

## Zatrudniam osoby z niepełnosprawnością. Obowiązki pracodawcy i uprawnienia pracowników w kontekście aktualnych przepisów prawa

### I. Wprowadzenie

1. Przepisy regulujące zatrudnianie osób niepełnosprawnych.
2. Podstawowe pojęcia:
  - a) PFRON,
  - b) pracodawca – kategorie:
    - pracodawca zwolniony i zobowiązany do wpłat na PFRON,
    - pracodawca z otwartego i chronionego rynku pracy,
  - c) pracownik,
  - d) osoba niepełnosprawna - dokumenty potwierdzające rodzaj i stopień niepełnosprawności pracownika.

### II. Umowa o pracę z osobą niepełnosprawną – na co szczególnie zwrócić uwagę.

### III. Przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej – kiedy jest to konieczne.

### IV. Ustalanie obowiązków wobec PFRON – pracodawca zwolniony a pracodawca zobowiązany do wpłat na PFRON:

1. Ustalenie stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych:
  - a) przypadki wliczania i wyłączenia ze stanów zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
  - b) data, od której wliczamy pracownika do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
  - c) kiedy dokonujemy korekt stanów zatrudnienia – wsteczne zaliczanie pracowników do osób niepełnosprawnych.
  - d) zbieg ważności różnych orzeczeń – które wybrać?
  - e) od kiedy honorujemy dokument potwierdzający schorzenie szczególne pracownika?
  - f) wydłużanie ważności orzeczeń na podstawie ustawy z dnia 24.07.2024 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
2. Wskaźnik zatrudnienia obligujący do wpłat na PFRON.
3. Obniżenie obligatoryjnego wskaźnika - zasady przeliczania wskaźnika w przypadku zatrudniania osób ze schorzeniami szczególnymi.
4. Obliczenie wysokości wpłaty na PFRON.
5. Korzystanie z ulg we wpłatach na PFRON – wybrane zagadnienia.
6. Sprawozdawczość oraz rozliczenie z wpłaty na PFRON– kalendarz obowiązków pracodawcy (jakie informacje i deklaracje składamy do PFRON)

#### **V. Dodatkowe uprawnienia osób niepełnosprawnych:**

1. Skrócony czas pracy.
2. Dodatkowa przerwa w pracy.
3. Dodatkowy urlop.
4. Płatne zwolnienie od pracy w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym.
5. Płatne zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy.
6. Obowiązek wydzielenia lub zorganizowania przez pracodawcę odpowiedniego stanowiska pracy w sytuacji wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

#### **VI. Dodatkowe korzyści związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych – zasady ubiegania się o pomoc:**

1. Dofinansowanie wynagrodzeń osób niepełnosprawnych:
  - a) do kogo należy złożyć wniosek,
  - b) jakie warunki musi spełnić pracodawca,
  - c) jaka jest maksymalna kwota pomocy.
2. Refundacja kosztów wyposażenie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej:
  - a) do kogo należy złożyć wniosek,
  - b) jakie warunki musi spełnić pracodawca,
  - c) jaka jest maksymalna kwota pomocy.
3. Refundacja kosztów adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych:
  - a) do kogo należy złożyć wniosek,
  - b) jakie warunki musi spełnić pracodawca,
  - c) jaka jest maksymalna kwota pomocy,
4. Refundacja kosztów asystenta osoby niepełnosprawnej oraz jego przeszkolenia:
  - a) do kogo należy złożyć wniosek,
  - b) jakie warunki musi spełnić pracodawca,
  - c) jaka jest maksymalna kwota pomocy,
5. Refundacja kosztów szkoleń osób niepełnosprawnych:
  - a) do kogo należy złożyć wniosek,
  - b) jakie warunki musi spełnić pracodawca,
  - c) jaka jest maksymalna kwota pomocy.

#### **VII. Fakty i mity związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych – obalamy stereotypy.**

#### **VIII. Panel dyskusyjny – możliwość zadawania pytań dotyczących zagadnień poruszanych w trakcie szkolenia.**