

Spoštovani!

Veseli me, da lahko ob tem pomembnem projektu spodbujanja zaposlovanja invalidov zapišem nekaj uvodnih besed. Zavod RS za zaposlovanje je namreč osrednja ustanova na trgu dela, med njegove poglavitne naloge pa sodi tudi razreševanje vprašanj brezposelnosti invalidov. Finančno-gospodarska kriza, ki jo v zadnjih mesecih zaznavamo tudi v Sloveniji, prinaša bistveno povečan obseg števila brezposelnih ljudi. Žal se brezposelnosti povečuje tudi pri tistih najbolj ranljivih skupinah brezposelnih, med katere sodijo tudi invalidi.

Izguba službe oziroma zaposlitve je ena izmed najbolj stresnih stvari oziroma dogodkov, ki lahko prizadenejo posameznika, še toliko bolj boleča pa je ta izguba za invalidnega človeka, saj mu delo oz. služba pomeni tudi potrjevanje njegove lastne osebnosti. Lahko bi rekli, da zaposlitev za invalida predstavlja pomembno pozitivno prelomnico, saj si poleg osebne potrditve s tem zagotavlja tudi ekonomsko in socialno varnost, pa ne samo zase, ampak tudi za svojo družino.

Velikokrat je treba vložiti zelo veliko požrtvovalnosti, notranje moči, da se te sanje uresničijo. To morajo v veliki meri pokazati invalid in svetovalni delavci, ki brezposelnemu človeku invalidu s strokovnim delom pomagajo, da pride do zaposlitve. Takšno delo ni preprosto, zato mi dovolite, da se ob tej priložnosti zahvalim vsem rehabilitacijskim in poklicnim svetovalcem na zavodu za zaposlovanje pa tudi vsem drugim svetovalcem, ki si prizadevajo, da bi pomagali vsem tistim, ki so se znašli v stiski zaradi brezposelnosti. Ponosna sem na vse tiste svoje sodelavce, ki znajo človeku v težavah prisluhniti, ki kljub napornemu delu ohranjajo strokovnost in čut za sočloveka. To je največja vrlina, ki jo moramo znati ceniti in negovati!

Verjamem, da bomo tudi v teh težkih časih, ki so pred nami, znali izluščiti vse dobro v korist in za blaginjo državljanov Slovenije. Projekt spodbujanja zaposlovanja invalidov, ki bo potekal v prihodnje, je dober dokaz za to, da možnosti, da naredimo drug za drugega še nekaj več, vedno so. Pomembno mesto pri tem imajo delodajalci, zato se obračam nanje, da v invalidih prepoznajo znanje in potencial ter vse tisto, kar bi želeli imeti v svoji sredini.

Marija Poglajen, generalna direktorica Zavoda RS za zaposlovanje



Gradivo, ki je pred vami, je namenjeno delodajalcem in strokovnim delavcem, ki delajo na področju invalidnosti. Med delodajalci so tako običajni delodajalci kot delodajalci, katerih dejavnost je opredeljena v okviru Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (invalidska podjetja in zaposlitveni centri).

Gradivo je namenjeno kratki seznanitvi s področji ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu – kadrovanje, razvoj kariere, varnost in zdravje pri delu, prilagoditev delovnega mesta, dostopnost in davčna zakonodaja. Za boljšo seznanitev s slovenskimi možnostmi pa smo pripravili še kratek pregled ukrepov, ki so delodajalcem na voljo po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, Aktivni politiki zaposlovanja, Skladu za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov ter Evropskem socialnem skladu, in možnosti kandidiranja na razpise. Dodali smo tudi smernice na področju rehabilitacije in zaposlovanja invalidov, ki temeljijo na mednarodnih dokumentih Evropske unije, Organizacije združenih narodov in Mednarodne organizacije dela. Preglednica besedil zajema osemnajst temeljnih smernic in informacij.

- 1 ▶ Ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu
- 2 ▶ Smernice za kadrovanje
- 3 ▶ Smernice za razvoj kariere
- 4 ▶ Varnost in zdravje pri delu za delavce z invalidnostjo
- 5 ▶ Smernice dostopnosti
- 6 ▶ Prilagoditev delovnega mesta
- 7 ▶ Podporno zaposlovanje
- 8 ▶ Davčne olajšave
- 9 ▶ Kvotni sistem in spodbude za zaposlovanje invalidov
- 10 ▶ Pomoč Zavoda RS za zaposlovanje delodajalcem pri zaposlovanju invalidov
- 11 ▶ Pregled možnosti izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja pri Evropskem socialnem skladu
- 12 ▶ Iz možnosti po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
- 13 ▶ Zaposlitvena rehabilitacija
- 14 ▶ Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije
- 15 ▶ Informacije o invalidskih podjetjih
- 16 ▶ Informacije o zaposlitvenih centrih
- 17 ▶ Smernice po Konvenciji ZN o pravicah invalidov
- 18 ▶ Smernice po zakonodaji Evropske unije
- 19 ▶ Možnosti za kandidiranje na razpise



RAVNANJE Z INVALIDNOSTJO NA DELOVNEM MESTU

KAJ JE RAVNANJE Z INVALIDNOSTJO?

Proces na delovnem mestu, ki je namenjen povečevanju zaposlovanja invalidov z usklajenim delovanjem, upoštevajoč posameznikove potrebe, delovno okolje, potrebe podjetja in pravne obveznosti.



KAJ JE POMEMBNO PRI RAZVIJANJU STRATEGIJE RAVNANJA Z INVALIDNOSTJO NA DELOVNEM MESTU?

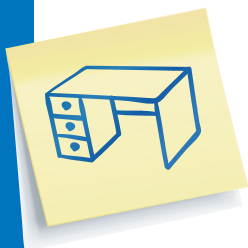
1. Proces ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu naj delodajalci obravnavajo kot prednostno nalogo, ki prispeva k poslovnemu uspehu, in jo upoštevajo kot sestavni del razvojne strategije ravnanja s človeškimi viri na delovnem mestu.
2. Strategija ravnanja z invalidnostjo mora biti oblikovana skladno z nacionalnimi predpisi, s politiko in prakso; upoštevati mora nacionalne ustanove in organizacije na tem področju.
3. Pri oblikovanju strategije naj delodajalci sodelujejo s predstavniki delavcev in se posvetujejo z invalidnimi delavci ali njihovimi zastopniki.
4. Invalidom morajo biti omogočene enake možnosti za pridobivanje spretnosti in izkušenj, ki jih potrebujejo, da bi uspeli v poklicni in zaposlitveni karieri.
5. Informacije o načrtovanju poklicne in delovne poti ter o priložnostih za razvoj v podjetju morajo biti na voljo in sporočene v oblikah, ki so dostopne delavcem z različnimi invalidnostmi. Kadar so informacije zagotovljene v elektronski obliki, je treba posebno pozornost nameniti dostopnosti.
6. Invalidne delavce je treba spodbujati, da se prijavljajo za napredovanje.

