

OSPOSOBLJAVANJE NEZAPOSLENIH ZA POMOĆ
PRI RADNOM ANGAŽIRANJU OSOBA S
INTELEKTUALNIM TEŠKOĆAMA

ReachOut

Zapošljavanje osoba s invaliditetom priručnik za poslodavce



www.strukturnifondovi.hr



Ulaganje u budućnost

Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda

Izdavač: Zadarska županija

Za izdavača: župan Stipe Zrilić

Grafičko oblikovanje: Futuro internet studio, Zadar

Tisak: Kerschoffset Zagreb d.o.o.

Naklada: 200 primjeraka

CIP-Katalogizacija u publikaciji

Znanstvena knjižnica Zadar

UDK 331.5:364.65-056.36(035)

PERIN, Višnja

Zapošljavanje osoba s invaliditetom : priručnik
za poslodavce / Višnja Perin, Dubravko Bacalja. -
Zadar : Zadarska županija, 2015. - 56 str. : ilustr.
(pretežno u bojama) ; 21 cm

ISBN 978-953-57917-1-3

1. Bacalja, Dubravko

141010037

Ovaj priručnik je izrađen u okviru **projekta REACH-out** – osposobljavanje nezaposlenih za pomoć pri radnom angažmanu osoba s intelektualnim teškoćama. Projekt je sufinancirala EU u sklopu ESF programa kroz darovnicu Poboljšanje pristupa tržištu rada za osobe u nepovoljnom položaju.

Glavni partner u projektu je Zadarska županija, a ostali partneri su Bjelovarsko-bilogorska županija, Udruga za pomoć osobama s mentalnom retardacijom Svjetlo iz Zadra, Društvo za pomoć mentalno retardiranim osobama Bjelovar, Hrvatski zavod za zapošljavanje Područni ured Zadar i Područni ured Bjelovar te Javna ustanova Agencija za razvoj Zadarske županije ZADRA nova.

Sadržaj ovog priručnika isključiva je odgovornost Zadarske županije i ne predstavlja stavove ili mišljenja Europske komisije.

dr. sc. Višnja Perin
mr. sc. Dubravko Bacalja

**ZAPOŠLJAVANJE OSOBA
S INVALIDITETOM**
PRIRUČNIK ZA POSLODAVCE

Zadar, 2015. godina

SADRŽAJ

UVOD	7
TKO JE OSOBA S INVALIDITETOM?	9
Odnos spram osoba s invaliditetom	10
Vrste invaliditeta	11
Osobe s tjelesnom invalidnošću	12
Osobe s kroničnim bolestima	13
Osobe s oštećenjima sluha	13
Osobe s oštećenjima vida	14
Osobe s višestrukim oštećenjima	15
Osobe s poremećajima u glasovno govornoj komunikaciji	15
Osobe s psihičkim i organskim smetnjama	15
Osobe s intelektualnim poteškoćama (mentalnom retardacijom)	15
ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM	19
Kvotno zapošljavanje	22
Poticaji koje poslodavac može ostvariti za zapošljavanje osoba s invaliditetom	25
Poticaji pri zapošljavanju koje osigurava Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom	26
Poticaji pri zapošljavanju koje osigurava Hrvatski zavod za zapošljavanje	34
INTEGRACIJA U PODUZEĆE I RAZVOJ ZAPOSLENIKA	49
Mogući poslovi na kojima rade i mogu raditi osobe s intelektualnim poteškoćama	52
Moguće dobiti za pojedinca, društvo i poslodavca od zapošljavanja osoba s invaliditetom	53



UVOD

Svaki tražitelj zaposlenja ili već zaposlena osoba je individua s vlastitim specifičnim snagama, sposobnostima i slabostima. Sukladno, iza svakog uspješnog radnika stoji proces radne socijalizacije čiji je glavni sadržaj njegovo prilagođavanje uvjetima i zahtjevima radne sredine, proces čije elemente možemo pratiti od rane mladosti kroz cijelo obrazovno razdoblje i koji se nastavlja tijekom cijelog radnog vijeka. Jednako, međutim, i iza svakog uspješnog poslodavca stoji kontinuirani niz većih ili manjih, vidljivijih ili manje vidljivih prilagodbi radnih uvjeta i procesa osobama koje ih izvode od kojih su neke prilagodbe s vremenom postale trajna sastavnica radnog prava, zaštite na radu, ali i dio radne i korporativne kulture koja prema unutra postavlja određene standarde ponašanja na cijeloj hijerarhijskoj skali radnog ozračja, a prema vani demonstrira uklopljenost tvrtke u gospodarske i, naročito, socijalne vrijednosti koje društvo i zajednica zagovara. Jednako se to odnosi na osobe s invaliditetom. Osoba s invaliditetom može biti najbolji kandidat za obavljanje poslova, neovisno o svojoj invalidnosti, ako joj se to dozvoli. Uz prikladnu prilagodbu, i na strani osobe s invaliditetom i posebice na strani poslodavca, osoba s invaliditetom, pa i osoba s intelektualnim poteškoćama, može postati i biti uspješan radnik.

Unatoč mnogim potvrdama da osobe s invaliditetom svojim uključenjem u svijet rada sa sobom u njega, bilo individualno ili kao grupa, donose vrijednosti koje su na vrhu liste koje danas traži poslovni svijet – osvjedočenu sposobnost prilagodbe na različite situacije i okolnosti, na strani poslodavca je i dalje prisutan pretežiti manjak inicijativa i znanja kako učinkovito privući, zaposliti i zadržati osobe s invaliditetom.

Osobe s invaliditetom su teško, a osobe s intelektualnim poteškoćama najteže zapošljiva kategorija nezaposlenih osoba uglavnom zbog toga jer prilikom zapošljavanja u središte pozornosti dolazi njihov invaliditet, a ne njihove mogućnosti i sposobnosti za određeno radno mjesto. Unatoč mjerama kojima se pokušava olakšati položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada te povećati njihovu zapošljivost, njihov položaj nije doživio dramatična poboljšanja. Uzrok tome je slaba vidljivost potencijala ove populacije, nedovoljna informiranost o njihovim

mogućnostima i sposobnostima, nedostatan uvid u prirodu njihova invaliditeta što je, zajedno, vodilo njihovoj društvenoj stigmatizaciji i omalovažavanju na različite načine.

Cilj ovog priručnika je ukazati na konkretne procedure koje vode izjednačavanju šansi osoba s invaliditetom na tržištu rada, a njihove mogućnosti čine vidljivim i dostupnim potencijalnim poslodavcima, ali i široj javnosti.

TKO JE OSOBA S INVALIDITETOM?

Prema Standardnim pravilima o izjednačavanju mogućnosti za osobe s invaliditetom Ujedinjenih naroda termin **invaliditet** zajednički je izraz za veliki broj različitih funkcionalnih ograničenja koja se pojavljuju u populaciji svake zemlje na svijetu. Ljudi mogu imati funkcionalna ograničenja zbog fizičkih, intelektualnih ili osjetilnih ograničenja, zbog zdravstvenog stanja ili bolesti, međutim ne radi se uvijek o osobi s invaliditetom.

Svjetska zdravstvena organizacija (1980. godine) definira **invaliditet** kao bilo kakvo ograničenje ili nedostatak sposobnosti za obavljanje neke aktivnosti na način i u opsegu koji se smatra normalnim za ljudsko biće, a koje proizlazi iz nekog **oštećenja** – gubitka ili odstupanja od normalne psihičke, fiziološke ili anatomske strukture ili funkcije. Osim pojma oštećenja i invaliditeta spominje se i pojam **hendikep** pod kojim se misli na teškoću, odnosno smetnju koja sputava neku aktivnost određene osobe zbog oštećenja ili invaliditeta te je ograničava ili onemogućava u ispunjenju njene prirodne uloge u društvu (socijalne funkcije). Teškoće u ispunjenju socijalne funkcije češće proizlaze iz socijalne okoline, nego iz oštećenja ili invaliditeta osobe. Kulturne, materijalne ili društvene prepreke na koje osobe nailaze ograničavaju ih u ravnopravnom sudjelovanju u životu zajednice.

Novija inačica klasifikacije funkcioniranja, invaliditeta i zdravlja Svjetske zdravstvene organizacije (2001. godine) na funkcioniranje pojedinca i invalidnost gleda kao rezultat uzajamnog djelovanja fizičkog ili mentalnog stanja osobe te društvenog i fizičkog okruženja.

U Republici Hrvatskoj, prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Narodne novine 157/13.), **osoba s invaliditetom je osoba koja ima dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.**

Prema Konvenciji Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom (Narodne novine 06/07.) **invaliditet** nastaje kao rezultat međudjelovanja osoba s oštećenjima i prepreka koje proizlaze iz stajališta njihove okoline te iz prepreka koje postoje u okolišu, a koje onemogućavaju njihovo puno i djelotvorno sudjelovanje u društvu na izjednačenoj osnovi s drugim ljudima.

Invalidnost, dakle, nije obilježje osobe već niz činitelja od kojih mnoge stvara društveno okruženje. Ono što ljude čini nesposobnima je kompleksna mreža različitih diskriminacija sačinjena od negativnih socijalnih stavova, kulturalnih i prostornih prepreka, uključujući politiku, zakone, programe i usluge što rezultira ekonomskom marginalizacijom i socijalnim isključivanjem.

Odnos prema osobama s invaliditetom

Osobe s invaliditetom bile su tijekom prošlosti diskriminirana socijalna skupina na temelju tjelesnih, psihičkih ili mentalnih stanja. Civilizacijski odnos prema osobama s invaliditetom kreće se od potpune obezvrijeđenosti i obespravljenosti, preko ignoriranja, tolerancije, karitativnog milosrđa, posebnosti i integracije do potpunog društvenog uvažavanja.

Prve škole za osobe s invaliditetom otvaraju se u XVIII. stoljeću (1776. godine u Parizu – škola za gluhe). Na području Republike Hrvatske prva škola za osobe s invaliditetom otvorena je krajem XIX. stoljeća (1891. godine Zemaljski zavod za gluhonijemu djecu u Zagrebu). U drugoj polovici XIX. stoljeća države Europe zakonima uređuju osiguranje radnika na radu te zaštitu osoba s invaliditetom.

Tijekom pedesetih godina XX. stoljeća otvara se veći broj specijalnih škola, ustanova, radionica namijenjenih osobama s invaliditetom. Sredinom šezdesetih godina politika različitosti i posebnih propisa i pomoći osobama s invaliditetom doživljava oštre kritike. Početkom sedamdesetih javlja se ideja integracije. Osobe s invaliditetom uvažavaju se kao ravnopravna bića u školovanju, zapošljavanju,

radu, kulturnim aktivnostima, sportu, političkom djelovanju i ostalim društvenim aktivnostima. Politika integracije se prihvaća u svim razvijenim zemljama svijeta. Dok je u prošlosti javna politika Europe težila tome da se osobama s invaliditetom pomogne u pogledu njihove prilagodbe na vlastita stanja, sada se preferira integracija nad prilagodbom. Nova se politika temelji na zajedničkoj obvezi svih država članica EU da identificiraju i odstrane zapreke koje stoje na putu prema stvaranju jednakih mogućnosti te da promiču puno sudjelovanje osoba s invaliditetom u svim aspektima života.

Pristup koji je prihvatila EU utemeljen je na modelu jednakih mogućnosti i naglašava da je politika prema invaliditetu više od pružanja socijalnih i medicinskih usluga, a cilj joj je smanjiti funkcionalna ograničenja i povećati neovisnost osoba s invaliditetom.

