

Zatrudnianie niepełnosprawnych

Prowadzący: **Paweł Ziółkowski**

Dlaczego warto zatrudniać niepełnosprawnych?

- 1) Wymogi prawne w budżecie
- 2) Obniżenie wpłat na PFRON
- 3) Możliwość otrzymania dofinansowań

Zatrudnianie niepełnosprawnych w urzędach

Pierwszeństwo zatrudniania
osób niepełnosprawnych dotyczy:

- Służby cywilnej
- Samorządów
- Urzędów Państwowych

Preferencje dla niepełnosprawnych

Jeżeli w urzędzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze, **jest niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się w gronie najlepszych kandydatów.**

Wpłaty na PFRON

- Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest obowiązany dokonywać miesięcznych wpłat na PFRON, w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn **40,65%** przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości **6%** a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.
- **Z wpłat zwolnieni są pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6%.**
- Dla szkół i uczelni wskaźnik wynosi 2%

Art. 21 ustawy o rehabilitacji zawodowej

Dotacja

Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne spełniające określone warunki (np. osoby bezrobotne), może otrzymać, na wniosek, ze środków PFRON zwrot kosztów:

1. adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
2. adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
3. zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
4. rozpoznania przez służby medycyny pracy powyższych potrzeb.

Szczegóły w art. 26 ustawy o rehabilitacji zawodowej

Ograniczenia czasu pracy

- Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.
- Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.
- Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
- Obniżenie wymiaru czasu pracy nie może powodować obniżenia wynagrodzenia

Art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej

Ograniczenia czasu pracy

- Ograniczeń nie stosuje się:
 - 1) do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy...
 - 2) na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.
- Koszty badań, o których mowa w pkt. 2, ponosi pracodawca.

Art. 16 ustawy o rehabilitacji zawodowej

Przerwa na gimnastykę

Osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek.

Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

Art. 17 ustawy o rehabilitacji zawodowej

Dodatkowy urlop wypoczynkowy

Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje **dodatkowy urlop wypoczynkowy** w wymiarze **10 dni roboczych w roku kalendarzowym**.

Art. 19 ustawy o rehabilitacji zawodowej

Płatne zwolnienia od pracy

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- 1. w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku;**
- 2. w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy**

Przy czym wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Łączny wymiar dodatkowego urlopu i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Art. 20 ustawy o rehabilitacji zawodowej