DOSTOPNOST

Pri kadrovanju ali ohranjanju zaposlitve za invalidne delavce naj delodajalci izvedejo prilagoditve, ki posamezniku omogočajo učinkovito delo.

ZAUPNOST PODATKOV

Delodajalec lahko zbira in hrani podatke o zmanjšani zmožnosti ali okvari zdravja invalida le z njegovo privolitvijo in na način, ki zagotavlja zaupnost.



SMERNICE ZA KADROVANJE

KATERE SO KLJUČNE NALOGE KADROVSKE FUNKCIJE?

Področje ravnanja ljudi pri delu je v globalnem gospodarstvu in krizah eden izmed ključnih dejavnikov pri odzivanju na spremembe in konkurenčnost podjetja. Vsebina kadrovske funkcije se je iz administrativnih nalog preoblikovala v strateško nalogo. Kadrovska funkcija razvija nove pristope na področju ravnanja ljudi pri delu, ki upoštevajo znanje in učenje, sposobnost razvijanja intelektualnega in socialnega kapitala, zmožnost upravljanja sprememb, ki temelji na nenehnem učenju in znanju.

Kadrovska funkcija mora prevzemati vlogo svetovalca menedžmentu, razvojno vlogo in biti zastopnik sprememb v podjetju.

Ravnanje ljudi pri delu ni samo stvar kadrovske funkcije, ampak tudi menedžmenta na vseh ravneh vodenja. Poleg sodelovanja kadrov, strokovnjakov in menedžmenta sta osnovna pogoja posluš in zavedanje o pomembnosti ljudi, njihovih sposobnosti, znanj, pričakovanj, vrednot, skratka človeških zmožnosti v najširšem smislu.

V praksi se uporabljajo različni modeli za vzpostavitev, preoblikovanje ali za dopolnjevanje modelov ravnanja z ljudmi. Ni treba vedno in povsod poudarjati tuje dobre prakse; tudi doma imamo dobra in odlična podjetja z bogatimi izkušnjami in zavedanjem o pomembnosti ravnanja z ljudmi pri delu.



KATERE SO GLAVNE AKTIVNOSTI NA PODROČJU RAVNANJA LJUDI PRI DELU Z INVALIDI?

Ne glede na to, ali imamo v delovnem okolju »zdravega« ali delavca s statusom invalida, moramo imeti izdelano strategijo upravljanja s človeškimi viri, ki je prilagojena podjetju, izhodišče za oblikovanje pa izhaja iz jasne vizije, opredeljenih vrednot in iz organizacijske kulture.

Za realizacijo poslovnih ciljev navajamo ključne podsisteme, ki jih izvaja menedžment v sodelovanju s kadrovske strokovnjaki.

- Načrtovanje in izbor sodelavcev invalidov.
- Uvajanje v delo novih sodelavcev invalidov ali prerazporeditve na drugo delovno mesto. Uvajanje delavca s statusom invalida mora potekati po rehabilitacijskem načrtu. Proces uvajanja je tudi osnova za določitev vrste znanj in veščin, ki jih mora še pridobiti, in v katere vrste izobraževanj se mora vključiti.
- Med obveznimi področji strategije ravnanja ljudi pri delu je področje izobraževanja, usposabljanja in razvoja zaposlenih, tudi invalidov.
- Pozitivno delovno okolje, odnosi v podjetju in nagrajevanje uspešnih delavcev so področja, ki vplivajo na strateško prednost podjetja.
- Največja teža za izvajanje strategije ravnanja ljudi pri delu je na vodjih, ki so jim globalno gospodarstvo in krizne situacije postavili nove zahteve in novo množico znanj za delo z ljudmi.



SMERNICE ZA RAZVOJ KARIERE

KAJ JE POMEMBNO PRI NAČRTOVANJU KARIERE ZA PODJETJA IN POSAMEZNIKA?

Področje razvoja zaposlenih, seveda tudi invalidov, je eden izmed kadrovskih sistemov, katerega cilja sta spoznavanje in razvijanje potencialov delavcev. Tesno je prepleteno s sistemom izobraževanja in usposabljanja ter vseživljenjskega učenja. Razvoj kariere je danes še pomembnejši, ko ni več zagotovljene službe do upokojitve in ko nam lasten razvoj povečuje konkurenčnost na trgu dela.

Načrtovanje in razvoj kariere določamo z vidika posameznika in podjetja:

- z vidika posameznika upoštevamo njegove vrednote in motive za učenje in razvoj;
- z vidika podjetja odgovarjamo na vprašanje, katera znanja in veščine zaposleni že imajo in katera naj bi imeli glede na potrebe danes in za prihodnost.



SMERNICE:

- Odkrivanje in ocena potencialov posameznika (osebnostne lastnosti in značilnosti) z različnim instrumentarijem in metodologijo.
- Načrt razvoja temelji na potrebah podjetja, interesih, motivih, željah in na zmožnostih posameznika.
- Na osnovi osebnih lastnosti, kompetenc in spretnosti v povezavi z zdajšnjim delovnim mestom določamo manjkajoča znanja ali pa delavčeve potenciale razvijamo v smislu poglobljenega razvoja na strokovnem področju ali vodenju.
- Večjo zaposljivost in konkurenčnost na trgu dosegamo z vseživljenjskim učenjem in načrtnim pridobivanjem znanja, ki ga povezujemo oziroma uporabljamo na delovnem mestu.
- Določamo vsebine in oblike izobraževanj ter usposabljanj posameznika.
- Načrtno usmerjen razvoj zaposlenih bo učinkovit, ko postane del strateških usmeritev podjetja in zavedanje, da človeški kapital in znanje krojita današnje globalno gospodarstvo.

KDO BO USPEŠEN NA SVOJI KARIERNI POTI?