Sveobuhvatna politika jednakih mogućnosti uključuje i pitanje dostupnosti obrazovanja, zapošljavanja, socijalne zaštite i svega ostalog neophodnog za normalno funkcioniranje osobe.

Vrste invaliditeta

Govoreći o osobama s invaliditetom govorimo zapravo o:

- Osobama s tjelesnom invalidnošću,
- Osobama s kroničnim bolestima,
- Osobama s oštećenjima sluha,
- Osobama s oštećenjima vida,
- Osobama s višestrukim oštećenjima,
- Osobama s poremećajima u glasovno-govornoj komunikaciji,
- Osobama s psihičkim i organskim smetnjama,
- Osobama s intelektualnim poteškoćama.

Osobe s tjelesnom invalidnošću

Osnovne značajke osoba s tjelesnom invalidnošću su različiti oblici i težina poremećaja pokreta i položaja tijela, smanjena funkcija pojedinih dijelova tijela te nepostojanje dijelova tijela. Osobe s tjelesnom invalidnošću su osobe s oštećenjima:

- sustava organa za pokretanje (prirođeni ili stečeni nedostatak ili deformacija, smanjenje ili gubitak motoričkih ili funkcionalnih sposobnosti u izvođenju pojedinih aktivnosti),
- središnjeg živčanog sustava (posljedica prirođene ili stečene bolesti ili povrede koja uzrokuje smanjenje ili gubitak funkcionalnih sposobnosti u izvršenju pojedinih aktivnosti i/ili promjene svijesti),
- perifernog živčanog sustava,
- mišićnog sustava (posljedica prirođene ili stečene bolesti ili povrede koja uzrokuje smanjenje ili gubitak mišićne funkcije u izvršavanju pojedinih aktivnosti).



Osobe s kroničnim bolestima

Kroničnim ili dugotrajnim bolestima smatraju se sva stanja i oboljenja koja uzrokuju doživotno određeni režim prehrane, rehabilitacijske intervencije i njegu. Osobe s kroničnim bolestima su osobe s oštećenjima drugih organa i organskih sustava (dišni, cirkulacijski, probavni, endokrini, koža i potkožno tkivo, urogenitalni sustav). Radi se o posljedicama prirodene ili stečene bolesti ili povrede organa i organskih sustava koja dovodi do smanjenja ili gubitka sposobnosti u izvršavanju pojedinih aktivnosti.

Osobe s oštećenjima sluha

Osobe s oštećenjima sluha mogu biti gluhe ili nagluhe. Gluhoćom se smatra gubitak sluha u govornim frekvencijama (500 do 4000 Hz) veći od 81 decibela. Nagluhošću se smatra oštećenje sluha od 25 do 85 decibela (25 do 35 decibela – lakše oštećenje sluha, 30 do 65 – umjereno oštećenje sluha i 61 do 80 decibela – teže oštećenje sluha).



Osobe s oštećenjima vida

Osobe s oštećenjima vida mogu biti slijepe i slabovidne. Sljepoćom se smatra kad je na boljem oku uz najbolju moguću korekciju, oština vida 0,05 i manje ili je ostatak centralnog vida na boljem oku uz najbolju moguću korekciju 0,25, uz suženje vidnog polja na 20 stupnjeva ili manje (prosječna širina vidnog polja je 207 stupnjeva). Slabovidnost je prisutna kada je oština vida na boljem oku uz najbolju moguću korekciju 0,1 do 0,3 i manje (teža slabovidnost) te oština vida na boljem oku uz najbolju moguću korekciju od 0,3 do 0,4 (lakša slabovidnost).



Osobe s višestrukim oštećenjima

Osobe s višestrukim oštećenjima su osobe kod kojih je prisutno više vrsta oštećenja izraženih u različitim stupnjevima, što daje novu kvalitetu i novu strukturu invalidnosti. Danas su višestruka oštećenja temeljna pojavnost gotovo svake invalidnosti, ona su više pravilo nego izuzetak.

Osobe s poremećajima u glasovno govornoj komunikaciji

Osobe s poremećajima u glasovno govornoj komunikaciji imaju izrazitih teškoća u području jezika, govora, glasa, čitanja i pisanja (jezične teškoće, posebne jezične teškoće, pragmatički poremećaj, fonološki poremećaj, izgovorni poremećaj, poremećaj ritma i tempa govora – mucanje, brzopletost, poremećaji vezani uz motoričku komponentu govora – dizartrije, dispraksije, poremećaji glasa – disfonije, poremećaj čitanja – disleksija, poremećaj pisanja – disgrafija, poremećaji u usvajanju matematike – diskalkulija).

Osobe s psihičkim i organskim smetnjama

Osobe s psihičkim i organskim smetnjama su osobe s izraženim promjenama u ponašanju i reakcijama, za koje je utvrđeno da su posljedica organskih činitelja ili psihoza različite etiologije. Psihoze su teški psihički poremećaji koji se najčešće očituju kroz gubitak kontakta s realnošću, neprilagođene reakcije, poremećeno snalaženje u realnim situacijama i poremećenu komunikaciju s okolinom.

Osobe s intelektualnim poteškoćama (mentalnom retardacijom)

Temeljna karakteristika mentalne retardacije je značajno ispodprosječno intelektualno funkcioniranje. Osobe s intelektualnim poteškoćama su osobe koje se značajno otežano uključuju u društveni život, povezano sa zaustavljanjem ili nedovršenim razvojem intelektualnog funkcioniranja, što je dijagnosticirano prije osamnaeste godine života.

Američka asocijacija za osobe s intelektualnim razvojnim teškoćama definira mentalnu retardaciju kao značajno ispodprosječno opće i intelektualno funkcioniranje, praćeno istodobno ograničenjima adaptivnih vještina s početkom pri-

je navršenih osamnaest godina života. Pod adaptivnim vještinama izdvaja deset najvažnijih:

- komunikaciju,
- skrb o sebi,
- mogućnost stanovanja,
- socijalne vještine,
- sudjelovanje u životu zajednice,
- svjesnost o sebi,
- briga o zdravlju i sigurnosti,
- mogućnost učenja,
- provođenje slobodnog vremena,
- rad i zapošljavanje.

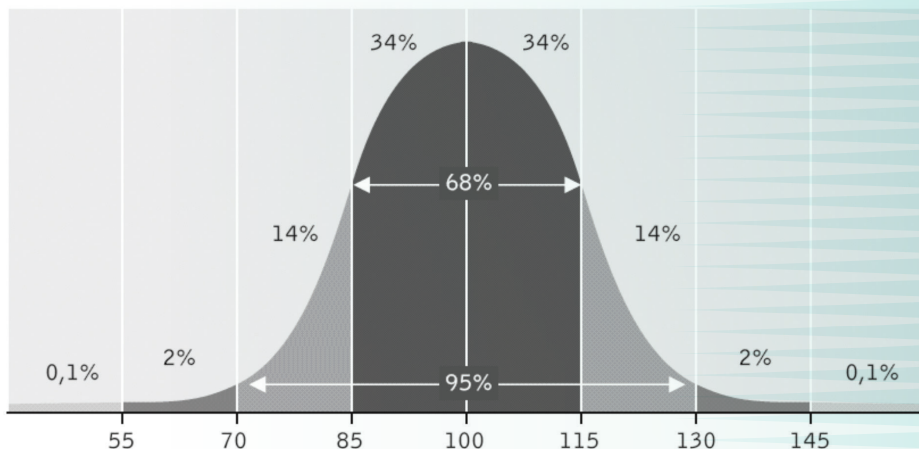
Budući da se radi o ograničenjima, a ne potpunom odsustvu, njihove snižene sposobnosti zahtijevaju određenu, različitu, individualnu razinu potpore. Potpora može biti povremena, ograničenog trajanja ili intenzivna i sveobuhvatna.

Osobnu razinu intelektualnih poteškoća definira kvocijent inteligencije (IQ), te vrste/opseg potrebnih potpora u svakodnevnim životnim aktivnostima.

Prema međunarodnoj klasifikaciji bolesti mentalna retardacija se dijeli na :

- laku mentalnu retardaciju (kvocijent inteligencije 50 do 69),
- umjerenu mentalnu retardaciju (kvocijent inteligencije 35 do 49),
- težu mentalnu retardaciju (kvocijent inteligencije 20 do 34),
- tešku mentalnu retardaciju (kvocijent inteligencije manji od 20).

U ovu se skupinu ponekad uključuju i osobe tzv. granični slučajevi (kvocijent inteligencije 70 do 80) i oni koji sniženo intelektualno funkcioniraju uslijed kulturalne deprivacije.



Kvocijent inteligencije

Inteligencija (lat. *intellegere* – razabirati, razumjeti) je jedan od psiholoških konstrukata koji nije jednoznačno definiran. Najčešće se označava kao sposobnost uspješnog snalaženja pojedinca u novim situacijama, u kojima ne pomaže stereotipno nagonско ponašanje, a ni učenjem stečene navike, vještine i znanja. To je sposobnost pojedinca da pronalazi nove prilagođene reakcije u prilikama bilo koje vrste.

Prema tradicionalnom shvaćanju inteligencija je sposobnost o kojoj ovisi mogući intelektualni doseg pojedinca, odnosno razina njegovih obrazovnih i profesionalnih postignuća. Pojedinci se razlikuju u stupnju razvijenosti te sposobnosti, a njihove individualne razlike su relativno stabilne i mogu se mjeriti pomoću odgovarajućih testova inteligencije.

Neki psiholozi smatraju da je inteligencija jedinstvena, opća kognitivna sposobnost koja dolazi do izražaja u svakom intelektualnom zadatku. Drugi, pak, smatraju da je to zajednički naziv za skup različitih, više ili manje povezanih, intelektualnih sposobnosti. Prema alternativnim koncepcijama inteligencije, inteligencija bi bila samo konvencionalni naziv za skup osobina i dispozicija koje u različitim kombinacijama rezultiraju u reakcijama uspješnog prilagođavanja.

Procjenjuje se da u Hrvatskoj 3 - 5% populacije ima intelektualne teškoće.



ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM

Pravo na rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom jedno je od temeljnih ljudskih prava i nemogućnost realizacije toga prava svakako je kršenje i diskriminacija. Pozivanje na zaštitu ljudskih prava općenito, pa tako i na prava osoba s invaliditetom, mehanizam je kojem se pribjegava kad su iscrpljeni svi drugi redovni mehanizmi. Poslodavci koji zapošljavaju osobe s invaliditetom ističu: **Osobe s invaliditetom kao zaposlenici su izrazito predani svom poslu, usredotočeni i marljivi te zbog toga često služe i kao uzor drugim djelatnicima.**

Od rada osoba s invaliditetom brojne su koristi za društvo u cjelini. No najveća je svakako ekonomska isplativost. Nema tako bogate države koja bi se mogla odreći sredstava što ih svojim radom privređuju osobe s invaliditetom (u Republici Hrvatskoj ima oko 10% osoba s invaliditetom prema zadnjem popisu stanovništva). Cilj je da oni postanu stvaratelji, a ne isključivo korisnici državnog proračuna. Osim toga radom osoba s invaliditetom smanjuju se socijalna i druga davanja kojima se, ako nisu zaposleni, osigurava njihova egzistencija. Manji su izdaci i za zdravstvenu i druge oblike skrbi. Od rad osoba s invaliditetom brojne su koristi i za njih same, primjerice:

- zaposlene osobe s invaliditetom imaju bolju sliku o sebi i više samopoštovanja u odnosu na one koji nisu zaposleni;
- imaju više samopouzdanja nego nezaposlene osobe s invaliditetom;
- društveno su aktivnije;
- prilagodljivije su općenito na promjene;
- kompetentnije su u svakodnevnom osobnom životu (obitelj, brak, aktivnosti provođenja slobodnog radnog vremena);
- ekonomski su superiornije;
- zaposlene osobe s invaliditetom manje poboljavaju nego nezaposlene (fizički i psihički);
- zaposlene osobe s invaliditetom, prema rezultatima istraživanja, su općenito visoko zadovoljne svojim poslom i izvješćuju o pozitivnim odnosima sa svojim kolegama i nadređenima.

