



Osoba z niepełnosprawnością ruchową w pracy

Poradnik dla pracodawców





Osoba z niepełnosprawnością ruchową w pracy

Poradnik dla pracodawców

CIOP  **PIB**



**INTE
GRA
CJA**



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

Warszawa 2019

Poradnik opracowano w ramach projektu nr POWR.02.06.00-00-0054/17 pn. „Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020, Oś Priorytetowa II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.6 Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych.

Projekt realizowany w partnerstwie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (Lider), Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji, Krajowego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych.

Autorzy: dr hab. med. Joanna Bugajska, mgr Karolina Pawłowska-Cyprysiak, dr inż. Joanna Kamińska – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
dr Anna Skupień, mgr Adam Hadław, mgr Łukasz Żmuda, mgr Marcin Sokołowski – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
mgr Hubert Pora – Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych
mgr Ewa Spychała – Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji
mgr Agata Spała
mgr arch. Arkadiusz Walichnowski

Projekt okładki: Jolanta Maj

Opracowanie redakcyjne: Redakcja Wydawnictw Naukowych CIOP-PIB

Opracowanie graficzne i skład: Anna Borkowska

Egzemplarz bezpłatny

Data dostępu do zamieszczonych w poradniku źródeł internetowych: 14.08.2019

© Copyright by Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Warszawa 2019

ISBN 978-83-7373-287-2

CIOP  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa

tel. (48) 22 623 36 98, fax (48) 22 623 36 93, <http://www.ciop.pl>

Wprowadzenie	5
I. Niepełnosprawność ruchowa	6
II. Osoba z niepełnosprawnością ruchową w pracy — możliwości i trudności	8
III. Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością ruchową	10
1. Rekrutacja	10
2. Wsparcie w zatrudnieniu – dostosowanie środowiska pracy	14
3. Wsparcie w utrzymaniu pracy – zatrudnienie wspomagane	19
IV. Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych	22
V. Korzyści pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne	25
Korzyści pozafinansowe	25
Korzyści finansowe	26
VI. Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy	38
VII. Źródła informacji	40

Głównym celem poradnika jest przedstawienie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, z uwzględnieniem specyfiki zatrudnienia osób niepełnosprawnych ruchowo. Zaprezentowano w nim, krok po kroku, jak rekrutować takie osoby, jak dostosować stanowisko pracy i organizację pracy oraz jak utrzymać w zatrudnieniu pracowników z tym typem niepełnosprawności. Poradnik przybliży też potencjalnym pracodawcom wachlarz korzyści pozafinansowych i finansowych wynikających z systemu wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Czytelnik znajdzie tu też informacje o możliwościach pozyskania wsparcia w różnych instytucjach.

Kluczem do sukcesu, zdaniem autorów, jest prawidłowe dostosowanie stanowiska pracy i organizacji pracy do możliwości i kwalifikacji potencjalnych pracowników. Jak dowodzą doświadczenia innych pracodawców – którzy coraz częściej i chętniej zatrudniają osoby niepełnosprawne, dostrzegając w nich potencjał i zaangażowanie – przy odrobinie chęci i wsparcia wszelkie trudności z tym związane są do przezwyciężenia. Sukces procesu zatrudnienia osób niepełnosprawnych ruchowo wymaga odpowiedniego przygotowania każdej ze stron, po to, żeby trwale korzyści odniósł zarówno pracodawca, jak i pracownik.

Autorzy mają nadzieję, że poradnik pomoże pracodawcom w znalezieniu i zatrudnieniu wykwalifikowanego i odpowiedzialnego pracownika, a przy okazji zwiększy możliwości osób niepełnosprawnych ruchowo w zakresie poszukiwania i podejmowania pracy, co umożliwi im osiągnięcie pełnej integracji społecznej.

Niepełnosprawność ruchowa

Grupa osób z niepełnosprawnością ruchową jest bardzo różnorodna pod względem przyczyny niepełnosprawności oraz stopnia funkcjonowania w codziennym życiu. Ograniczona sprawność może być wynikiem wypadku lub choroby, może wynikać np. z uszkodzenia lub niedorozwoju mózgu, schorzeń, uszkodzeń oraz zniekształceń występujących w obrębie układu mięśniowego, kostnego lub nerwowego¹. Niepełnosprawne ruchowo będą nie tylko osoby poruszające się na wózku, o kulach, z protezą np. kończyny górnej lub dolnej, lecz także osoby ze zwyrodnieniem stawów, stwardnieniem rozsianym, chorobami kręgosłupa lub niskorosłością.