Ne glede na spretnosti, veščine, ki jih je posameznik uspel razviti, bo uspešen tisti, ki bo sledil filozofiji vseživljenjskega učenja in ki bo zadovoljen s svojo izbiro karierne poti. Pri tem pa so pomembni tudi ustrezne, prave vrednote, osebnostne karakteristike in spodbudno okolje. Razvoj kariere je dvosmeren proces med posameznikom in organizacijo, ki socializira posameznika, ta pa vnaša v njo spremembe. Zadovoljni delavci prispevajo v organizacijo dodano vrednost, zato je nujno vlaganje v medosebne odnose oziroma pridobivanje novega znanja in veščin. Spodbudno delovno okolje je tisto, ki usmerja posameznika na njegovi karierni poti.



VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU ZA DELAVCE Z INVALIDNOSTJO

KATERI SO NUJNI UKREPI ZA ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU?

Predpisi o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu zahtevajo, da delodajalci izvedejo oceno tveganja in zagotovijo ustrezne preventivne ukrepe. Prednostni nalogi sta odprava tveganj pri viru in prilagoditev dela delavcem. Poleg splošnih zahtev, ki veljajo za vsa tveganja in delavce, morajo delodajalci:

- zaščititi posebno občutljive skupine delavcev pred nevarnostmi;
- delovna mesta organizirati tako, da upoštevajo potrebe delavcev invalidov;
- dati na voljo delovno opremo, ki je primerna za delo in ki jo delavci lahko uporabljajo, ne da bi to škodovalo njihovi varnosti in njihovem zdravju.



OCENA TVEGANJA pomeni skrben pregled vsega, kar bi lahko ljudem škodilo. Oceniti je treba, ali bi bilo treba storiti več za preprečitev škode. Cilj teh prizadevanj je zagotoviti, da se nihče ne poškoduje ali da nihče ne zboli. V oceno tveganja sta vključena ugotavljanje prisotnih nevarnosti in ocenitev obsega tveganja ob upoštevanju obstoječih varnostnih ukrepov. Izsledki se uporabijo pri izbiri najustreznejših preventivnih ukrepov.

VSAKA OCENA TVEGANJA NA DELOVNEM MESTU MORA OBSEGATI:

- opis delovnega mesta in delovnih nalog;
- posebne potrebe delavcev invalidov;
- prilagoditev delovne opreme potrebam delavcev invalidov;
- prilagoditev delovnega prostora (na primer ureditev pisarn, osvetlitev, ogrevanje, dostop, izhod);
- prilagoditev organizacije dela (na primer, kako je delo organizirano in časovno razporejeno);
- pregled fizikalnih dejavnikov, kot so nevarne snovi (na primer astmatiki so lahko bolj občutljivi na kemikalije, ki se uporabljajo pri delu);
- pregled psihosocialnih dejavnikov, kot so: stres, ustrahovanje in nadlegovanje na delovnem mestu;
- obveščanje in usposabljanje (na primer zagotavljanje informacij in izobraževanja o varnosti pri delu);
- sodelovanje zaposlenih in predstavnikov delavcev pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu.

PREVENTIVA: Vodilno načelo preventive je prilagoditev delovnega mesta delavcu in ne nasprotno. Preventivni ukrepi lahko vključujejo: spremembe delovnega mesta, delovnega časa, delovne opreme, navodil, okolja, postopkov, usposabljanja itd. Delodajalec bi se moral o ukrepih pogovoriti z delavcem invalidom.



SMERNICE DOSTOPNOSTI

KATERI PREDPISI DOLOČAJO SMERNICE IN STANDARDE DOSTOPNOSTI?

PRAVILNIK O ZAHTEVAH ZA ZAGOTAVLJANJE NEOVIRANEGA DOSTOPA, VSTOPA IN UPORABE V JAVNI RABI TER VEČSTANOVANJSKIH STAVB
(Vir: <http://www.ius-sftware.si/Baze/regi/Predpisi/B/H030EAEI.htm>)

GRADNJA OBJEKTOV – POTREBE INVALIDOV IN DRUGIH FUNKCIONALNO OVIRANIH LJUDI V STAVBAH – SMERNICE ZA PROJEKTIRANJE
(Vir: http://iskalo.sist.si/slo_strani/FMPro)

SMERNICE ZA NAČINE OBRAVNAVANJA: Invalidom je treba zagotoviti možnost vključevanja v družbeno življenje in delo. Osnovna dostopnost okolju pri projektiranju in gradnji novih stavb mora zagotavljati neovirano vključevanje invalidov v vsakdanje dejavnosti. V že obstoječih oz. starejših stavbah, kjer za to ni poskrbljeno, pa je treba zagotoviti dodatne prilagoditve različnim vrstam invalidnosti.



POTREBE INVALIDOV IN DRUGIH FUNKCIONALNO OVIRANIH LJUDI – PRIMERI UPORABE ZA NEKATERE VRSTE INVALIDNOSTI:

LJUDJE Z ZMANJŠANO SPOSOBNOSTJO GIBANJA

- Ljudje na invalidskih vozičkih: zahteve se nanašajo na vgrajevanje klančin, zadostne širine vrat, dostopnih sanitarij, na primerne višine delovnih površin itd.
- Ljudje, ki težko hodijo: treba je zagotoviti ravna in nedrseča tla, stopnice in klančine pa morajo biti opremljene z držaji; ob poteh morajo biti postavljena počivališča (klopi, stoli itd.)

LJUDJE Z OKVARO VIDA

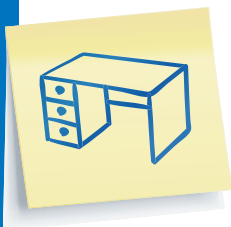
Potrebno je dodatno označevanje z živo barvo, osvetlitvijo, v nekaterih primerih s teksturo materiala. Odstraniti je treba vse arhitektonske ovire, ki lahko povzročajo padce in poškodbe. Po navadi je potrebno, da so vizualne informacije opremljene tudi z zvočnimi znaki.

LJUDJE Z OKVARO SLUHA

Slušno funkcijo nadomestimo z vizualnimi informacijami in namestitvijo indukcijske zanke, ki izboljšujejo sprejem zvoka. Mogoča je namestitvev infrardečih ojačevalcev zvoka, ki ovirajo vdiranje zvoka iz enega območja v drugega. Pravico do dostopnosti ureja tudi poseben zakon, Zakon o uporabi slovenskega znakovnega jezika, ki v splošnih določbah določa pravico gluhih uporabljati slovenski znakovni jezik in pravico gluhih do informiranja v njim prilagojenih tehnikah ter obseg in način uveljavljanja pravice do tolmača za znakovni jezik pri enakovrednem vključevanju gluhih v življenjsko in delovno okolje (Vir: Uradni list, št. 96, 2002).