U današnjem društvenom kontekstu pitanje rada, zaposlenja i karijere postaju središnja točka u životu svakog čovjeka, pa tako i osobe s invaliditetom, i najbolji put do samoostvarenja. Rad ima nekoliko značenja ili funkcija u životu pojedinca – ekonomsku, socijalnu i psihološku funkciju, a rad je i izvor društvenog statusa i prestiža. Spomenute funkcije rada i njegovo značenje svakako se odnose i na osobe s invaliditetom. Ako, međutim, uzmemo u obzir koliko se mali broj osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj nakon završenog profesionalnog ili radnog osposobljavanja uspijeva zaposliti i/ili zadržati radno mjesto, jasno je kako brojne osobe s invaliditetom nisu istinski socijalno integrirane. Rad nije garancija, ali je svakako preduvjet uspješne socijalne integracije. Olakšavanje i unapređivanje uključivanja osoba s invaliditetom u ključne tijekove društva može se ostvariti kroz:

- zakonodavstvo usmjereno protiv diskriminacije osoba s invaliditetom,
- povlaštenim načinom postupanja,
- kompenzacijskim mjerama.

Sve ove mjere možemo opisati kao pozitivnu diskriminaciju – mjere koje osobama s invaliditetom mogu omogućiti da za potencijalne poslodavce postanu jednako atraktivni zaposlenici kao bilo koja druga osoba. Neke od mjera koje se primjenjuju u Republici Hrvatskoj koje se ubrajaju u pozitivnu diskriminaciju kod zapošljavanja osoba s invaliditetom su npr.: odredba o kvotnom zapošljavanju, porezne olakšice za poslodavce koji zapošljavaju osobe s invaliditetom, smanjeni doprinosi, financijski poticaji.

Zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Narodne novine 157/13.) definira na sljedeći način:

Osobe s invaliditetom mogu se zaposliti na otvorenom tržištu rada ili pod posebnim uvjetima uz obvezu osiguranja razumne prilagodbe radnog mjesta od strane poslodavca. Razumna prilagodba radnog mjesta znači potrebnu i odgovarajuću prilagodbu i podešavanja, koja ne predstavljaju nerazmjerno ili neprimjereno opterećenje, da bi se u pojedinačnom slučaju, tamo gdje je to potrebno, osobama s invaliditetom osiguralo zapošljavanje i rad na ravnopravnoj osnovi s drugima.

Na otvorenom tržištu rada osoba s invaliditetom može se zaposliti ili samozaposliti:

- bez korištenja financijske potpore ili stručne podrške jer je u cijelosti osposobljena za rad na određenom radnom mjestu u odnosu na njezin invaliditet i utvrđenu preostalu radnu sposobnost (zapošljavanje bez potpore ili podrške);
- uz korištenje određene financijske potpore, radi prevladavanja teškoća vezanih uz njezin invaliditet, što je utvrđeno nalazom i mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju (zapošljavanje uz potporu);
- uz korištenje određene stručne podrške, radi prevladavanja teškoća vezanih uz njezin invaliditet, što je utvrđeno nalazom i mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju (zapošljavanje uz podršku);
- uz korištenje određene financijske potpore i stručne podrške, radi prevladavanja teškoća vezanih uz njezin invaliditet, što je utvrđeno nalazom i mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju (zapošljavanje uz potporu i podršku).

Pod posebnim uvjetima zapošljavanja osoba s invaliditetom može se zaposliti:

- u ustanovi ili trgovačkom društvu osnovanom radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada (**integrativna radionica**) temeljem nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju,
- u ustanovi ili trgovačkom društvu osnovanom radi zapošljavanja osoba s invaliditetom koje se ne mogu zaposliti u integrativnoj radionici (**zaštitna radionica**) temeljem nalaza i mišljenja centra za profesionalnu rehabilitaciju.

Pod samozapošljavanjem osoba s invaliditetom smatra se:

- osnivanje trgovačkog društva i zapošljavanje u tom trgovačkom društvu,
- osnivanje zadruge i zapošljavanje u toj zadruzi,
- osnivanje udruge i zapošljavanje u toj udruzi,
- obavljanje obrta,

- obavljanje domaće radinosti ili sporednog zanimanja,
- obavljanje djelatnosti slobodnog zanimanja (profesionalne djelatnosti),
- obavljanje djelatnosti poljoprivrede i šumarstva.

O zaposlenim osobama s invaliditetom vodi se očevidnik. Očevidnik vodi Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje koji podatke iz očevidnika dostavlja u Hrvatski registar o osobama s invaliditetom.

Kvotno zapošljavanje

Obveznik kvotnog zapošljavanja je svaki poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika.

Poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika, osim stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava, integrativnih radionica i zaštitnih radionica, dužni su zaposliti, na primjerenom radnom mjestu prema vlastitom odabiru, u primjerenim radnim uvjetima, određeni broj osoba s invaliditetom, ovisno o ukupnom broju zaposlenih radnika i djelatnosti koju obavljaju.

Zakonom je propisana kvota obveze zapošljavanja osoba s invaliditetom koja ne može biti manja od 2% niti veća od 6% ukupnog broja zaposlenih, ovisno o djelatnosti poslodavca.

Poslodavac može ispuniti kvotu isključivo zaposlenicima s invaliditetom koji su evidentirani u Očevidniku zaposlenih osoba s invaliditetom pri Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje te su sklopile ugovor o radu s poslodavcem za najmanje 20 sati tjedno.

Status osobe s invaliditetom za upis u Očevidnik dokazuje se:

- Priznatim statusom osobe ometene u psihofizičkom razvoju prema propisima o socijalnoj skrbi;
- Priznatim statusom invalida rada prema propisima o mirovinskom osiguranju;
- Priznatim statusom invalidne osobe sa stažem osiguranja s povećanim

- trajanjem prema propisima o mirovinskom osiguranju;
- Priznatim statusom osigurane osobe s utvrđenim tjelesnim oštećenjem prema propisima o mirovinskom osiguranju, pri čemu se u Očevidnik automatski upisuju samo ako je tjelesno oštećenje:
 - 60% tjelesnog oštećenja radi gubitka odnosno funkcionalnog poremećaja donjeg ekstremiteta,
 - 70% tjelesnog oštećenja radi gubitka odnosno funkcionalnog poremećaja gornjeg ekstremiteta,
 - 70% tjelesnog oštećenja radi gubitka sluha,
 - 80% jednog tjelesnog oštećenja bilo koje druge vrste,
 - 90% ukupnog tjelesnog oštećenja, u slučaju više različitih tjelesnih oštećenja, s time da najmanje jedno tjelesno oštećenje koje se zbraja iznosi 60% oštećenja donjeg ekstremiteta ili 70% oštećenja gornjeg ekstremiteta ili 70% oštećenja bilo koje druge vrste.
 - Priznatim statusom hrvatskog ratnog vojnog invalida iz Domovinskog rata prema propisima o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata;
 - Priznatim statusom vojnog, odnosno civilnog invalida rata prema propisima o zaštiti vojnih i civilnih invalida rata;
 - Priznatim statusom učenika s teškoćama u razvoju prema propisima o odgojno-obrazovnoj skrbi;
 - Priznatim invaliditetom i smanjenom radnom sposobnosti na temelju rješenja ureda državne uprave nadležnog za socijalnu skrb, kod osoba s invaliditetom starijih od 21 godine;
 - Priznatim pravom na profesionalnu rehabilitaciju prema propisima koji su bili na snazi do početka obavljanja poslova vještačenja sukladno odredbama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Narodne novine 157/13.);
 - Priznatim pravom na radno prilagođavanje prema propisima koji su bili na snazi do početka obavljanja poslova vještačenja sukladno odredbama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Narodne novine 157/13.);
 - Priznatim statusom osobe s invaliditetom prema propisima drugih država

članica Europske unije;

- Priznatom neposrednom opasnosti od nastanka invalidnosti prema propisima o mirovinskom osiguranju, ako je rješenje doneseno do 1. 01. 1999. godine;
- Utvrđenim invaliditetom u odnosu na rad, bez obzira na vrstu i stupanj, temeljem nalaza i mišljenja Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Zamjenska kvota: Poslodavac koji nema mogućnost kod sebe zaposliti potreban broj osoba s invaliditetom (OSI) za ispunjenje kvote istu može ispuniti na sljedeće načine:

- Zaključivanjem jednog ili više ugovora o poslovnoj suradnji s OSI koji se samozapošljava (visina iznosa ugovora –najmanje u visini minimalne mjesečne plaće);
- Primanjem na praksu učenika s teškoćama u razvoju ili studenta s invaliditetom (4 praktikanta se priznaju kao 1 zaposlena OSI);
- Primanjem na praksu rehabilitanta u sklopu profesionalne rehabilitacije (2 rehabilitanta se priznaju kao 1 zaposlena OSI);
- Sklapanjem jednog ili više ugovora o djelu sa studentom s invaliditetom u statusu redovnog studenta (troškovi rada jednaki najmanje minimalnoj mjesečnoj plaći OSI koju bi poslodavac morao zaposliti);
- Primanjem na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa OSI (4 OSI na stručnom osposobljavanju priznaju se kao 1 zaposlena OSI);
- Davanjem jedne ili više stipendija za redovno obrazovanje OSI (iznos stipendije jednak najmanje minimalnoj mjesečnoj plaći OSI koju bi poslodavac morao zaposliti).

Plaćanje novčane naknade zbog neispunjenja kvote: Obveznik koji ne ispuni kvotu zapošljavanjem OSI ili istu ne ispuni zamjenskom kvotom dužan je mjesečno, prilikom obračuna plaća, obračunati i uplatiti novčanu naknadu u iznosu od 30% minimalne plaće za svaku OSI koju je bio dužan zaposliti.

Nagrade za zapošljavanje izvan kvote: Poslodavac koji zapošljava više osoba s invaliditetom od propisane kvote kao i poslodavac koji zapošljava manje od 20 radnika, među kojima su OSI čiji invaliditet nije posljedica ozljede ili profesionalne bolesti nastale pri radu kod tog poslodavca, ima pravo na novčanu nagradu u iznosu od 15% minimalne plaće mjesečno za svakog radnika s invaliditetom koji predstavlja višak u odnosu na propisanu kvotu. Novčana nagrada se ostvaruje za razdoblje od najduže šest mjeseci kontinuirano za pojedinu osobu s invaliditetom.

