

Persoanele cu dizabilitati intelectuale pot fi angajate pe o varietate larga de posturi, nu necesita intotdeauna investitii in adaptarea cladirilor, a toaletelor sau echipamentelor de munca.

Cu toate acestea, ele pot intampina unele dificultati in realizarea sarcinilor complexe sau care necesita o decizie prompta, imediata.

Persoanele cu dizabilitati intelectuale pot fi angajati exemplari daca sarcinile ce le au de indeplinit sunt simple si repetitive, ele putand sa preia astfel acest tip de sarcini de la colegii lor, in timp ce acestia ar putea realiza munci mai complexe.

Companiile au nevoie de angajati motivate pentru a-si atinge scopurile.

Companiile care angajeaza persoane cu dizabilitati intelectuale au de aface cu angajati care sunt incantati sa vina in fiecare zi la lucru.

Chiar daca inceputul este timid, angajatorii romani vor avea cu siguranta o contributie semnificativa la viitorul integrarii sociale a acestor persoane si la normalizarea societatii romanesti.

De ce angajarea persoanelor cu dizabilitati intelectuale reprezinta un avantaj pentru companie:

- o Compania dumneavoastra va fi acceptata social ca un angajator cu sanse si oportunitati egale;
- o Compania dumneavoastra va avea de castigat prin sensibilitatea persoanelor cu dizabilitati;
- o Compania dumneavoastra va respecta cota de persoane cu dizabilitati pe care trebuie sa le angajati;
- o Compania dumneavoastra va fi respectata de catre comunitate, societate si implicit de persoanele cu dizabilitati si familiile acestora.

Dati-le o sansa! Va puteti astepta la multe lucruri minunate din partea persoanelor cu dizabilitati.

Pentru a angaja astfel de persoane va rugam apelati la urmatoarele date:

Centrul de consiliere si orientare
vocationala ALTERNATIVA
Str. Fortunei nr. 51 sector 1 Bucuresti
Telefon / Fax: 021 668 20 27
Mobil: 0735 533 605
Email:
alternativa2003romania@yahoo.com
Web: www.alternativa2003.ro

Vreau sa muncesc!

De ce sa angajam persoane cu dizabilitati!

Pentru a evidentia responsabilitatea social corporatista a companiei dumneavoastra.

Pentru a include persoane cu dizabilitati intelectuale printre angajatii dumneavoastra.

Pentru ca cei care au angajat persoane cu dizabilitati au remarcat statornicia si seriozitatea acestora.

Pentru ca statul ofera firmelor care angajeaza persoane cu dizabilitati o serie intreaga de facilitati fiscale.



Prezentam succint in continuare cateva dintre actele normative care reglementeaza angajarea persoanelor cu dizabilitati, fiind convinsi ca exista si alti factori legislativi in vigoare si nu numai cu privire la obligatiile firmelor sau la facilitatile acordate celor care angajeaza persoane cu dizabilitati:

Legea nr.448/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prevede ca:

Angajatorii „care au cel putin 50 de angajati, **au obligatia de a angaja persoane cu handicap** intr-un procent de cel putin 4% din numarul total de angajati” (art.77, al.2).

Angajatorii „care nu angajeaza persoane cu handicap (...) pot opta pentru indeplinirea uneia dintre urmatoarele obligatii:

a)sa plateasca lunar catre bugetul de stat o suma reprezentand 50% din salariul de baza minim brut pe tara inmultit cu numarul de locuri de munca in care nu au angajat persoane cu handicap;

b)sa achizitioneze produse sau servicii de la unitati protejate autorizate*, pe baza de parteneriat, in suma echivalenta cu suma datorata la bugetul de stat (...)” (art.77, al.3).

* unitate protejata autorizata - operatorul economic de drept public sau privat, cu

gestiune proprie, in cadrul caruia cel putin 30% din numarul total de angajati cu contract individual de munca sunt persoane cu handicap.

Facilitati acordate angajatorilor care incadreaza in munca persoane cu dizabilitati

1. Legea nr.76/2002 (modificata si completata prin Legea nr.580/2004) prevede:

a) la art.80 - angajatorul care incadreaza pe durata nedeterminata absolventi ai unor institutii de invatamant din randul persoanelor cu dizabilitati primesc, pe o perioada de 18 luni, pentru fiecare absolvent, o suma lunara reprezentand 1,5 salarii minime brute pe tara in vigoare; b) la art.85, al.2 - angajatorii care incadreaza in munca pe perioada nedeterminata persoane cu handicap si le mentin raporturile de munca sau de serviciu cel putin 2 ani, primesc lunar, pe o perioada de 12 luni, pentru fiecare persoana, o suma egala cu un salariu de baza minim brut pe tara.

2. Ordinul Presedintelui Casei Nationale de Asigurari de Sanatate nr. 617/13.08.2007 revizuit prin ordinul 903/19.11.2007, precizeaza faptul ca angajatul plateste contributie la CASS doar 6,5% din salariul minim pe economie, indiferent de valoarea salariului sau, iar angajatorul nu plateste deloc.

3. Codul Fiscal (art.42 lit s si art.55 lit k1) precizeaza ca persoana cu handicap nu plateste impozit pe venit.

4. Art.83 din Legea nr.448/2006 prevede ca angajatorii persoanelor cu handicap beneficiaza de urmatoarele drepturi:

a) deducerea, la calculul profitului impozabil, a sumelor aferente adaptarii locurilor de munca protejate si achizitionarii utilajelor si echipamentelor utilizate in procesul de productie de catre persoana cu handicap;

b) deducerea, la calculul profitului impozabil, a cheltuielilor cu transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de munca, precum si a cheltuielilor cu transportul materiilor prime si al produselor finite la si de la domiciliul persoanei cu handicap, angajata pentru munca la domiciliu;

c) decontarea din bugetul asigurarilor pentru somaj a cheltuielilor specifice de pregatire, formare si orientare profesionala si de incadrare in munca a persoanelor cu handicap;

d) o subventie de la stat, in conditiile prevazute de Legea nr.76/2002 (vezi punctul 1).

Pe langa motivatia si dorinta dumneavoastra personala, toate aceste prevederi legale expuse mai sus reprezinta argumente in favoarea angajarii persoanelor cu dizabilitati.