

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

Toruń 10.10.2017r.

Przepisy prawa prawna ochrona pracy

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997r.
o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz
zatrudnianiu osób niepełnosprawnych
(Dz. U. 2016.2046),

- czas pracy
- dodatkowy urlop wypoczynkowy
- dodatkowe zwolnienia od pracy

Czas 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.

Czas pracy

- Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

Czas pracy

Przepisów art. 15 ustawy.... nie stosuje do:

- osób zatrudnionych przy pilnowaniu,
- gdy na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

Czas pracy

- Koszty badań, o których mowa w art. 15 ponosi pracodawca

Czas pracy

- Prawo do 15 minutowej dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek
(wlicza się do czasu pracy)

Czas pracy

- Stosowanie skróconych norm czasu pracy nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia za pracę

W przypadku stawki godzinowej należy dokonać mnożenia przez przelicznik 1,14 (40 godzin : 35 godzin = 1,14).

Czas pracy

Pracownik niepełnosprawny, gdy mimo zakazu, pracuje powyżej norm skróconych czasu pracy – jest to praca w godzinach nadliczbowych

- ww. godziny nadliczbowe nalicza się po przekroczeniu obniżonych norm czasu pracy
- za ww. nadgodziny przysługuje pracownikowi rekompensata zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

Urlop dodatkowy

- 10 dni roboczych w roku kalendarzowym
- **pierwszy urlop** – po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia do jednego z dwóch stopni niepełnosprawności, tj. znacznego lub umiarkowanego.
- **kolejny urlop** – z dniem 1 stycznia każdego roku kalendarzowego.

Urlop dodatkowy

Nie przysługuje – jeżeli niepełnosprawny posiada prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli jednak wymiar urlopu dodatkowego przysługującego osobie niepełnosprawnej na podstawie odrębnych przepisów jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy wynikający z ustawy o rehabilitacji....

Urlop dodatkowy

Zasady udzielania urlopu:

- 1 dzień urlopu niepełnosprawnego = 8 lub 7 godzin pracy
- urlop dodatkowy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy,

Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy

Wynagrodzenie za udział w turnusie rehabilitacyjnym:

- 21 roboczych zwolnienia od pracy, w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie częściej niż raz w roku , dla niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym, pod warunkiem, że zostaną skierowani przez lekarza
- wynagrodzenie oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy

Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy

Zwolnienia od pracy za wynagrodzeniem w celu:

- wykonania badań specjalistycznych,
- zabiegów leczniczych i usprawniających,
- uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy,

Ww. uprawnienia przysługują osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, jeżeli te czynności nie mogą być wykonywane poza godzinami pracy.

Łączny wymiar urlopu dodatkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekraczać 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Uprawnienia przysługują osobie niepełnosprawnej odpowiednio od dnia, od którego osoba ta została wliczona do stanu zatrudnienia na podstawie art. 2a

Zasady wykonywania przez organy PIP czynności kontrolnych związanych z realizacją obowiązków wynikających z postanowień ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Obowiązki PIP wynikające z realizacji postanowień ustawy:

- kontrole w zakładach pracy ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej lub o rozszerzenie tego statusu na inne obiekty lub pomieszczenia użytkowane przez zakład (art. 28 ust. 2),
- kontrole w zakładach pracy przystosowujących (tworzone lub istniejące) lub wyposażających stanowiska pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych (art. 26 ust. 6 i art., 26e ust. 5 i art. 4 ust. 6),

Obowiązki PIP wynikające z realizacji postanowień ustawy:

- kontrole w jednostkach (wyodrębnionych organizacyjnie i finansowo) ubiegających się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej (art. 29 ust. 1 pkt 2 ustawy),
- kontrole w zakładach pracy posiadających status zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej (art. 30 ust. 3c ustawy).

Dane z kontroli przeprowadzonych w zakładach w roku 2016

- liczba kontroli: 148
- liczba przedsiębiorców: 135,
- zatrudnienie ogółem: 9.080 pracowników, w tym niepełnosprawnych: 4.211

Dane z kontroli przeprowadzonych w zakładach w roku 2016

- liczba decyzji: 229,
- liczba wniosków/poleceń: 119,
- liczba powiadomień do Wojewody: 2
- najczęściej nieprawidłowości:
 - zakłady nie posiadające statusu zpch,
 - małe/średnie zakłady (od 10 do 49 pracowników)

Dane z kontroli przeprowadzonych w zakładach w roku 2016

Najniższy poziom dostosowania do
wymogów przepisów prawa pracy:

- obiekty i pomieszczenia pracy,
- ocena ryzyka zawodowego,
- **maszyny i urządzenia techniczne**
- urządzenia i instalacje energetyczne,
- **przygotowanie do pracy**
- czas pracy,
- stosunek pracy

Dane z kontroli przeprowadzonych w zakładach w roku 2016

Najwyższy poziom dostosowania do
wymogów przepisów prawa pracy:

- wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia
- urlopy wypoczynkowe,
- transport

bydgoszcz.pip.gov.pl

Dziękuję
za uwagę