Poticaji koje poslodavac može ostvariti za zapošljavanje osoba s invaliditetom

Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom, odnosno osoba s invaliditetom koja se samozapošljava može ostvariti pravo na olakšice, i to:

- **pravo na poticaje pri zapošljavanju koje osigurava Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom,**
- **pravo na poticaje pri zapošljavanju koje osigurava Hrvatski zavod za zapošljavanje,**
- **pravo na porezne olakšice.**

Obveznicima poreza na dohodak koji obavljaju samostalne djelatnosti, dohodak od samostalne djelatnosti može se u poreznom razdoblju dodatno umanjiti za iznos isplaćenih plaća i uplaćenih doprinosa na plaću novim radnicima. Novim radnicima smatraju se radnici s kojima je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a zaposlenje je kod poreznog obveznika uslijedilo nakon najmanje jednomjesečne prijave kod Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Porezni obveznik može pravo na umanjjenje dohotka za isplaćene plaće i doprinose na plaću novih radnika – osoba s invaliditetom koristiti tri godine računajući od dana njihova zaposlenja.

Poticaji pri zapošljavanju koje osigurava Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom

Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom, koja je upisana u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom, na otvorenom tržištu rada te osoba s invaliditetom koja se samozapošljava može ostvariti sljedeće poticaje:

1. subvenciju plaće osobe s invaliditetom,
2. sufinanciranje troškova obrazovanja osobe s invaliditetom,
3. sufinanciranje troškova prilagodbe mjesta rada osobe s invaliditetom,
4. sufinanciranje troškova prilagodbe uvjeta rada za osobu s invaliditetom,
5. sufinanciranje kamata na kreditna sredstva namijenjena nabavi strojeva, opreme, alata ili pribora potrebnog za zapošljavanje osobe s invaliditetom,
6. sufinanciranje troškova stručne podrške,
7. posebna sredstva za inovativne programe zapošljavanja osoba s invaliditetom

Subvencija plaće osobe s invaliditetom

Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom na otvorenom tržištu rada/osoba s invaliditetom koja se samozapošljava može ostvariti pravo na subvenciju plaće zaposlenih osoba s invaliditetom ako se nalazom i mišljenjem centra za profesionalnu rehabilitaciju utvrdi da, unatoč prilagodbi radnog mjesta i pružanju odgovarajućih usluga stručne podrške, osoba s invaliditetom ne može postići one rezultate u obavljanju radnih zadataka koje bi na istom radnom mjestu postigao prosječni radnik bez invaliditeta. Osnovica za izračun subvencije plaće je minimalna plaća utvrđena posebnim propisom. Procjenu potrebe za potporom pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, centar za profesionalnu rehabilitaciju utvrđuje nalazom i mišljenjem najranije istekom tri mjeseca od dana zapošljavanja osobe s invaliditetom. Iznimno, poslodavac može ostvariti pravo na subvenciju plaće od prvog dana zapošljavanja osobe s invaliditetom ako je ta osoba u tijeku postupka profesionalne rehabilitacije bila na radnom osposobljavanju na konkretnom radnom mjestu kod tog poslodavca.

Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom na otvorenom tržištu rada/osoba s invaliditetom koja se samozapošljava, mogu za svaku zaposlenu osobu s invaliditetom ostvariti subvenciju plaće iz u iznosu od 10% do 70% osnovice.

Visinu potrebne potpore putem subvencije plaće utvrđuje centar za profesionalnu rehabilitaciju nalazom i mišljenjem.

Podnositelj zahtjeva zahtjevu za subvenciju plaće obvezno prilaže:

- dokaz o zaposlenju osobe s invaliditetom, odnosno dokaz o početku obavljanja djelatnosti,
- nalaz i mišljenje centra u kojem je utvrđena potreba za potporom putem subvencije plaće i visina subvencije izražena u postotku, odnosno za zaštitne radionice nalaz i mišljenje centra u kojem je utvrđena potreba zapošljavanja na zaštitnom radnom mjestu, dokaz da je osobi za koju traži poticaj isplaćena plaća, doprinosi, porezi i prirezi,
- dokaz da nema dugovanja prema državi po bilo kojoj osnovi.

Zahtjev za subvenciju plaće podnosi se na obrascu koji propisuje Zavod u kojem je navedena i ostala potrebna dokumentacija za ostvarivanje prava na ovaj poticaj. Pravo na subvenciju plaće ostvaruje se danom podnošenja potpunog zahtjeva. Zahtjev se mora podnijeti najkasnije u roku od 30 dana od dana isplate plaće, doprinosa, poreza i prireza za mjesec za koji se traži poticaj.

Sufinanciranje troškova obrazovanja

Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom na otvorenom tržištu rada/osoba s invaliditetom koja se samozapošljava mogu ostvariti pravo na sufinanciranje troškova obrazovanja osoba s invaliditetom za programe osposobljavanja i usavršavanja kojima se stječu nova znanja, vještine i sposobnosti potrebne za rad ili praćenje i uporabu novih tehnologija i suvremene organizacije rada.

Pod programima osposobljavanja smatra se stjecanje teorijskog i praktičnog znanja potrebnog za obavljanje poslova jednostavnije složenosti s težištem na praktičnom svladavanju i usvajanju potrebnih znanja i vještina radnih operacija

manje složenosti.

Pod programima usavršavanja smatraju se programi namijenjeni stručnjacima sa završenom srednjom naobrazbom koji proširuju stručno znanje u skladu s potrebama na tržištu rada i razvojem novih tehnologija. Programi usavršavanja jesu:

- programi za obnavljanje i dopunjavanje prethodno stečenih znanja i za stjecanje novih znanja,
- programi višega stupnja naobrazbe (produženo srednje stručno obrazovanje) koji završavaju specijalističkim ispitom (ispitom za zanimanje poslovođe, majstora ili specijaliziranog djelatnika).

Zavod sufinancira troškove obrazovanja koji traju najduže 6 mjeseci, a iznimno do 12 mjeseci uz prethodno odobrenje Zavoda na temelju obrazloženog zahtjeva. Financira se 60% iznosa troškova obrazovanja, a poticaj za određenog radnika može se koristiti jednom u 24 mjeseca. Ugovor o radu osobi s invaliditetom koju je uputio na obrazovanje poslodavac ne smije otkazati prije proteka 12 mjeseci od dana završetka obrazovanja, osim u slučaju otkaza zbog skrivljenog ponašanja radnika.

U troškove obrazovanja ubraja se sljedeće:

1. trošak upisnine,
2. trošak prijevoza osobe s invaliditetom i osobe koja joj je pratitelj ako joj je sukladno zakonskim propisima pratitelj potreban, i to u visini troškova javnog prijevoza:
 - u međugradskom prijevozu ako je obrazovna ustanova u istom mjestu,
 - u međumjesnom prijevozu ako se obrazovna ustanova nalazi u mjestu različitom od mjesta sjedišta poslodavca.

Radi ostvarivanja prava na sufinanciranje troškova obrazovanja poslodavac podnosi Zavodu zahtjev uz koji obvezno prilaže:

- dokaz o zaposlenju osobe s invaliditetom,
- dokaz o invaliditetu osobe za koju traži poticaj,
- dokaz da je osobi za koju traži poticaj isplaćena plaća, doprinosi, porezi i prirezi,

- dokaz da nema dugovanja prema državi po bilo kojoj osnovi,
- program obrazovanja,
- troškovnik obrazovanja

Zahtjev za sufinanciranje troškova obrazovanja podnosi se na obrascu kojeg propisuje Zavod u kojem je navedena i ostala potrebna dokumentacija za ostvarivanje prava na ovaj poticaj.

Sufinanciranje troškova za prilagodbu radnog mjesta – arhitektonska prilagodba

Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, odnosno osoba s invaliditetom koja se samozapošljava, a kojoj je zbog vrste i težine invaliditeta potrebno prilagoditi radno mjesto u smislu uklanjanja arhitektonskih barijera, može ostvariti pravo na sufinanciranje troškova razumne prilagodbe radnog mjesta za tu osobu.

Pravo na poticaj može se ostvariti ako je nalazom i mišljenjem centra utvrđena potreba za prilagodbu radnog mjesta, a prema planu prilagodbe radnog mjesta i uvjeta rada koji je sastavni dio nalaza i mišljenja centra. Prilagodba radnog mjesta odnosi se na prilagodbu radnog prostora koji je već u funkciji obavljanja djelatnosti poslodavca.

Trošak prilagodbe radnog mjesta nadoknađuje se u visini stvarnih troškova prilagodbe, ali najviše do 40 osnovica za jednu osobu s invaliditetom.

Poslodavac koji je ostvario pravo na sufinanciranje troškova prilagodbe radnog mjesta ne smije otkazati ugovor o radu osobi s invaliditetom za koju je ostvario ovaj poticaj prije proteka roka od 24 mjeseca od dana kada su odobrena sredstva isplaćena, osim u slučaju otkaza zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Radi ostvarivanja prava na sufinanciranje troškova prilagodbe radnog mjesta poslodavac podnosi Zavodu zahtjev uz koji obvezno prilaže:

- dokaz o zaposlenju osobe s invaliditetom,
- nalaz i mišljenje centra kojim je utvrđena potreba za prilagodbu radnog mjesta, a prema planu prilagodbe radnog mjesta i uvjeta rada koji je sastavni dio nalaza i mišljenja,
- dokaz da je osobi s invaliditetom isplaćena plaća, doprinosi, porezi i prirezi,
- dokaz da nema dugovanja prema državi po bilo kojoj osnovi,
- najmanje tri valjane ponude/predračuna prikupljene od različitih poslovnih subjekata za izvršenje prilagodbi za koje se traži sufinanciranje, a koje trebaju sadržavati detaljnu specifikaciju troškova.

Zahtjev za sufinanciranje troškova prilagodbe radnog mjesta podnosi se na obrascu kojeg propisuje Zavod u kojem je navedena i ostala potrebna dokumentacija za ostvarivanje prava na ovaj poticaj.

Sufinanciranje troškova za prilagodbu uvjeta rada – tehnička prilagodba

Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom na otvorenom tržištu rada/odnosno osoba s invaliditetom koja se samozapošljava može ostvariti pravo na sufinanciranje troškova razumne prilagodbe uvjeta rada za zaposlenu osobu s invaliditetom ako joj je radi vrste i težine invaliditeta potrebno tehničkom opremom prilagoditi radno mjesto.

Pravo na poticaj može se ostvariti ako je nalazom i mišljenjem centra utvrđena potreba za prilagodbu uvjeta rada, a prema planu prilagodbe radnog mjesta i uvjeta rada koji je sastavni dio nalaza i mišljenja centra. Prilagodba uvjeta rada ne odnosi se na opremanje radnog mjesta koje je potrebno za obavljanje djelatnosti poslodavca, već isključivo na prilagodbu uvjeta rada u odnosu na vrstu i težinu invaliditeta zaposlene osobe s invaliditetom na konkretnom radnom mjestu.

Trošak prilagodbe uvjeta rada nadoknađuje se u visini stvarnih troškova prilagodbe, ali najviše do 40 osnovica za jednu osobu s invaliditetom.

Poslodavac koji je ostvario pravo na sufinanciranje troškova prilagodbe uvjeta rada ne smije otkazati ugovor o radu osobi s invaliditetom za koju je ostvario ovaj poticaj prije proteka 24 mjeseca od dana kada su odobrena sredstva isplaćena, osim u slučaju otkaza zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Radi ostvarivanja prava na sufinanciranje troškova prilagodbe uvjeta rada iz članka 21. ovoga Pravilnika poslodavac podnosi Zavodu zahtjev uz koji obvezno prilaže:

- dokaz o zaposlenju osobe s invaliditetom,
- nalaz i mišljenje centra kojim je utvrđena potreba za prilagodbu uvjeta rada, a prema planu prilagodbe radnog mjesta i uvjeta rada koji je sastavni dio nalaza i mišljenja,
- dokaz da je osobi s invaliditetom isplaćena plaća, doprinosi, porezi i prerezi,
- dokaz da nema dugovanja prema državi po bilo kojoj osnovi;
- najmanje tri valjane ponude/predračuna prikupljene od različitih poslovnih subjekata za izvršenje prilagodbi za koje se traži sufinanciranje, a koje trebaju sadržavati detaljnu specifikaciju troškova.