W zakresie niepełnosprawności ruchowej można wyróżnić następujące grupy²:

- uszkodzenia i braki w anatomicznej strukturze narządu ruchu (mogą one dotyczyć całej kończyny lub tylko jej części, zalicza się tutaj zniekształcenia i braki kości i mięśni kończyn spowodowane urazami lub amputacjami)
- zaburzenia czynności motorycznych przy nienaruszeniu anatomicznej struktury układu ruchu (zalicza się tu porażenia – całkowity brak ruchów czynnych w mięśniach na skutek uszkodzenia układu nerwowego oraz niedowłady – częściowe upośledzenie ruchów czynnych; do niedowładów zalicza się monoplegię – porażenie jednej kończyny, paraplegię – porażenie dwukończynowe, hemiplegię – porażenie jednej strony ciała oraz tetraplegię – porażenie wszystkich czterech kończyn)
- deformacje narządu ruchu powodujące równocześnie zaburzenia czynności ruchowych (zazwyczaj ich podstawą są zmiany w układzie kostnym mogące być następstwem wad wrodzonych).

Przyczynami niepełnosprawności ruchowej mogą być³:

- choroby genetyczne, np. rdzeniowy zanik mięśni
- choroby układów wewnętrznych, np. zwyrodnienia

¹ Migas A., *Problemy integracji psychospołecznej osób z dysfunkcją narządu ruchu*, Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych 2006, 10(102): 29-35.

² Majewski T., *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Warszawa, Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych 1995.

³ Wolski P., *Niepełnosprawność ruchowa. Między diagnozą a działaniem*, Warszawa, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich 2013.

- choroby nowotworowe
- choroby zakaźne
- urazy i wypadki, w tym wypadki przy pracy
- wady wrodzone
- szkodliwe warunki pracy i stylu życia.

Warto zaznaczyć, że niepełnosprawność ruchowa może być widoczna (osoba porusza się na wózku) lub niewidoczna (schorzenie kręgosłupa). To wpływa na różny sposób codziennego funkcjonowania, a tym samym różne potrzeby w zakresie używania sprzętu wspomagającego poruszanie się oraz w zakresie przystosowania miejsca pracy.

U osób z niepełnosprawnością ruchową mogą występować różne zaburzenia, w tym⁴:

- zaburzenia wykonywania ruchów celowych
- kłopoty z chwytem precyzyjnym
- zaburzenia koordynacji ruchowej
- problemy z integracją sensoryczną
- wespółuchy (sinkinezje)
- zaburzenia motoryczne mowy
- trudności w poruszaniu się
- trudności w przyjęciu prawidłowej pozycji ciała
- zaburzenia orientacji w przestrzeni
- zaburzenia dotyku, czucia
- zaburzenia lateralizacji – rozróżniania prawej i lewej strony.

Osoby z niepełnosprawnością układu ruchu stanowią bardzo różnorodną grupę – od osób z niewielkimi deficytami mogących samodzielnie się poruszać i samodzielnie funkcjonować w życiu codziennym po osoby całkowicie niesprawne, które nie są w stanie samodzielnie egzystować i wymagają wsparcia innych.

⁴ Wolski P., *Niepełnosprawność ruchowa. Między diagnozą a działaniem*, Warszawa, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich 2013.

Osoba z niepełnosprawnością ruchową w pracy – możliwości i trudności

Z punktu widzenia poradnictwa zawodowego i aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością ruchową wyróżnia się⁵:

- ▶ osoby z dysfunkcją kończyn górnych
- ▶ osoby z dysfunkcją kończyn dolnych.

Dysfunkcja kończyn górnych ogranicza lub uniemożliwia wykonywanie czynności manualnych. Osoby z tą dysfunkcją wymagają wsparcia podczas:

- ▶ wykonywania czynności manipulacyjnych (wykonywanie dłońmi i całymimi kończynami ruchów precyzyjnych, skoordynowanych, dokładnych i płynnych)
- ▶ wykonywania ruchów chwytnych, ściskania, sięgania, podnoszenia, ciągnięcia, pchania.