DRUGE SKUPINE FUNKCIONALNO OVIRANIH LJUDI

- Ljudje z različnimi alergijami: če je mogoče, se pri opremljenosti in materialih izogibamo alergenom oz. poskrbimo za njihov odstranitev.
- Ljudje z epilepsijo: poskrbeti je treba za odstranitev ovir, ki bi lahko ob padcih povzročile nevarnost poškodb.



PRILAGODITEV DELOVNEGA MESTA

ZAKAJ JE POMEMBNO PRILAGAJANJE DELOVNIH MEST INVALIDOM?

- Invalid ostane produktiven skladno s pričakovanji delodajalca.
- Izkušnjo učinkovite prilagoditve delovnega mesta delavcu invalidu lahko prenese delodajalec na vsa druga delovna mesta.

POMEMBNA JE AKTIVNA VLOGA SAMEGA INVALIDA:

- prispeva podatke o svojih osebnih težavah, povezanih z delom;
- pripravi svoje predloge prilagoditev;
- oceni in dopolni predlagane rešitve, oceni uspešnost po njeni realizaciji.



KAKŠNE SO ZAKONSKE MOŽNOSTI, KI SPODBUJAJO/ PODPIRAJO PRILAGAJANJE DELOVNIH MEST INVALIDOM?

1. **V okviru uveljavljanja pravic iz Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju** obstaja tudi zakonska možnost za prilagoditev delovnega mesta. Če je potrebno, da se za poklicno rehabilitacijo zavarovanca prilagodi prostore in delovno mesto, ZPIZ prevzame tudi stroške prilagoditve. Po Sklepu Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje so mogoče tudi prilagoditve prostorov in delovnih sredstev ter usposabljanja za delovne invalide (Uradni list RS, št. 34/2006).
2. **Brezposelni invalidi, vključeni v storitve zaposlitvene rehabilitacije**, lahko med storitvami zaposlitvene rehabilitacije pridobijo tudi pravico do storitve za izdelavo načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja, ki ga pripravi izvajalec zaposlitvene rehabilitacije. Plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo ureja 72. člen Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Vlogo za plačilo stroškov prilagoditve vложи na Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov. Vlogi mora priložiti načrt prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo ter izjavo o nameravani zaposlitvi invalida. O vlogi odloča Sklad, pritožbe pa rešuje Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Pomembne povezave: www.zpiz.si, <http://www.svzi.gov.si/>, http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/



PODPORNO ZAPOSLOVANJE

Podporno zaposlovanje je koncept zaposlovanja invalidov v integriranem delovnem okolju pri običajnih delodajalcih. Model temelji na zagotavljanju in izvajanju strokovne podpore invalidu, delovnemu okolju in delodajalcu. Definirano je v Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

KAJ VSE JE LAHKO STROKOVNA PODPORA INVALIDU, DELOVNEMU OKOLJU IN DELODAJALCU?

Osnova so ugotovljene individualne potrebe, podpora pa obsega informiranje, svetovanje in usposabljanje, osebno asistenco, spremljanje pri delu, razvoj osebnih metod dela in ocenjevanje delovne uspešnosti invalida ter tehnično podporo s prilagoditvijo delovnega mesta. Delodajalcu in delovnemu okolju invalida se zagotavlja strokovna podpora z informiranjem in s svetovanjem.

KDO UGOTAVLJA POTREBO PO PODPORNIM STORITVAH ZA INVALIDA?

Potrebo po podpornih storitvah ugotavlja Zavod RS za zaposlovanje v postopku ugotavljanja zaposljivosti invalida.

KDO PRIPRAVLJA INDIVIDUALIZIRANI NAČRT PODPORE?

Individualizirani načrt podpore je dokument, ki ga pripravi izvajalec storitev zaposlitvene rehabilitacije.

KAKŠNI SO POGOJI ZA UVELJAVITEV PRAVICE DO PLAČILA STROŠKOV V PODPORNEM ZAPOSLOVANJU?

Pogoji za pridobitev pravice (73. člen ZZRZI): status invalida, odločba o zaposljivosti v podporni zaposlitvi, končana zaposlitvena rehabilitacija, izdelan individualizirani načrt podpore invalidu in delodajalcu, sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas oz. za določen čas najmanj 24 mesecev in zaposlitev invalida nad predpisano kvoto.

KJE IN KAKO DELODAJALEC LAHKO UVELJAVLJA PRAVICO DO PLAČILA STROŠKOV V PODPORNEM ZAPOSLOVANJU?

Pravico do plačila stroškov v podpornem zaposlovanju uveljavlja delodajalec pri Skladu za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, in sicer na podlagi vloge za uveljavitev pravice do plačila stroškov podpornih storitev, ki pa mora biti oddana na predpisanem obrazcu, skupaj s potrebnimi prilogami.

KDO PLAČUJE PODPORNE STORITVE?

Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju izvaja Sklad za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov mesečno na račun delodajalca skladno s cenikom storitev v obsegu do 30 ur mesečno in v časovnem obdobju, ki je odvisno od obdobja, navedenega v individualnem načrtu podpore, vendar maksimalno za čas trajanja zaposlitve invalida oz. za čas preseganja kvote delodajalca.



DAVČNE OLAJŠAVE ZA DELODAJALCE

KATERE OLAJŠAVE LAHKO UVELJAVLJA DELODAJALEC PRI ZAPOSLOTVI INVALIDA S STATUSOM PO ZAKONU O ZAPOSLOTVENI REHABILITACIJI?

Zakon o dohodnini – ZDoh-2 (117/06, 10/08 in 78/08) določa, da delodajalec, ki zaposli invalidnega človeka s statusom invalida po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, lahko uveljavlja znižanje davčne osnove v višini 50 % izplačane plače tega človeka oziroma v višini 70 % izplačane plače tega človeka, če zaposluje invalidnega človeka s 100-odstotno telesno okvaro ali gluhega človeka.

Delodajalec, ki zaposluje invalide nad predpisano kvoto, lahko uveljavlja znižanje davčne osnove v višini 70 % izplačanih plač za te ljudi. Navedeni olajšavi se med seboj izključujeta.

Olajšavo za zaposlovanje invalidov predpisuje tudi Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb – ZDDPO-2 (Uradni list RS, št. 117/06, 56/08 in 76/08).

Skladno z 49. členom Zakona o dohodnini lahko samozaposleni invalid, ki ne zaposluje delavcev, uveljavlja znižanje davčne osnove v višini 30 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji, samozaposleni invalid s 100-odstotno telesno okvaro ali samozaposlena gluha oseba pa v višini 60 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji za vsak mesec opravljanja dejavnosti.



PREGLED MOŽNOSTI PRI SKLADU ZA VZPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

KATERI UKREPI SKLADA SO ZAKONSKO PREDPISANI IN KATERE UKREPE LAHKO IZBIRNO KORISTIJO DELODAJALCI?

Kvotni sistem je določen z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, ki je v veljavi od januarja 2006 in določa obveznost delodajalcev, ki imajo najmanj 20 zaposlenih, da zaposlujejo tudi določeno odstotek invalidov. Odstotek obveznega deleža zaposlenih invalidov določa Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov in se giblje od 2 % do 6 % glede na vrsto glavne dejavnosti, za katero je podjetje registrirano.



1. MOŽNOST IZBIRE ZAVEZANCA ZA IZPOLNJEVANJE KVOTE

- a) Izpolnjevanje kvote z zaposlovanjem invalidov.
- b) Nadomestna izpolnitev kvote.
- c) Plačilo prispevka za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov.

2. FINANČNE SPODBUDE PRI ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

- a) Nagrada za preseganje kvote.
- b) Oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Upravičenci do teh dveh spodbud so delodajalci:

1. z najmanj 20 zaposlenimi in presegajo kvoto;
2. z manj kot 20 zaposlenimi in zaposlujejo invalide;
3. samozaposleni invalidi.

Če je invalidnost posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, nastale pri istem delodajalcu, delodajalec za takšnega invalida ni upravičen do nagrade za preseganje kvote, lahko pa ga všteva v kvoto. Neposredni uporabniki državnega proračuna niso upravičeni do nagrade za preseganje kvote.

3. DRUGE FINANČNE SPODBUDE

- a) Plačila stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo.
- b) Plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju.

Pripomoček za izračun kvote in vse druge informacije o postopkih in tekočih razpisih lahko najdete na spletni strani Sklada Republike Slovenije za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov www.svzi.gov.si



POMOČ ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE DELODAJALCEM PRI ZAPOSLOVANJU INVALIDOV

HITRI VODNIK PO MOGOČIH UKREPIH:

1. UKREPI AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA

Naziv aktivnosti po zaporedni številki iz kataloga APZ	Način izbora	Povrnjeni stroški delodajalcu za vključitev invalida	
2.2.1 Delovni preizkus	Javno povabilo	Do 250 EUR za čas trajanja do enega meseca za povrnitev upravičenih stroškov, ki jih je imel operativni izvajalec (delodajalec) – stroški inštruktorja, predhodnega zdravniškega pregleda, zavarovanja za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni ter zaščitna sredstva skladno z internimi akti, potrebna za izvajanje aktivnosti.	
2.2.4 Usposabljanje na delovnem mestu	Javno povabilo	Stroški mentorja do 250 EUR mesečno na vključeno osebo, povračilo stroškov predhodnega zdravniškega pregleda in stroškov zavarovanja za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni	
3.5.2 Delno subvencioniranje polnega delovnega časa	Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa	Tedenski delovni čas	Subvencija na osebo
		36 ur	60,00
		35 ur	75,00
		34 ur	90,00
		33 ur	105,00
32 ur	120,00		

Več na <http://ess.gov.si> in na vsakem uradu za delo oziroma območni službi Zavoda RS za zaposlovanje.



PREGLED MOŽNOSTI PO EVROPSKEM SOCIALNEM SKLADU

KATERE DEJAVNOSTI SE IZVAJAJO V OKVIRU EVROPSKEGA SOCIALNEGA SKLADA?

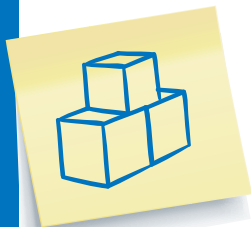
Zavod za zaposlovanje v letu 2009 izvaja številne programe, ki se sofinancirajo iz ESS in ki so sestavni del Programa aktivne politike zaposlovanja (APZ).

- a) na podlagi **JAVNEGA RAZPISA:**
 - Zaposli.me/Spodbujanje zaposlovanja težje zaposljivih brezposelnih
 - Spodbujanje zaposlovanja za krajši delovni čas
 - Spodbujanje zaposlovanja starejših brezposelnih
 - Spodbujanje zaposlovanja mladih brezposelnih
 - Spodbujanje zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih
- b) na podlagi **JAVNEGA NAROČILA:**
 - Institucionalno usposabljanje in priprave na NPK za obdobje 2009–2015
 - Usposabljanje za učinkovito vključevanje invalidov na trg dela
- c) na podlagi **JAVNEGA POVABILA:**
 - Usposabljanje brezposelnih na delovnem mestu pri delodajalcu v letu 2009
- d) v obliki programa (brez javnega razpisa in naročila)
 - Subvencije za samozaposlitev v letu 2009



Zavod v letu 2009 skladno z **EPD 2004–2006** izvaja še **NASLEDNJA PROGRAMA**, ki sta sofinancirana iz ESS in sta sestavna dela programa APZ:

- Pomoč pri zaposlovanju dolgotrajno brezposelnih žensk za leto 2008, ki poteka na podlagi javnega razpisa za delodajalce
- Sofinanciranje stroškov spodbujanja podjetništva za leto 2009, ki poteka v obliki programa (brez javnega razpisa in naročila)



IZ MOŽNOSTI PO ZAKONU O POKOJNINSKEM IN INVALIDSKEM ZAVAROVANJU

KAM SE LAHKO OBRNEMO PO NASVET GLEDE ISKANJA USTREZNEGA DELA IN DELOVNEGA MESTA ZA INVALIDE?