Zahtjev za sufinanciranje troškova prilagodbe uvjeta rada podnosi se na obrascu kojeg propisuje Zavod u kojem je navedena i ostala potrebna dokumentacija za ostvarivanje prava na ovaj poticaj.

Sufinanciranje kamata na kreditna sredstva namijenjena kupnji strojeva, opreme, alata ili pribora potrebnog za zapošljavanje osobe s invaliditetom

Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, odnosno osoba s invaliditetom koja se samozapošljava koja je korisnik namjenskog kredita za kupnju strojeva, opreme, alata ili pribora potrebnog za zapošljavanje osobe s invaliditetom može ostvariti pravo na sufinanciranje kamata najviše do 70% ugovorene kamatne stope sukladno ugovoru o kreditu s poslovnim bankom.

Sufinanciranje kamata traje do otplate kredita pod uvjetom da na kupljenom stroju, opremi, alatu ili priboru radi osoba s invaliditetom za koju je tražen poticaj. Subvencija kamata isplaćuje se u iznosu koji je proporcionalan broju osoba s invaliditetom zaposlenima na stroju, opremi, alatu ili priboru koji je predmet kreditiranja.

Radi ostvarivanja prava na sufinanciranje kamata poslodavac podnosi Zavodu zahtjev uz koji obvezno prilaže:

- dokaz o zaposlenju osobe s invaliditetom,
- dokaz o invaliditetu osobe za koju traži poticaj,
- dokaz da je osobi s invaliditetom isplaćena plaća, doprinosi, porezi i prirezi,
- dokaz da nema dugovanja prema državi po bilo kojoj osnovi,
- ugovor o namjenskom kreditu ili financijskom leasingu s poslovnom bankom i plan otplate kreditnih sredstava poslovne banke,
- dokaz o namjenski utrošenim kreditnim sredstvima.

Zahtjev za sufinanciranje kamata podnosi se na obrascu kojeg propisuje Zavod u kojem je navedena i ostala potrebna dokumentacija za ostvarivanje prava na ovaj poticaj.

Financiranje troškova stručne podrške

Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, odnosno osoba s invaliditetom koja se samozapošljava, može ostvariti pravo na financiranje troškova stručne podrške za zaposlenu osobu s invaliditetom ako je nalazom i mišljenjem centra utvrđena potreba stručne podrške, a prema planu individualne podrške koji je sastavni dio nalaza i mišljenja i kojim je utvrđeno trajanje, oblik, vrsta i broj sati stručne podrške.

Pravo na financiranje troškova stručne podrške ostvaruje se temeljem ugovora koji se sklapa između Zavoda, centra za profesionalnu rehabilitaciju i poslodavca.

Ugovorom se posebno utvrđuje:

- trajanje, oblik i vrsta stručne podrške,
- broj sati potrebne stručne podrške,
- podaci o pružatelju usluge stručne podrške,

- iznos financiranja,
- način izvještavanja o izvršenoj usluzi stručne podrške.

Trošak stručne podrške Zavod financira mjesečno, temeljem izvješća o izvršenoj satnici, tako da uslugu stručne podrške plaća izravno centru za profesionalnu rehabilitaciju s kojim poslodavac ima sklopljen ugovor o pružanju te usluge. Obrazac o izvršenju mjesečne satnice propisuje Zavod, a potpisuju ga centar i poslodavac. Radi ostvarivanja prava na financiranje troškova stručne podrške poslodavac podnosi zahtjev Zavodu uz koji obvezno prilaže:

- dokaz o zaposlenju osobe s invaliditetom, odnosno dokaz o početku obavljanja djelatnosti,
- ugovor s centrom za profesionalnu rehabilitaciju o pružanju usluge stručne podrške sklopljen na temelju nalaza i mišljenja centra u kojem je utvrđena potreba za stručnom podrškom,
- dokaz da je osobi s invaliditetom isplaćena plaća, doprinosi, porezi i prirezi,
- dokaz da nema dugovanja prema državi po bilo kojoj osnovi.

Zahtjev za financiranje troškova stručne podrške podnosi se na obrascu kojeg propisuje Zavod u kojem je navedena i ostala potrebna dokumentacija za ostvarivanje prava na ovaj poticaj.

Posebna sredstva za programe inovativnog zapošljavanja

Zavod može, ako ima osigurana sredstva, raspisati javni natječaj za dodjelu sredstava za programe inovativnoga zapošljavanja poslodavcima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, odnosno osobama s invaliditetom koje se samozapošljavaju.

Poticaji pri zapošljavanju koje osigurava Hrvatski zavod za zapošljavanje

Paket mjera za osobe s invaliditetom **UKLJUČENI**

Mjere u paketu:

Uz pola – pola do prvog posla – potpora za zapošljavanje mladih osoba s invaliditetom bez radnog staža

Pola-pola za uključivanje – potpora za zapošljavanje osoba s invaliditetom

Tvoja inicijativa – tvoje radno mjesto – potpora za samozapošljavanje

Zajedno smo jači – potpora za zapošljavanje upravitelja zadruge

Dijeljeno radno mjesto – sufinancirano zapošljavanje dviju osoba na istom radnom mjestu

Učim uz posao – potpora za usavršavanje novozaposlenih osoba s invaliditetom

Znanje se isplati - obrazovanje nezaposlenih

Rad i staž i prijevoz - stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Radom za zajednicu i sebe – su/financirano zapošljavanje u javnom radu

Pomoć sebi i drugima – zapošljavanje kroz pojedinačne projekte javnih radova

Program opismenjavanja

Uz pola – pola do prvog posla

Potpورا za zapošljavanje u trajanju od 12 mjeseci.

Uz pola-pola do prvog posla	Poslodavac	Iznos subvencije UKUPNO		
		Radnik bez zanimanja	Osoba sa završenim srednjoškolskim obrazovanjem	Osoba sa zvanjima stečenim po programima visokoškolskog obrazovanja
Sufinanciranje zapošljavanja osoba s invaliditetom	mali, srednji, veliki	26.400,00	34.800,00	44.400,00

Korisnici: poduzetnici koji profitno djeluju

Način odabira korisnika: Javni poziv, prijava potrebe za radnikom i obrada zahtjeva nakon zaprimanja

Kriteriji:

- potpora se može dodijeliti poslodavcima ukoliko će zapošljavanje uz potporu dovesti do neto povećanja broja zaposlenih u odnosu na prosječan broj zaposlenih u posljednjih 12 mjeseci. Prosječan broj zaposlenih predstavlja izračun kretanja broja zaposlenih po svakom mjesecu unatrag 12 mjeseci.
- poslodavci moraju imati zaposleno najmanje jednog radnika unatrag 6 mjeseci;
- broj osoba koje poslodavac može dobiti uz potporu za zapošljavanje ne može biti veći od 50% prosječnog broja zaposlenih unatrag 12 mjeseci;
- potpora za zapošljavanje može se dodijeliti poslodavcima koji nemaju povećano zapošljavanje unatrag 12 mjeseci već opravdano upražnjena radna mjesta koja nadoknađuju zapošljavanjem uz potporu. Opravdano upražnjena radna mjesta trebaju biti rezultat dobrovoljnog prekida zaposlenja, nesposobnosti za rad, umirovljenja, dobrovoljnog skraćivanja radnog vremena ili zakonskog prekida zaposlenja zbog povrede radne obveze, a ne rezultat viška radnika.
- poslodavci ne smiju imati Odluku o poslovno uvjetovanom otkazu unatrag 6 mjeseci,
- osobe moraju biti prijavljene u evidenciju nezaposlenih.

Obveze poslodavaca:

- po obavijesti Zavoda o pozitivnoj ocjeni Zahtjeva u roku 8 dana zaključiti ugovor o radu sa sufinanciranom osobom u najmanjem trajanju od 12 mjeseci,
- održati broj zaposlenih utvrđen na dan podnošenja Zahtjeva na temelju kojeg je odobreno sufinanciranje, ali uvećan za broj sufinanciranih osoba, i to prema trajanju ugovorne obveze zadržavanja u radnom odnosu sufinancirane osobe,
- redovito isplaćivati plaće radniku i uplaćivati propisane doprinose te dostavljati dokaze Zavodu o izvršavanju ugovornih obaveza.

Obveze sufinancirane osobe:

- ispunjavati obveze iz ugovora o radu,
- javiti Zavodu svaku promjenu svog statusa i nepravilnosti koje utječu na tijek rješavanja ugovornih obaveza.

Pola – pola za uključivanje

Potpora za zapošljavanje u trajanju od 12 mjeseci.

Pola-pola za uključivanje	Poslodavac	Iznos subvencije UKUPNO		
		Radnik bez zanimanja	Radnik sa zanimanjem stečenim po programima srednjoškolskog obrazovanja	Radnik sa zanimanjem stečenim po programima visokoškolskog obrazovanja
Sufinanciranje zapošljavanja osoba s invaliditetom	mali, srednji, veliki	31.500,00	42.000,00	52.500,00

Korisnici: poduzetnici koji profitno djeluju

Način odabira korisnika: Javni poziv, prijava potrebe za radnikom i obrada zahtjeva nakon zaprimanja

Kriteriji:

- potpora se može dodijeliti poslodavcima ukoliko će zapošljavanje uz potporu dovesti do neto povećanja broja zaposlenih u odnosu na prosječan broj zaposlenih u posljednjih 12 mjeseci. Prosječan broj zaposlenih predstavlja izračun kretanja broja zaposlenih po svakom mjesecu unatrag 12 mjeseci.
- poslodavci moraju imati zaposleno najmanje jednog radnika unatrag 6 mjeseci,
- broj osoba koje poslodavac može dobiti uz potporu za zapošljavanje ne može biti veći od 50% prosječnog broja zaposlenih unatrag 12 mjeseci,
- potpora za zapošljavanje može se dodijeliti poslodavcima koji nemaju povećano zapošljavanje unatrag 12 mjeseci već opravdano upražnjena radna mjesta koja nadoknađuju zapošljavanjem uz potporu.

Opravdano upražnjena radna mjesta trebaju biti rezultat dobrovoljnog prekida zaposlenja, nesposobnosti za rad, umirovljenja, dobrovoljnog skraćivanja radnog

vremena ili zakonskog prekida zaposlenja zbog povrede radne obveze, a ne rezultat viška radnika.

- poslodavci ne smiju imati Odluku o poslovno uvjetovanom otkazu unatrag 6 mjeseci,
- osobe moraju biti prijavljene u evidenciju nezaposlenih.

Obveze poslodavaca:

- po obavijesti Zavoda o pozitivnoj ocjeni Zahtjeva u roku 8 dana zaključiti ugovor o radu sa sufinanciranom osobom u najmanjem trajanju od 12 mjeseci,
- održati broj zaposlenih utvrđen na dan podnošenja Zahtjeva na temelju kojeg je odobreno sufinanciranje, ali uvećan za broj sufinanciranih osoba i to prema trajanju ugovorne obveze zadržavanja u radnom odnosu sufinancirane osobe,
- redovito isplaćivati plaće radniku i uplaćivati propisane doprinose te dostavljati dokaze Zavodu o izvršavanju ugovornih obaveza.

Obveze sufinancirane osobe:

- ispunjavati obveze iz ugovora o radu,
- javiti Zavodu svaku promjenu svog statusa i nepravilnosti koje utječu na tijek rješavanja ugovornih obaveza.

Tvoja inicijativa – tvoje radno mjesto

Potporna za samozapošljavanje u trajanju od 12 mjeseci.

Visina subvencije: 25 000,00 kn

Korisnici: poduzetnici koji profitno djeluju

Način odabira korisnika: Javni poziv, poslovni plan i obrada zahtjeva nakon zaprimanja

Kriteriji:

- osoba mora izraditi poslovni plan iz kojeg je vidljivo da je poslovna ideja održiva te proći aktivnosti savjetovanja za samozapošljavanje u nadležnom

područnom uredu;

- dodijeljena subvencija usmjerena je na troškove otvaranja i rada poslovnog subjekta, a on se prikazuje u troškovniku dostavljenom uz poslovni plan;
- troškovnik podrazumijeva osnovna ili obrtna sredstva povezana s obavljanjem djelatnosti i trošak doprinosa obveznih osiguranja za prvih 90 dana obavljanja djelatnosti.

Obveze korisnika:

- po obavijesti Zavoda o pozitivnoj ocjeni Zahtjeva u roku 30 dana dostaviti dokaze o registraciji djelatnosti i prijavi radnog odnosa u najmanjem trajanju od 12 mjeseci nadležnim institucijama;
- u roku 90 dana od dana isplate dostaviti dokaze o namjenskom utrošku sredstava sukladno troškovniku dostavljenom uz Poslovni plan na temelju kojeg je dana suglasnost;
- protekom ugovorenog razdoblja dostaviti dokaze da je ostvario staž osiguranja (mirovinski ili radni staž).

Zajedno smo jači

Potpora za zapošljavanje u trajanju od 12 mjeseci.

Zajedno smo jači		Poslodavac	Iznos subvencije UKUPNO		
			Radnik bez zanimanja	Radnik sa zanimanjem stečenim po programima srednjoškolskog obrazovanja	Radnik sa zanimanjem stečenim po programima visokoškolskog obrazovanja
Sufinanciranje zapošljavanja upravitelja zadruge	osobe s invaliditetom	mali	31.500,00	42.000,00	52.500,00
	ostali	mali	21.000,00	28.000,00	35.000,00

Korisnici: poduzetnici koji profitno djeluju

Način odabira korisnika: Javni poziv, prijava potrebe za radnikom i obrada zahtjeva nakon zaprimanja

Kriteriji:

- potpora se može dodijeliti poslodavcima ukoliko će zapošljavanje uz potporu dovesti do neto povećanja broja zaposlenih u odnosu na prosječan broj zaposlenih u posljednjih 12 mjeseci. Prosječan broj zaposlenih predstavlja izračun kretanja broja zaposlenih po svakom mjesecu unatrag 12 mjeseci.
- poslodavci moraju imati zaposleno najmanje jednog radnika unatrag 6 mjeseci;
- broj osoba koje poslodavac može dobiti uz potporu za zapošljavanje ne može biti veći od 50% prosječnog broja zaposlenih unatrag 12 mjeseci;
- potpora za zapošljavanje može se dodijeliti poslodavcima koji nemaju povećano zapošljavanje unatrag 12 mjeseci već opravdano upražnjena radna mjesta koja nadoknađuju zapošljavanjem uz potporu. Opravdano upražnjena radna mjesta trebaju biti rezultat dobrovoljnog prekida zaposlenja, nesposobnosti za rad, umirovljenja, dobrovoljnog skraćivanja radnog vremena ili zakonskog prekida zaposlenja zbog povrede radne obveze, a ne rezultat viška radnika.
- poslodavci ne smiju imati Odluku o poslovno uvjetovanom otkazu unatrag 6 mjeseci;
- osobe moraju biti prijavljene u evidenciju nezaposlenih.

Obveze poslodavaca:

- po obavijesti Zavoda o pozitivnoj ocjeni Zahtjeva u roku 8 dana zaključiti ugovor o radu sa sufinanciranom osobom u najmanjem trajanju od 12 mjeseci;
- održati broj zaposlenih utvrđen na dan podnošenja Zahtjeva na temelju kojeg je odobreno sufinanciranje, ali uvećan za broj sufinanciranih osoba i to prema trajanju ugovorne obveze zadržavanja u radnom odnosu sufinancirane osobe;
- redovito isplaćivati plaće radniku i uplaćivati propisane doprinose te dostavljati dokaze Zavodu o izvršavanju ugovornih obaveza.

Obveze sufinancirane osobe:

- ispunjavati obveze iz ugovora o radu.

Dijeljeno radno mjesto

Potpora za zapošljavanje u trajanju od 12 mjeseci.

Dijeljeno radno mjesto		Poslodavac	Iznos subvencije UKUPNO		
			Radnik bez zanimanja	Radnik sa zanimanjem stečenim po programima srednjoškolskog obrazovanja	Radnik sa zanimanjem stečenim po programima visokoškolskog obrazovanja
Sufinanciranje zapošljavanja nezaposlenih osoba na dijeljenom radnom mjestu	bez radnog iskustva	mali srednji veliki	26.400,00	34.800,00	44.400,00
	s radnim iskustvom	mali srednji veliki	31.500,00	42.000,00	52.500,00

Korisnici: poduzetnici koji profitno djeluju

Način odabira korisnika: Javni poziv, prijava potrebe za radnikom i obrada zahtjeva nakon zaprimanja

Kriteriji:

- potpora se može dodijeliti poslodavcima ukoliko će zapošljavanje uz potporu dovesti do neto povećanja broja zaposlenih u odnosu na prosječan broj zaposlenih u posljednjih 12 mjeseci. Prosječan broj zaposlenih predstavlja izračun kretanja broja zaposlenih po svakom mjesecu unatrag 12 mjeseci.
- poslodavci moraju imati zaposleno najmanje jednog radnika unatrag 6 mjeseci;
- broj osoba koje poslodavac može dobiti uz potporu za zapošljavanje ne može biti veći od 50% prosječnog broja zaposlenih unatrag 12 mjeseci;
- potpora za zapošljavanje može se dodijeliti poslodavcima koji nemaju povećano zapošljavanje unatrag 12 mjeseci već opravdano upražnjena radna mjesta koja nadoknađuju zapošljavanjem uz potporu. Opravdano upražnjena radna mjesta trebaju biti rezultat dobrovoljnog prekida zaposlenja, nesposobnosti za rad, umirovljenja, dobrovoljnog skraćivanja radnog vremena ili zakonskog prekida zaposlenja zbog povrede radne obveze, a ne rezultat viška radnika.
- poslodavci ne smiju imati Odluku o poslovno uvjetovanom otkazu unatrag

6 mjeseci;

- osobe moraju biti prijavljene u evidenciju nezaposlenih.

Obveze poslodavaca:

- po obavijesti Zavoda o pozitivnoj ocjeni Zahtjeva u roku 8 dana zaključiti ugovor o radu sa sufinanciranom osobom u najmanjem trajanju od 12 mjeseci;
- održati broj zaposlenih utvrđen na dan podnošenja Zahtjeva na temelju kojeg je odobreno sufinanciranje, ali uvećan za broj sufinanciranih osoba i to prema trajanju ugovorne obveze zadržavanja u radnom odnosu sufinancirane osobe;
- redovito isplaćivati plaće radniku i uplaćivati propisane doprinose te dostavljati dokaze Zavodu o izvršavanju ugovornih obaveza.

Obveze sufinancirane osobe:

- ispunjavati obveze iz ugovora o radu;
- javiti Zavodu svaku promjenu svog statusa i nepravilnosti koje utječu na tijek rješavanja ugovornih obaveza.

Učim uz posao

Potpora za usavršavanje, trajanje do 6 mjeseci.

Vrsta usavršavanja	Status poslodavca	Intenzitet opravdanog troška	Maksimalan iznos potpore za usavršavanje po osobi
Opće	mali i srednji	70%	11.400,00
	veliki	60%	9.771,00
Posebno	mali i srednji	35%	5.700,00
	veliki	25%	4.071,00

Korisnici: poduzetnici koji profitno djeluju

Način odabira korisnika: Javni poziv, prijava potrebe za radnikom i obrada zahtjeva nakon zaprimanja

Kriteriji:

Poslodavac mora izraditi troškovnik usavršavanja. Opravdani troškovi su: troškovi predavača, putni troškovi predavača i polaznika, uključujući i smještaj, drugi tekući troškovi kao što su materijali i potrošna roba izravno vezani uz projekt, amortizacija alata i opreme, u opsegu u kojem se isključivo koriste za projekt usavršavanja i troškovi usmjeravanja i savjetovanja u vezi s projektom usavršavanja.

Obveze poslodavca:

- sklopiti ugovore o radu s osobama koje će sudjelovati u usavršavanju;
- osigurati uvjete za provedbu programa obrazovanja posebno u praktičnom dijelu;
- održati broj zaposlenih utvrđen na dan podnošenja Zahtjeva na temelju kojeg je odobreno sufinanciranje, ali uvećan za broj sufinanciranih osoba, i to prema trajanju ugovorne obveze zadržavanja u radnom odnosu sufinancirane osobe;
- u roku 15 dana od dana završetka programa usavršavanja dostaviti izvješće o uspješnosti programa obrazovanja i utrošku sredstava;
- vratiti isplaćena sredstva ukoliko u propisanom roku ne dostavi izvješće o

završetku obrazovanja, dokaze da su sredstva iskorištena u skladu s odobrenim troškovnikom.

Znanje se isplati

Obrazovanje nezaposlenih, prosječno trajanje 6 mjeseci.

Financiranje: 100% troškova obrazovanja (trošak nastave i materijalni troškovi praktične nastave); novčana pomoć u visini najnižeg iznosa novčane naknade razmjerno broju dana prisutnosti na obrazovanju, stvarni troškovi prijevoza sredstvima javnog prijevoza za dane provedene na obrazovanju, troškovi osiguranja po propisima HZMO-a, posebni doprinos za zaštitu zdravlja na radu po stopi 0,5%. Način odabira korisnika: Javni poziv, postupak javne nabave, selekcija kandidata u Područnom uredu.

Obveze obrazovne ustanove:

- osigurati provođenje obrazovnog programa prema uvjetima koji su ugovoreni;
- protekom svakog mjeseca obrazovanja Zavodu dostaviti izvještaj o prisutnosti polaznika obrazovanja;
- predstavnicima Zavoda omogućiti kontrolu izvođenja obrazovnog programa i omogućiti prisutnost na završnom ispitu;
- dostaviti izvješće o provedenom programu obrazovanja;
- izdati javnu ispravu nakon provedenog obrazovanja i položenog završnog ispita.

Obveze polaznika:

- sklopiti sa Zavodom ugovor o međusobnim pravima i obvezama za vrijeme obrazovanja, kojim se obvezuje polaziti i uspješno završiti program obrazovanja,
- redovito pohađati teorijsku i praktičnu nastavu, položiti završni ispit i steći javnu ispravu,
- po završetku obrazovanja nastaviti redovite propisane aktivnosti za nezaposlene osobe te prihvatiti ponuđeno zaposlenje.