Dysfunkcja kończyn dolnych zazwyczaj ogranicza lub uniemożliwia poruszanie się, czyli obniża sprawność lokomotoryjną. Osoby z tą dysfunkcją wymagają wsparcia głównie podczas przemieszczania się i utrzymywania pozycji stojącej.

Osoby z niepełnosprawnością ruchową wynikającą z dysfunkcji kończyn dolnych, przy zachowanej sprawności kończyn górnych, mogą wykonywać wiele prac zarówno o charakterze umysłowym, jak i fizycznym, które da się wykonywać w pozycji siedzącej. Należy pamiętać o wspieraniu pracowników przy przemieszczaniu się i o eliminowaniu czynności wykonywanych w pozycji stojącej. Osoby z niepełnosprawnością kończyn dolnych mają ograniczone możliwości wykonywania pracy związanej

⁵ Żołnierczyk-Zreda D., Majewski T. *Przystosowanie środowiska pracy do możliwości osób z dysfunkcją narządu ruchu oraz osób niepełnosprawnych intelektualnie i psychicznie*, Medycyna Pracy 2012, 63(4): 493–504.

z dużym wysiłkiem fizycznym. Ponadto osoby używające sprzętu ortopedycznego umożliwiającego/ułatwiającego im przemieszczanie się szybciej się męczą. Osoby z taką niepełnosprawnością dobrze sprawdzają się w lekkich pracach fizycznych związanych głównie z czynnościami manualnymi lub pracach o charakterze umysłowym, jak np. praca z komputerem.

W przypadku osób z niepełnosprawnością kończyn górnych ograniczenia w zakresie zatrudnienia wynikają głównie z rozległości i stopnia uszkodzenia. Jeśli dysfunkcja dotyczy tylko jednej kończyny, możliwości zatrudnienia są większe. W przypadku dysfunkcji obu kończyn i uniemożliwienia wykonywania czynności manualnych sytuacja jest trudniejsza. Istnieje jednakże możliwość kompensowania powstałych ograniczeń w czynnościach manualnych przez odpowiednie przystosowanie stanowiska pracy. Osoby z niepełnosprawnością kończyn górnych największe szanse na zatrudnienie mają w tych zawodach, które nie wymagają dużej sprawności manualnej. Biorąc pod uwagę prace fizyczne, należy dobrać je w taki sposób, aby odpowiadały możliwościom danej osoby, oraz należy odpowiednio zaadaptować miejsce pracy⁶. Najczęściej jednak osoby z tej grupy wykonują zawody związane z pracą umysłową, przy użyciu komputera po jego dostosowaniu do indywidualnych potrzeb (specjalna klawiatura, myszka).

Niepełnosprawność związana z dysfunkcją stawów czy też kręgosłupa jest tak różnorodna, że wszelkie przypadki pracowników z tym rodzajem niepełnosprawności należy rozpatrywać indywidualnie. Trzeba jednak pamiętać, że stan zdrowia tych osób bardzo szybko się zmienia, a co za tym idzie zmieniają się ich możliwości zawodowe⁷.

⁶ Majewski T., *Możliwości zawodowe różnych kategorii osób niepełnosprawnych*, [w:] Majewski T., Miżejewski C., Sobczak W., *Gmina a niepełnosprawność*, Warszawa, KIGR 2007.

⁷ Żołnierczyk-Zreda D., Majewski T., *Przystosowanie środowiska pracy do możliwości osób z dysfunkcją narządu ruchu oraz osób niepełnosprawnych intelektualnie i psychicznie*, *Medycyna Pracy* 2012, 63(4): 493-504.



Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością ruchową

Pracodawca decydujący się na zatrudnienie osób niepełnosprawnych może potrzebować wsparcia na różnych etapach: poszukiwania pracownika, dostosowania środowiska pracy do jego potrzeb oraz utrzymania w zatrudnieniu.

4 ETAPY ZATRUDNIENIA OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ



Źródło: opracowanie własne

1. Rekrutacja

Proces rekrutacji kandydatów z niepełnosprawnością nie różni się znacząco od sposobu rekrutacji do pracy innych kandydatów.