Delodajalci imajo velikokrat težavo pri iskanju ustreznega dela in delovnega mesta za zavarovanca, ki si je pridobil pravice iz invalidskega zavarovanja. Prav je, da se v tem primeru obrnejo na strokovnjake s področja varnosti in zdravja pri delu, ki so usposobljeni za aktivnosti glede iskanja ustreznega dela skladno s preostalo delazmožnostjo zavarovanca. Zakon o varnosti in zdravju pri delu to sodelovanje posebej nalaga pooblaščenemu zdravniku (specialistu medicine dela, prometa in športa), s katerim sodeluje delodajalec. Če obstajajo nejasnosti in nesoglasja med zavarovancem in delodajalcem glede ustreznosti ponujenega delovnega mesta, lahko zahtevata dopolnilno izvedensko mnenje invalidske komisije o ustreznosti ponujenega delovnega mesta ali poklicne rehabilitacije. Več na spletni strani Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje:

www.zpiz.si.

Dolžnost delodajalca je zagotavljanje pravic invalidov II. in III. kategorije invalidnosti:

- zagotavljanje opravljanja drugega dela za invalida na delovnem mestu skladno z njegovo preostalo delovno zmožnostjo in s strokovno izobrazbo oziroma usposobljenostjo
- ali zagotavljanje poklicne rehabilitacije
- ali dela s krajšim delovnim časom od polnega.

Zavarovancem, ki so pridobili status (delovnega) invalida, bo delodajalec redno odpovedal pogodbo o zaposlitvi, sočasno pa jim mora ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa, ali za delo na drugem delovnem mestu skladno s predpisi o delovnih razmerjih.

Zavarovancu z dokončno odločbo o priznani pravici do poklicne rehabilitacije na podlagi invalidnosti II. kategorije delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga invalidnosti šele po uspešno končani poklicni rehabilitaciji, sočasno z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pa mu mora ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za delo na drugem delovnem mestu skladno s pogodbo o poklicni rehabilitaciji. Pri drugih zavarovancih to naredi, ko je odločba zavoda dokončna. Pri oblikovanju nove pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec upoštevati: mnenje invalidske komisije o zavarovančevi preostali delovni zmožnosti, usposobljenost zavarovanca po uspešno končani poklicni rehabilitaciji ter določbe zakona, ki ureja delovna razmerja in kolektivne pogodbe.



ZAPOSLOITVENA REHABILITACIJA

KAJ JE ZAPOSLOITVENA REHABILITACIJA?

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov zaposlitveno rehabilitacijo opredeljuje kot pravico invalida. Gre za sklop storitev, s katerimi se povečuje zaposljivost invalida, in to tako, da se usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev obdrži oziroma v njej napreduje ali da spremeni svojo poklicno kariero. Do zaposlitvene rehabilitacije so upravičeni tisti invalidi, ki po drugih predpisih nimajo pravice do enakih storitev rehabilitacije in če izpolnjujejo v zakonu opredeljena merila. Invalida, uporabnika storitev zaposlitvene rehabilitacije, se obravnava kot enakovrednega člana v procesu zaposlitvene rehabilitacije z namenom, da se mu omogočijo pripadnost, soudeleženos in soodgovornost v rehabilitacijskem procesu. Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja kot javna služba.

KDO JE PLAČNIK STORITEV ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE?

Invalide v zaposlitveno rehabilitacijo napotujeta Zavod RS za zaposlovanje in Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, lahko pa tudi delodajalci (v tem primeru je plačnik storitev delodajalec).

KAJ OBSEGAJO STORITVE ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE?

svetovanje, spodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi	izdelava načrta potrebne opreme in sredstev za delo
priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov	usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu
pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo	spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju
pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev	spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi
razvijanje socialnih spretnosti in veščin	sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa
pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve	ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov
analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida	opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije
izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja invalida	



IZVAJALCI ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE

KDO SO IZVAJALCI ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE?

ZIZRS – Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji – združuje vse izvajalce zaposlitvene rehabilitacije, ki tvorijo mrežo izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji.

Naslov: Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji,
Linhartova 51, 1000 Ljubljana
Telefonska št.: + 386 01 280 34 50, faks 01 280 34 51
E-naslov: zizrs@siol.net

ČLANI ZIZRS SO IZVAJALCI ZAPOSLOITVENE REHABILITACIJE:

JAVNI ZAVOD:

- Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo,
Linhartova 51, 1000 Ljubljana

KONCESIONARJI:

- Centerkontura Ljubljana, d. o. o.,
Parmova ulica 41, 1000 Ljubljana
- CRI Celje, d. o. o.,
Oblakova 34, 3000 Celje
- IP Posočje, d. o. o.,
Poljubinj 89 c, 5220 Tolmin
- Ozara, d. o. o.,
Ulica Heroja Šaranoviča 27, 2000 Maribor
- Racio, družba za razvoj človeškega kapitala, d. o. o.,
Kersnikova ulica 19, 3000 Celje
- Šentprima – Zavod za svetovanje, usposabljanje in rehabilitacijo invalidov,
Glinškova ploščad 11 a, 1000 Ljubljana
- Zavod Jelša – Center za izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo,
Cesta železarjev 8, 4270 Jesenice
- Zavod Papirot – Zavod za vzpodbujanje in razvijanje kvalitete življenja,
Zakotnikova 8, 1000 Ljubljana
- Zavod Ruj – Center za izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo,
Efenkova 61, 3320 Velenje
- Zavod Vitis – Center za izobraževanje, usposabljanje in rehabilitacijo,
Obrtniška ulica 11, 2250 Ptuj
- ZIP center, d. o. o.,
Koroška cesta 14, 2390 Ravne na Koroškem
- Želva Ljubljana, d. o. o.,
Samova ulica 9, 1000 Ljubljana



INFORMACIJE O INVALIDSKIH PODJETJIH

KAJ SO INVALIDSKA PODJETJA?

Invalidska podjetja so gospodarske družbe; opredeljuje jih Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Besedilo zakona je dostopno na: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/#c8062.

Trenutno deluje v Sloveniji 167 invalidskih podjetij.

KATERE SO DAVČNE IN DRUGE OLAJŠAVE ZA INVALIDSKA PODJETJA?