Rad i staž i prijevoz

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, trajanje maksimalno do 36 mjeseci.

Ciljane skupine:

Osobe prijavljene u evidenciju nezaposlenih najmanje 30 dana s do godine dana evidentiranog staža u zvanju za koje se obrazovala, bez obzira na ukupno evidentiran staž u mirovinskom osiguranju:

- nezaposlene osobe sa završenim preddiplomskim, diplomskim ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem, odnosno preddiplomskim ili specijalističkim diplomskim stručnim studijem,
- nezaposlene osobe sa završenim srednjoškolskim obrazovanjem u obrtničkim zanimanjima u vezanom obrtu i zanimanjima u kojima je obavljanje poslova uvjetovano članstvom u strukovnim udrugama osnovanim sukladno posebnim propisima,
- nezaposlene osobe sa završenim preddiplomskim, diplomskim ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem, odnosno preddiplomskim ili specijalističkim diplomskim stručnim studijem koje prema članku 41. Zakona o radu imaju zakonom ili drugim zakonskim propisom utvrđeno kao uvjet za bavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja stručni ispit ili radno iskustvo,
- nezaposlene osobe sa završenom srednjoškolskim obrazovanjem u četverogodišnjem trajanju zvanja koje prema članku 41. Zakona o radu imaju zakonom ili drugim zakonskim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja stručni ispit ili radno iskustvo;

Subvencije poslodavcu:

- uplata obveznih doprinosa mirovinskom osiguranju (HZMO) (555,87 kn za 2014. godinu) što za 12 mjeseci iznosi 6.670,44 kn, za 24 mjeseca 13.340,88 kn te za 36 mjeseci 20.011,32 kn,
- uplata obveznih doprinosa zdravstvenom osiguranju (HZZO) (375,21 kn za 2014. godinu) što za 12 mjeseci iznosi 4.502,52 kn.

Subvencije polazniku:

- novčana pomoć u visini neoporezivog iznosa stipendije prema posebnom propisu,
- trošak prijevoza u visini stvarnih troškova prijevoza sredstvima javnog prijevoza, a u maksimalnom iznosu od 1.000,00 kuna (u naseljima, mjestima i gradovima gdje ne postoji javni prijevoz te osobe nisu u mogućnosti dostaviti dokaz o stvarnom trošku prijevoza, za pokrivanje troškova prijevoza mjesečno se isplaćuje iznos od 200,00 kn fiksno, bez dostavljanja dokaza o visini troška javnog prijevoza).

Način odabira korisnika: Javni poziv, prijava potrebe za radnikom i obrada zahtjeva nakon zaprimanja.

Kriteriji: Poslodavac mora imati osiguranog mentora za osobu na stručnom osposobljavanju koji treba imati odgovarajuće zanimanje, razinu obrazovanja ili radno iskustvo na poslovima koje će obavljati polaznik stručnog osposobljavanja te razrađen program stručnog osposobljavanja

Obveze poslodavca:

- osigurati uvjete za neometano provođenje programa stručnog osposobljavanja za rad uz mentorstvo;
- izvršiti prijavu na obvezna osiguranja, zaključiti ugovor o stručnom osposobljavanju i redovito svaki mjesec uplaćivati doprinose prema članku 43. Zakona o doprinosima;
- Hrvatskom zavodu za zapošljavanje zadnjeg radnog dana u mjesecu dostaviti Izvješće o prisutnosti kako bi se mogla isplatiti novčana pomoć i trošak prijevoza te svaka tri mjeseca dostaviti izvode sa žiro računa iz kojih je vidljiva uplata obveznih doprinosa za sve radnike i osobe na stručnom osposobljavanju te JOPPD obrazac ovjeren od Porezne uprave;
- snositi trošak stručnog ispita i mentora.

Obveze polaznika:

- uredno odrađivati program stručnog osposobljavanja za rad prema rasporedu radnog vremena i obvezama iz Programa,;
- dostaviti planirani datum polaganja stručnog ispita i potvrdu o položenom ispitu, a najkasnije u roku od 6 mjeseci od završetka programa stručnog osposobljavanja (odnosi se na obveznike polaganja stručnog ispita po završetku programa);
- u slučaju kršenja ugovornih obveza od strane poslodavca, pismeno ga upozoriti i zatražiti očitovanje te upozoriti Hrvatski zavod za zapošljavanje uz predočenje dokaza da je na isto upozoren poslodavac.

Radom za zajednicu i sebe

Javni rad, trajanje do 6 mjeseci.

Visina subvencije: 100 %, troška bruto plaće od 3,536,64 kuna mjesečno. 100% troška prijevoza u maksimalnom iznosu do 400 kuna.

Korisnici: Jedinice lokalne samouprave i uprave, neprofitne organizacije, Nezaposlene osobe iz definirane ciljane skupine

Način odabira korisnika: Javni poziv, prijava potrebe za radnikom i obrada zahtjeva nakon zaprimanja.

Kriteriji: Program javnog rada na kojem se temelji ocjena za su/financiranje istog mora se temeljiti na društveno korisnom radu te ne smije biti profitan niti uključivati redovan rad poslodavca koji donosi program javnog rada.

Obveze poslodavca:

- izvršiti obveze iz Programa;
- ne raskidati ugovore o radu s radnikom;
- radnike iz ugovora o sufinanciranju/financiranja neće rasporediti na poslove koji nisu sastavni dio Programa;
- protekom prvog mjeseca rada i nadalje, Zavodu dostavljati izvješće o prisutnosti na radu i dokaze o isplaćenim plaćama i uplaćenim doprinosima za isplatu mjesečnih refundacija;
- osigurati prava iz Zakona o radu i kolektivnih ugovora;
- vođenje Dnevnika javnog rada koji mora pratiti satnicu i aktivnosti iz Programa.

Pomoć sebi i drugima

Javni rad – pojedinačni projekti, trajanje do 6 mjeseci.

Visina subvencije: 100 %, troška bruto plaće od 3.536,64 kuna mjesečno. 100% troška prijevoza u maksimalnom iznosu do 400 kuna.

Korisnici: Jedinice lokalne samouprave i uprave, neprofitne organizacije, nezaposlene osobe iz definirane ciljane skupine.

Način odabira korisnika: javni poziv, prijava potrebe za radnikom i obrada zahtjeva nakon zaprimanja.

Kriterij: osobe koje se uključuju u pojedinačni projekt javnog rada moraju ili imati obrazovanje usklađeno s programom javnog rada ili biti pripadnik ciljane skupine o kojoj skrbi poslodavac.

Obveze korisnika:

- izvršiti obveze iz Programa;
- ne raskidati ugovore o radu s radnikom;
- radnike iz ugovora o sufinanciranju/financiranja neće rasporediti na poslove koji nisu sastavni dio Programa;
- protekom prvog mjeseca rada i nadalje, Zavodu dostavljati izvješće o prisutnosti na radu i dokaze o isplaćenim plaćama i uplaćenim doprinosima za isplatu mjesečnih refundacija;
- osigurati prava iz Zakona o radu i kolektivnih ugovora;
- vođenje Dnevnika javnog rada koji mora pratiti satnicu i aktivnosti iz Programa.

Programi opismenjavanja

Obrazovanje nezaposlenih, trajanje ovisi o prethodno završenom razredu osnovne škole.

Subvencija: 100% troška obrazovanja, novčana pomoć u visini najnižeg iznosa novčane naknade razmjerno broju dana prisutnosti na obrazovanju, stvarni troškovi prijevoza sredstvima javnog prijevoza za dane provedene na obrazovanju, troškovi osiguranja po propisima HZMO-a, posebni doprinos za zaštitu zdravlja na radu po stopi 0,5%.

Način odabira korisnika: javni poziv i obrada zahtjeva nakon zaprimanja.

Obveze obrazovne ustanove:

- osigurati provođenje obrazovnog programa prema uvjetima koji su ugovoreni;
- protekom svakog mjeseca obrazovanja Zavodu dostaviti izvještaj o prisutnosti polaznika obrazovanja;
- predstavnicima Zavoda omogućiti kontrolu izvođenja obrazovnog programa i omogućiti prisutnost na završnom ispitu;
- dostaviti izvješće o provedenom programu obrazovanja;
- izdati javnu ispravu nakon provedenog obrazovanja i položenog završnog ispita.

Obveze polaznika:

- izvršavati obveze propisane programom obrazovanja, redovito pohađati teorijsku i praktičnu nastavu, položiti završni ispit i steći javnu ispravu;
- po završetku obrazovanja nastaviti redovite propisane aktivnosti za nezaposlene osobe te prihvatiti ponuđeno zaposlenje.

INTEGRACIJA U PODUZEĆE I RAZVOJ ZAPOSLENIKA

Profesionalni razvoj je permanentni proces progresivnih promjena pojedinca u obrazovanju i na radu u cilju postizanja optimalnog sklada između osobina, težnji i želja pojedinaca, objektivnih značajki rada i ciljeva društva. Psihološke značajke čovjeka (karakter osobe, temperament, crte ličnosti, sposobnosti, interesi i motivacija) određuju njegov profesionalni razvoj, ali i profesionalni razvoj djeluje na neke psihološke značajke čovjeka.

Suvremeno društvo uređeno je na način da posao predstavlja jedan od središnjih aspekata ljudskog života. Posao se definira kao dobrovoljna, institucionalno regulirana, ugovorna razmjena između dviju strana, od kojih jedna prodaje, a druga kupuje rad, uglavnom za novac. Kako prosječna zaposlena osoba provodi gotovo trećinu svoga života radeći, ne začuđuje što posao ima izrazitu važnost, a teorijski mu se pripisuju i različite funkcije. Ekonomska funkcija rada svakako je nepobitna i najlakše je uočavamo. Novac osigurava sve, od osnovne egzistencije, krova nad glavom, grijanja, hrane, do različitih luksuza, putovanja, hobija, tečajeva i sl., a zaposlenje bi nam trebalo olakšati da do njega dođemo. No osim toga, posao nam pruža i priliku da razvijamo prijateljstva i socijalne kontakte, da se družimo, uspoređujemo i razmjenjujemo iskustva. Posao je i izvor društvenog statusa i prestiža. A opet, sa stajališta pojedinca, iznimno je zanimljiva psihološka funkcija rada. Posao može biti izvor samopoštovanja i uvjerenja u vlastitu vrijednost i potencijale te izvor općenite psihološke dobrobiti. Nadalje, posao je često glavni element identiteta.

Nezaposlene osobe ne samo da gube pozitivan status u društvu koji donosi plaćeni posao, nego često postaju i objektom različitih predrasuda. Istraživanja pokazuje da se nezaposleni često osjećaju stigmatiziranima, a stupanj do kojeg se osoba osjeća stigmatiziranom povezan je sa smanjenim psihičkim zdravljem. Radom i rezultatima rada zadovoljava se mnoštvo bioloških, socijalnih i osobnih potreba. Što veći broj potreba pojedinac zadovoljava svojom profesionalnom aktivnošću (naročito neposredno), to je više motiviran za tu aktivnost, i to manje subjektivno osjeća napor obavljajući je.

Rad je, dakle, važan svakome od nas, pa tako i osobama s invaliditetom, jer nam pruža mogućnost:

- učenja i razvoja,
- financijske neovisnosti,
- ostvarivanje pozitivno vrednovanih društvenih uloga,
- mogućnost izbora i donošenja odluka o svom životu,
- ostvarivanje prava.