Podczas każdego etapu rekrutacji warto zastosować wskazówki, które ułatwią dotarcie do kandydatów z niepełnosprawnością.

Ogłoszenie o pracę

Przy przygotowaniu ogłoszenia o pracę dla nowego pracownika trzeba unikać bezpośrednich zwrotów informujących, że firma poszukuje wyłącznie osób niepełnosprawnych. Warto zaś zachęcić do udziału w procesie rekrutacji osoby niepełnosprawne, bądź też wyraźnie podkreślić gotowość pracodawcy do zatrudniania także osób niepełnosprawnych. Można to ująć słowami „Zapraszamy do aplikowania również kandydatów z niepełnosprawnością”. Pozytywnym komunikatem jest informacja o dostępności budynku firmy dla osób niepełnosprawnych, sposobie dojazdu komunikacją miejską, przystosowaniu stanowisk pracy do osób

z określonym rodzajem niepełnosprawności. Jeśli firma zatrudnia już pracowników z niepełnosprawnością, warto tę informację zawrzeć w ogłoszeniu. Na kolejnej stronie przedstawiono przykładowe ogłoszenie rekrutacyjne.

Można dołączyć informację o zakresie zadań wykonywanych na stanowisku, np. o tym, że praca wymaga częstych podróży służbowych, prowadzenia samochodu, sprawności fizycznej itp. Takie informacje są użyteczne z punktu widzenia osoby z niepełnosprawnością ruchową, ponieważ pozwalają na decyzję o jej aplikowaniu na proponowane stanowisko.

Skuteczniejsze dotarcie do kandydatów umożliwi umieszczenie ogłoszenia na jednym z profilowanych portali rekrutacyjnych dla osób niepełnosprawnych. Wiele z nich powstaje z inicjatywy organizacji pozarządowych zajmujących się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. Przykładowe portale rekrutacyjne:

- <http://oferty.praca.gov.pl/>
- <http://niepelnosprawni.pl/>
- <http://sprawni-niepelnosprawni.pl/>
- <http://popon.pl/>
- <http://fazon.pl/>
- <http://praca.obpon.pl/>
- <https://ipon.pl/>
- <https://olx.pl/> (trzeba zaznaczyć kategorię „uprawnienia specjalne”, a następnie „orzeczenie o niepełnosprawności”)
- <http://konektia.pl/>
- <https://pion.pl/>
- <https://werbeo.pl/>
- <https://sprawni.weegree.com/>
- <https://sprawniwracy.com/>

Ogłoszenie rekrutacyjne

Do naszego warszawskiego zespołu poszukujemy osoby na stanowisko: research assistant

Miejsce pracy: Warszawa. **Dogodny dojazd komunikacją miejską (autobus linii 190). Budynek jest dostępny architektonicznie dla osób niepełnosprawnych, z wyjątkiem bufetu umieszczonego na półpiętrze.**

Główne zadania:

- identyfikacja kandydatów zgodnie z wymaganiami danego projektu rekrutacyjnego z wykorzystaniem wewnętrznej bazy danych, portali społecznościowych oraz metodą poszukiwań bezpośrednich
- nawiązywanie pierwszego kontaktu telefonicznego z kandydatami
- administrowanie rekrutacyjną bazą danych
- uczestnictwo w targach pracy i wydarzeniach branżowych
- ...

Wymagania:

- wyższe wykształcenie lub podjęte studia
- znajomość języka angielskiego co najmniej na poziomie B2
- dyspozycyjność do pracy w pełnym wymiarze etatu. **W przypadku osób niepełnosprawnych możliwość pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy**
- znajomość rynku IT – jest mile widziana, ale nie jest konieczna
- dobrze rozwinięte umiejętności interpersonalne
- ...

Oferujemy:

- **pracę w zróżnicowanym zespole, w którym są osoby w różnym wieku, różnej płci i z niepełnosprawnościami**
- miejsce parkingowe, w tym dla osoby niepełnosprawnej w bezpośredniej bliskości budynku
- ...

Zapewniamy przyjazną atmosferę pracy połączoną z indywidualnym podejściem do każdego pracownika i otwartą komunikacją.