Zanje veljajo ekonomske, posebne davčne in druge olajšave, ki jim glede na stroške usposabljanja in zaposlovanja invalidov omogočajo, da so pri poslovanju tudi ekonomsko uspešni. Za zaposlene invalide pa lahko invalidska podjetja prejemajo tudi subvencije plač. Po zakonu o davku od dohodka pravnih oseb lahko invalidsko podjetje uveljavlja zmanjšanje davčne osnove v višini 50 % plač invalida, vendar največ v višini davčne osnove; če zaposluje invalidno osebo s 100-odstotno telesno okvaro in gluho osebo, pa v višini 70 % plač te osebe, vendar največ v višini davčne osnove. Tako kot za preostale običajne delodajalce Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ) lahko pokrije del stroškov za prilagoditev prostorov in delovnih sredstev. Finančne spodbude za delodajalce (tudi za invalidska podjetja) za zaposlitev brezposelnih invalidov, ki se na novo zaposlijo za določen ali nedoločen čas, so dostopne na spletni strani sklada <http://www.svzi.gov.si/>.

KAJ JE NADOMESTNA KVOTA?

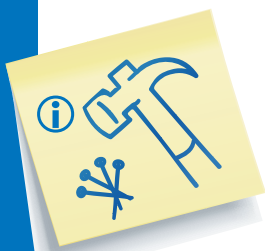
Za izpolnitev kvote delodajalca, ki je zavezan k izpolnitvi kvote, se šteje tudi sklenitev pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom oziroma invalidskim podjetjem, po kateri se priznavajo stroški dela v višini zneska 12 minimalnih plač letno za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti v okviru predpisane kvote (nadomestna izpolnitev kvote).

KAJ JE MOG OČE PO ZAKONU O JAVNIH NAROČILIH?

Po členu o pridržanih naročilih naročnik lahko odda javno naročilo invalidskemu podjetju in zaposlitvenemu centru.

KATERO JE INTERESNO ZDRUŽENJE INVALIDSKIH PODJETIJ?

Zavod invalidskih podjetij Slovenije (ZIPS) je interesno združenje, v katerega se prostovoljno povezujejo gospodarske družbe, ki so pridobile status invalidskega podjetja <http://www.zavod-ips.si/>.



INFORMACIJE O ZAPOSILITVENIH CENTRIH

KAJ SO ZAPOSILITVENI CENTRI?

Zaposlitvene centre kot poslovne subjekte opredeljuje Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Besedilo zakona je dostopno na http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/#c8062

V Republiki Sloveniji deluje 18 zaposlitvenih centrov.

KATERE SO DAVČNE IN DRUGE OLAJŠAVE ZA ZAPOSILITVENE CENTRE?

Zaposlitveni centri so oproščeni plačevanja prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno varstvo, za starševsko varstvo. To pomeni, da ne plačujejo teh prispevkov iz plač zaposlenih (invalidov in neinvalidov), kar znaša 38 % bruto plače posameznega zaposlenega. Ekonomske olajšave iz naslova oprostitve plačevanja prispevkov za socialno varnost so zaposlitveni centri dolžni prikazovati na posebnem kontu in jih uporabiti za iste namene, za katere jih lahko uporabljajo invalidska podjetja. Za zaposlene invalide prejemajo subvencije plač. Mesečno vlagajo na Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov zahtevek za povračilo subvencij plač za zaposlene invalide. Po zakonu o davku od dohodka pravnih oseb lahko zaposlitveni center uveljavlja zmanjšanje davčne osnove v višini 50 % plače invalida, vendar največ v višini davčne osnove; če zaposluje invalidno osebo s 100-odstotno telesno okvaro in gluho osebo, pa v višini 70 % plače te osebe, vendar največ v višini davčne osnove. Za strokovne delavce se zaposlitvenim centrom priznavajo stroški dela. Tako kot za preostale običajne delodajalce imajo tudi zaposlitveni centri pravico, da koristijo sredstva ZPIZ-a za pokrije dela stroškov za prilagoditev prostorov in delovnih sredstev ter sredstva Sklada za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, ki jih ta vsako leto razpiše za finančne vzpodbude delodajalcem za zaposlitev brezposelnih invalidov. Informacije o skladovih razpisih so dostopne na spletni strani sklada <http://www.svzi.gov.si/>.

KAJ JE NADOMESTNA KVOTA?

Za izpolnitev kvote delodajalca, ki je zavezan k izpolnitvi kvote, se šteje tudi sklenitev pogodbe o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom oziroma invalidskim podjetjem, po kateri se priznavajo stroški dela v višini zneska 12 minimalnih plač letno za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti v okviru predpisane kvote (nadomestna izpolnitev kvote).

KAJ JE MOGOČE PO ZAKONU O JAVNIH NAROČILIH?

Po členu o pridržanih naročilih lahko naročnik odda javno naročilo invalidskemu podjetju in zaposlitvenemu centru.



SMERNICE PO KONVENCIJI ZDRUŽENIH NARODOV O PRAVICAH INVALIDOV

KAJ PRIPOROČAJO SMERNICE ZDRUŽENIH NARODOV NA PODROČJU REHABILITACIJE?

- Spodbujanje čim večjega vključevanja invalidov v programe rehabilitacije.
- Ukrepi rehabilitacije naj temeljijo na čim bolj zgodnjem vključevanju invalidov.
- Ukrepi rehabilitacije naj temeljijo na multidisciplinarni presoji potreb in zmožnosti vsakega posameznika.
- Pripomočki in tehnologije za rehabilitacijo so invalidom dostopni.

KAJ PRIPOROČAJO SMERNICE NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA IN DELA?

- Zagotavljanje nediskriminacije pri zaposlovanju, vključno s pogoji za iskanje, najemanje in za zaposlovanje, ohranjanje zaposlitve, napredovanje ter varno in zdravo delom in delovne razmere.
- Pravica do enakih možnosti in enakega plačila za enakovredno delo.
- Zagotavljanje varstva pred nadlegovanjem (šikaniranjem) zaradi invalidnosti in do poprave krivic.
- Zagotavljanje uresničevanja delavskih in sindikalnih pravic.
- Spodbujanje napredovanja invalidov.
- Zagotavljanje primernih prilagoditev na delovnem mestu.
- Spodbujanje vrnitve invalidov na delovna mesta.
- Ohranjanje delovnih mest za invalide po nastanku invalidnosti.

“Diskriminacija zaradi invalidnosti”, zapisana v 2. členu Konvencije o pravicah invalidov, je prepovedana. Diskriminacija pomeni vsako razlikovanje, izključitev ali omejevanje zaradi invalidnosti z namenom ali s posledico zmanjšanja ali izničitve enakopravnega priznavanja, uživanja ali uveljavljanja vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščine na političnem, ekonomskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali na drugem področju. Vključuje vse oblike diskriminacije (neposredno in posredno) in tudi odklonitev primerne prilagoditve.



SMERNICE PO ZAKONODAJI EVROPSKE UNIJE

KAJ ZAHTEVA DIREKTIVA EU?

Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu

- **KONCEPT DISKRIMINACIJE DIREKTIVA OPREDELJUJE V 2. ČLENU KOT OBLIKE NEPOSREDNE ALI POSREDNE DISKRIMINACIJE IN NADLEGOVANJA.**

Načelo enakega obravnavanja pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija. Za neposredno diskriminacijo se šteje manj ugodna obravnava nekega človeka v primerjavi z drugim iz razlogov, povezanih z invalidnostjo. Za posredno diskriminacijo gre, če je zaradi neke na videz nevtralne določbe, merila ali prakse neki človek zaradi invalidnosti v primerjavi z drugim človekom v slabšem položaju.

Nadlegovanje se šteje za obliko diskriminacije, kadar se manifestira neželeno ravnanje, katerega cilj ali posledica je kratenje dostojanstva človeka in ustvarjanje zastrašujočega, poniževalnega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

- **PRIMERNE PRILAGODITVE ZA INVALIDE SE ZAGOTAVLJAJO, DA SE ZAGOTOVI SKLADNOST Z NAČELOM ENAKEGA OBRAVNAVANJA, KI ZADEVA INVALIDE.**

To pomeni, da delodajalci sprejmejo ustrezne ukrepe glede na potrebe v konkretni situaciji, da se invalidu omogoči dostop, sodelovanje ali napredovanje v službi in usposabljanje, razen če bi taki ukrepi delodajalca nesorazmerno obremenili. Obremenitev ni nesorazmerna, če jo zadosti kompenzirajo ukrepi v okviru politike, ki jo država izvaja glede z invalidov.

KJE SO ZAPISANE ZAHTEVE UREDBE EU O MOGOČIH POMOČEH ZA INVALIDE?

UREDBA KOMISIJE (ES), št. 800/2008, o razglasitvi nekaterih vrst pomoči za združljive s skupnim trgom z uporabo členov 87 in 88 pogodbe (Uredba o splošnih in skupinskih izjemah)

Pomoč za zaposlovanje invalidov v obliki subvencij plače je združljiva s skupnim trgom v smislu člena 87 (3) pogodbe in je izvzeta iz obveznosti priglasitve po členu 88 (3) pogodbe, in sicer pod pogoji, ki jih določa uredba.



MOŽNOSTI ZA KANDIDIRANJE NA PROJEKTE

Izvajalci projektov zaposlovanja invalidov in težje zaposljivih ljudi se lahko vključujejo v izvajanje kompleksnejših projektov in kandidirajo za njihovo sofinanciranje na nacionalni in evropski ravni. Možnosti za kandidiranje je veliko in so dostopne na spletu.

NEPOVRATNA FINANČNA SREDSTVA (PROGRAMI, RAZDELJENI PO VSEBINI)

VSEŽIVLJENJSKO UČENJE (WWW.CMEPIUS.SI)

- Program Comenius
- Program Erasmus
- Program Leonardo da Vinci
- program Jean Monnet

KULTURA, MLADINA IN AVDIOVIZUALNI SEKTOR

- Kultura www.scca-ljubljana.si
- Program Mladi v akciji <http://www.mva.si>
- MEDIA 2008 www.mediadesk.si

RAZISKAVE IN RAZVOJ

- 7. okvirni program <http://cordis.europa.eu/fp7/>
- CIP – okvirni program za konkurenčnost in inovativnost http://ec.europa.eu/cip/index_en.htm

INFORMACIJSKA DRUŽBA

- program eVsebine Plus
- http://ec.europa.eu/information_society/activities/econtentplus/index_en.htm
- eTen http://ec.europa.eu.int/information_society/activities/eten/index_en.htm

DRUGI PROGRAMI

- Program Marco Polo (http://ec.europa.eu/transport/marcopolo/index_en.htm)
- Inteligentna Energija – Evropa http://ec.europa.eu/energy/index_en.htm
- Program Life <http://ec.europa.eu/environment/life/funding/lifeplus.htm>
- Finančni mehanizem EGP in norveški finančni mehanizem http://www.svez.gov.si/si/razpisi/razpisi_financnih_mehanizmov/razpisi_financnega_mehanizma_egp_in_norveskega_financnega_mehanizma/.



PRIJAVE NA RAZPISE NAJ TEMELJIJO NA NASLEDNIH NAČELIH:

- Izhodišče za oblikovanje programov so človekove pravice.
- Vključevanje tematike invalidnosti v splošne programe (mainstreaming) – pri običajnih delodajalcih.
- Zagotavljanje dostopnosti invalidom na področjih infrastrukture, informacijsko-komunikacijskih tehnologij, transporta in storitev.
- Javna naročila naj upoštevajo tematiko dostopnosti invalidom.
- Načelo partnerstva – sodelovanje z nacionalnimi/regionalnimi/s krajevnimi/z mestnimi oblastmi, ekonomskimi/s socialnimi partnerji ter z drugimi nevladnimi organizacijami.
- Dostopnost vsebin na spletu.

RAZPISI EVROPSKEGA SOCIALNEGA SKLADA SO OBJAVLJENI NA SPLETNI STRANI

www.euskladi.si.

VEČ INFORMACIJ NA SPLETNIH STRANEH SLUŽBE VLADE RS ZA LOKALNO SAMOUPRAVO IN LOKALNI RAZVOJ

http://www.svlr.gov.si/si/delovna_podrocja/podrocje_evropske_kohezijske_politike/.

INFORMACIJE O SLOVENSkih RAZPISIH (OBJAVE IN NAJAVE)

najlažje pridobimo na spletnih straneh ustanov (ministrstva, agencije, službe vlade itd.), ki objavljajo razpise, objavljeni pa so tudi v Uradnem listu RS (navadno v petkovi izdaji), ki je brezplačno dostopen na internetu.

RAZPISI EU

so objavljeni na različnih spletnih straneh, navadno so to strani posameznih programov (npr. Progress, 7. okvirni program itd.), generalnih direktorats (npr. zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti), nacionalnih kontaktnih točk (Kulturna stična točka v Sloveniji), slovenskih ministrstev (npr. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve) in drugih.

Evropski razpisi so dosegljivi tudi na spletni strani www.welcomeurope.com, kjer najdemo sproti pregled objavljenih javnih razpisov.