Osobe s invaliditetom često su socijalno isključene iz društva upravo zbog *nemogućnosti* rada, odnosno ne prihvaćanja od strane šire društvene zajednice da su osobe s invaliditetom punopravni članovi društva kojima treba omogućiti sva prava pa tako i pravo na rad.

Intenzitet aktivnosti, odnosno količina napora koju osoba ulaže za postizanje nekog cilja, primjerice zaposlenja, uvjetovana je stupnjem motivacije. Osim toga na intenzitet aktivnosti djeluje, između ostalog, još i veličina prepreka (zapreka, barijera) i razina očekivanja. **Prepreka** je sve što se ispriječi na putu ostvarenja nekog cilja. Povećanjem motivacije moguće je svladati prepreku. Međutim, ako je prepreka dovoljno velika da postoji vjerojatnost da se neće moći svladati, motivacija vrlo brzo opada. Osobe s invaliditetom u zadovoljenju svoji potreba učestalo nailaze na prepreke, kako prostorne, tako i one u glavama ljudi odnosno predrasude, negativne stavove, diskriminaciju... Stoga njihova motivacija treba biti izrazito jaka da bi uspjeli zadovoljiti svoje potrebe, uz svladavanje prepreka koje im, umjesto da uklanja postojeće, društvo često još i postavlja. Razina očekivanja se očituje u tome što pojedinac pri izvršenju nekog zadatka očekuje od sebe. Kad se od nečega ili nekoga očekuje malo, bit će i malen stupanj zalaganja i suprotno. Osobe s invaliditetom su često prezaštićene, vrednovane ispod svojih realnih potencijala, razina očekivanja njihovih postignuća od strane socijalne okoline vrlo je niska, a što se svakako odražava i na njihovu sliku o sebi i vlastitu razinu očekivanja. Osim toga na razinu očekivanja kod pojedinca u velikoj mjeri djeluje uspjeh drugih ljudi, prvenstveno onih s kojima se možemo identificirati. Ako je uspjeh drugih, primjerice osoba s invaliditetom veći, diže se i razina vlastitih očekivanja i obrnu-

to. Općenito je trend da se osobe s invaliditetom smatraju nekompetentnima, percipira ih se kao nekoga kome treba pomoć i zaštita. Međutim i među osobama s invaliditetom, kao i u ostaloj populaciji, postoje pojedinci sposobniji i manje sposobni, zainteresirani i manje zainteresirani, motiviraniji i manje motivirani, osobe različitih osobnih značajki. Kada bi se onim kompetentnima (a svatko je za nešto kompetentan) dala prilika da realiziraju svoje potencijale, primjerice da im se omogući zaposlenje na mjestu za koje su kompetentni, i mnoge bi druge osobe s invaliditetom bile mnogo motiviranije, a uspjeh drugih bi im ulio samopouzdanje i otvorio put njihovom vlastitom uspjehu.

Kod osoba s intelektualnim teškoćama susrećemo se s još jednim problemom vezanim uz socijalno isključivanje. Naime, često se događa da se osobe s intelektualnim teškoćama lišavaju poslovne i pravne sposobnosti što ih dodatno onemogućava kako u aktivnom sudjelovanju u društvu, tako i u odlučivanju o vlastitom životu te pristupu svijetu rada.

Zapošljavanjem uz potporu osobe s intelektualnim poteškoćama mogu biti ili zaposlene (ukoliko nisu lišene poslovne i pravne sposobnosti) ili radno angažirane (ukoliko su lišene poslovne i pravne sposobnosti).

Međutim, u obama slučajevima će poslodavac ukoliko želi ostvariti maksimalno učinkovitu upotrebu znanja i vještina osoba s intelektualnim poteškoćama unutar svojih poslovnih procesa, morati uvažiti specifični osobni realitet njihova ograničenja i poduzeti odgovarajuće prilagodbe radnog okruženja njihovim mogućnostima. Slijed prilagodbi na strani poslodavca ključan je za uspjeh integracije osobe s intelektualnim poteškoćama unutar poduzeća te za njegov rast i razvoj kao zaposlenika.

Dva su dominantna područja prilagodbi na strani poslodavca: prilagodba regrutacijskih i selekcijskih procedura, te prilagodba unutar radnog procesa.

Osobe s intelektualnim poteškoćama mogu imati neka od ograničenja npr. u čitanju, pisanju, računanju, pamćenju, organizaciji vremena, korištenju računala, telefona, socijalnim vještinama i sl., ali rijetko svaku od njih. Također, stupanj

ograničenja će se razlikovati među pojedincima. Nisu sve osobe s intelektualnim poteškoćama u situaciji da im trebaju prilagodbe da bi uspješno obavljale poslove na radnom mjestu, jednako kao što će mnogima u stvarnosti biti potreban vrlo mali broj prilagodbi. Prilagodbe trebaju biti rađene od slučaja do slučaja, uzimajući u obzir individualna ograničenja.

Primjeri situacija i rješenja:

Proizvodni radnik s intelektualnim poteškoćama, cerebralnom paralizom i sl. ima poteškoća u hvatanju plastičnih boca kod točnog lijepljenja naljepnica. Prijedlog rješenja je u izradi drvenih matrica kojom bi se boca učvrstila i time zaposleniku omogućilo da koristiti obje ruke prilikom lijepljenja naljepnice.

Trgovački pomoćnik s intelektualnim poteškoćama može zaboraviti odjenuti sve dijelove svoje uniforme. Prijedlog rješenja je izrada slike zaposlenika u kompletnoj radnoj uniformi i sliku koristiti kao referencu pri pripremi za rad.

Pomoćni bibliotekar s intelektualnim poteškoćama može imati ograničene vještine čitanja, čineći mu poteškoću u vraćanju na DVD police. Prijedlog rješenja je stvaranje slikovne oznake za DVD koje se podudaraju sa kutijama u kojima su DVD izloženi na policama. To bi omogućilo zaposleniku da preko slika, a ne riječi, vraća DVD-a na police.

Mogući poslovi na kojima rade i mogu raditi osobe s intelektualnim poteškoćama:

- rad u skladištima distributivnih trgovačkih centara na poslovima deklariranja, sortiranja i pakiranja proizvoda,
- poslovi čišćenja radnih, stambenih i javnih površina,
- rad u trgovini, pomoćni poslovi poput popunjavanja polica robom, slaganje polica, čišćenje proizvoda,

- rad u knjižnicama, pomoćni poslovi poput razvrstavanja i poravnavanja knjiga na policama,
- rad na dostavi dokumenata,
- rad u radionicama, pomoćni poslovi poput dodavanja alata, čišćenja i poliranja automobila, čišćenja alata i prostora radionice,
- rad u dječjim vrtićima, školi, domovima, pomoćni poslovi poput dijeljenja obroka, održavanja rublja, uređivanja okoliša,
- rad u turizmu i ugostiteljstvu, jednostavniji poslovi pripreme i serviranja hrane,
- razvrstavanje, raznošenje i dijeljenje reklamnih i inih materijala,
- rad u poljoprivredi, briga o stoci, održavanje vrtova, rasadnika i sl.,
- rad u tvornicama, na poslovima slaganja, pakiranja,

Moguće dobiti za pojedinca, društvo i poslodavca od zapošljavanja osoba s invaliditetom:

- ostvarivanje prihoda osoba s invaliditetom;
- razvija se socijalna integracija i odnosi između radnika bez invaliditeta i onih s invaliditetom;
- poslodavci i osobe bez invaliditeta mijenjaju stavove i predrasude prema osobama s invaliditetom;
- zapošljavanjem osoba s invaliditetom umanjuju se potraživanja sredstava iz sustava socijalne skrbi;
- osoba s invaliditetom su bolje prihvaćene u zajednici i ostvaruju bolju kvalitetu života i u drugim područjima, ne samo radnom;
- osobe s invaliditetom u redovnim radnim uvjetima i na konkretnim radnim zadacima često pokazuju osobine i sposobnosti koje nisu imale priliku pokazati u zaštićenim uvjetima.

Integracija osoba s invaliditetom, u pravom smislu te riječi, ne podrazumijeva samo fizičku ili programsku uključenost. Suština integracije je stvarna socijalna interakcija, ostvarivanje svakodnevnih socijalnih odnosa te ostvarivanje različitih (pa tako i radnih) uloga u zajednici.

Zakoni, korisni izvori i poveznice:

- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Narodne novine 157/13.),
- Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (Narodne novine 44/14.),
- Pravilnik o utvrđivanju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom (Narodne novine 44/14.),
- Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (Narodne novine 44/14.), Pravilnik o izmjeni pravilnika o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (Narodne novine 97/14.),
- Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (Narodne novine 44/14.),
- Pravilnik o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (Narodne novine 44/14.),
- Zapošljivost nezaposlenih osoba s invaliditetom, UNDP Hrvatska, 2008.,
- Hrvatski zavod za zapošljavanje - <http://www.hzz.hr/>,
- Centar za organiziranje rehabilitacije i edukacije - www.re-centar.hr,
- Hrvatska obrtnička komora - www.hok.hr,
- Hrvatska udruga paraplegičara i tetraplegičara - www.hupt.hr,
- Hrvatska udruga poslodavaca - www.hup.hr,
- Hrvatski savez gluhih i nagluhih - www.hsgn.hr,
- Hrvatski savez slijepih - www.savez-slijepih.hr,
- Hrvatski savez udruga invalida rada - www.hsuir.hr,
- Hrvatski savez udruga tjelesnih invalida - www.hsuti.hr,
- Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje - www.mirovinsko.hr,
- Institut za razvoj tržišta rada - www.irtr.hr,
- Ministarstvo obitelji branitelja i međugeneracijske solidarnosti - www.mobms.hr,
- Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi - www.mzss.hr,
- MojPosao - www.moj-posao.net,
- Savez društava multiple skleroze - www.sdms.org,

- Udruga OSVIT - www.osvit.hr,
- Udruga roditelja djece i osoba s invaliditetom MALI PRINC - www.mali-princ.hr,
- Udruga za promicanje inkluzije - www.inkluzija.hr,
- Udruga za svekoliku pomoć invalidima Hrvatske - www.uspih.hr,
- UNDP Hrvatska - www.undp.hr,
- Ured pravobraniteljice za osobe s invaliditetom - www.posi.hr,
- URIHO - www.uriho.hr,
- Zajednica saveza osoba s invaliditetom Hrvatske - www.soih.hr.

Projekt REACH-out se provodi prema ugovoru o darovnici br. IPA4.1.2.1.04.01.c11 koji su potpisali Zadarska županija i Hrvatski zavod za zapošljavanje, Ured za financiranje i ugovaranje projekata Europske unije.

■ **Zadarska županija**

Božidara Petranovića 8, 23 000 Zadar

Tel.: **023 350-350**

Faks: **023 350-319**

E-mail: zupanija@zadarska-zupanija.hr

<http://www.zadarska-zupanija.hr/>

■ **Hrvatski zavod za zapošljavanje**

Ured za financiranje i ugovaranje projekata Europske unije

Petračićeva 4, 10 000 Zagreb

Tel.: **01 5393-220**

Faks: **01 5393-200**

E-mail: cesdfc@hzz.hr

<http://www.hzz.hr/dfc/>

ReachOut



www.futuro.hr

Nositelj projekta:



Zadarska županija

Partneri:



Bjelovarsko-bilogorska
županija



HRVATSKI ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE
Područni ured Zadar
Područni ured Bjelovar



ZADRA.nova
ZADAR COUNTY
DEVELOPMENT AGENCY