Poinformuj nas o swoich indywidualnych potrzebach: tłumacz języka migowego, materiały w wersji elektronicznej. Zachęcamy do kandydowania także osoby niepełnosprawne.

Instytucje wspierające w poszukiwaniu pracownika

Pracodawca poszukujący osób niepełnosprawnych zainteresowanych zatrudnieniem może zwrócić się o pomoc w rekrutacji do:

- Powiatowych Urzędów Pracy
- Ochotniczych Hufców Pracy
- agencji zatrudnienia
- fundacji i stowarzyszeń zajmujących się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych, realizujących zadania zlecone z zakresu pośrednictwa pracy, takich jak:
 - Fundacja Aktywizacja (<https://www.aktywizacja.org.pl/>)
 - Integracja (<http://www.integracja.org>)
 - Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR (<http://www.far.org.pl>).

Ponadto pracodawcy mogą poszukiwać potencjalnych kandydatów do pracy na organizowanych przez różne podmioty giełdach i targach pracy.

Warto nawiązać współpracę z partnerem wyspecjalizowanym w rekrutacji osób niepełnosprawnych, posiadającym bazę kandydatów i znającym potrzeby tej grupy. Takim partnerem mogą być agencje zatrudnienia zajmujące się rekrutacją i wsparciem w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych.

Poszukując potencjalnych pracowników, pracodawca może także nawiązywać współpracę z instytucjami, które kierują swoją ofertę do osób niepełnosprawnych, ale nie zajmują się bezpośrednio pośrednictwem pracy. Instytucje te mogą służyć pomocą w zamieszczeniu ogłoszenia o ofertach pracy lub dotarciu do zainteresowanych osób niepełnosprawnych. Są to m.in.:

- organizacje pozarządowe
- placówki edukacyjne, a w szczególności szkoły specjalne
- powiatowe i miejskie zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
- powiatowe centra pomocy rodzinie i miejskie (gminne) ośrodki pomocy społecznej.

2. Wsparcie w zatrudnieniu – dostosowanie środowiska pracy

Racjonalne dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności to „**konieczne i odpowiednie modyfikacje i dostosowania niepociągające za sobą nieproporcjonalnych i niepotrzebnych obciążeń, jeśli są potrzebne w określonych przypadkach do zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami możliwości egzekwowania i korzystania z wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności**”⁸.

Ważne jest również uniwersalne projektowanie, które odnosi się do produktów, środowisk, programów i usług, które są użyteczne dla wszystkich ludzi, w jak najszerszym zakresie, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznych zmian – w każdym wieku, z różnymi możliwościami, umiejętnościami i stopniem sprawności.

W przypadku osób z niepełnosprawnością ruchową przykładem racjonalnego dostosowania są:

- ▶ zapewnienie odpowiedniej przestrzeni manewrowej dla osób poruszających się na wózkach inwalidzkich
- ▶ ograniczenie wysiłku fizycznego oraz konieczności przemieszczania się czy też pokonywania barier architektonicznych (np. schodów)
- ▶ dostosowanie przestrzeni pracy do wymiarów antropometrycznych pracownika.

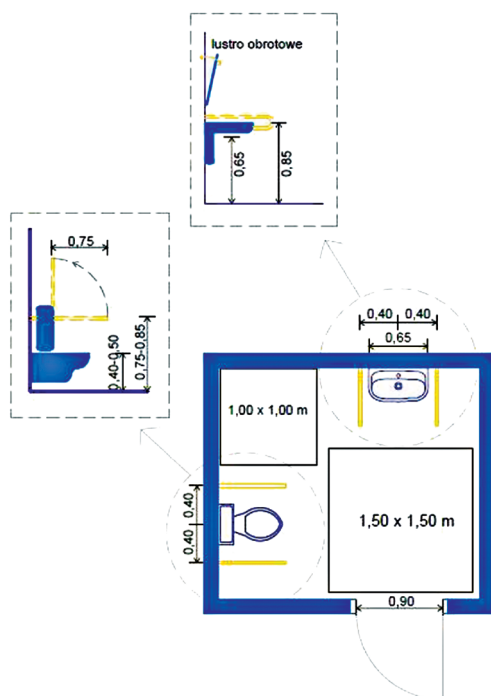
Praktyczne rozwiązania na stanowisku pracy:

- