalno plaćena elopotpuno obavezno ZDO)
- **Potpora za održivost samozapošljavanja osoba s invaliditetom**
 - **1.000,00 kn** za pojedinačne osobe i najviše tri zaposlene OSi
- **Financiranje troškova stručne podrške**
 - plaćanje zdravstvenih poslodavac plo stavljanjem izvješća u skladu s tablicom satnici, a pružatelj usluge je CPR

- **Posebna sredstva za razvoj novih tehnologija i poslovnih procesa u cilju zapošljavanja i održavanja zaposlenosti osoba s invaliditetom kod poslodavaca na otvorenom tržištu rada, odnosno kod osoba s invaliditetom koje se samozapošljavaju te kod neprofitnih organizacija koje dio gospodarske djelatnosti obavljaju na otvorenom tržištu rada**
- **Posebna sredstva za razvoj novih tehnologija i poslovnih procesa u cilju zapošljavanja i održavanja zaposlenosti u zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama**
- **Sufinanciranje troškova prijevoza osoba s invaliditetom**
 - u visini stvarnih troškova prijevoza OSi do **visini iznosa sajeće za karte/ za korištenje privatnog i službenog osobnog automobila u visini iznosa od 1,00 kn po kilometru/u visini troškova obračunatih od strane usluge taksi prijevoza najviše do 1.000,00 kn mjesečno po zaposlenoj OSi**
 - ako je je poslodavac obveznik PDV-a, ima pravo na trošak s PDV-om
- **Sufinanciranje troškova rada stručnih radnika i radnih instruktora u integrativnim radionicama i zaštitnim radionicama**
 - ZIR za svakog zaposlenog i situog radnika stvaraju sufinanciranje troškova u iznosu od 100% osnovice dok za radnog instruktora ostvaruju sufinanciranje u iznosu od 50% osnovice
 - OSi osim u slučaju iznosa troškova plaćanja negodopodrišasa za ZIR najviše do 15.000,00 kn
- **Novčana nagrada za zapošljavanje izvan kvote**
 - 30% osnovice (**275.000 kn**) kontinuirano u trajanju 12 mjeseci po OSi zaposlenoj iznad/izvan propisane kvote

***osnovica izračuna je propisana minimalna plaća u RH, za 2021. godinu = 4.250,00 kn**

! uvjeti za ostvarivanje prava na poticaje Zavoda – OSI upisane u očevidnik zaposlenih te poslodavac koji ne smije imati dug prema radnicima niti prema državi

! podnositelj zahtjeva koji zapošljava više od 3 radnika dužan je zahtjeve za poticaje pri zapošljavanju OSi podnijeti u elektroničkom obliku putem aplikacije za isplatu poticaja (NERA)

Detaljnije informacije o poticajima i kontaktima na koje možete zatražiti dodatne informacije možete pronaći na poveznici: <http://zosi.hr/zavod/poticaji/>

Zahvaljujemo na podršci i suradnji: Fakultetu političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu, Zavodu za vještačenje profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Poslovnom dnevniku i Centru za socijalnu skrb Zagreb.

Brošura je tiskana u sklopu projekta „Zajedno kroz izazove“ kojeg je financijski podržalo Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike.



REPUBLIKA HRVATSKA
Ministarstvo rada, mirovinskoga
sustava, obitelji i socijalne politike



Hrvatski savez udruga za mlade i
studente s invaliditetom
SUMSI