

Moduł I Termin: 20 lutego 2025 r.

Wprowadzenie do tematu zatrudniania osób z niepełnosprawnościami - - korzyści dla pracodawcy, dodatkowe uprawnienia pracownika z niepełnosprawnością

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 orzeczeń na podstawie art. 6bb ustawy o rehabilitacji
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 (jaki 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 asystenta osoby niepełnosprawnej oraz jego przeszkolenia:
- a. do kogo należy złożyć wniosek,
 - b. jakie warunki musi spełnić pracodawca,
 - c. jaka jest maksymalna kwota pomocy,
4. 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.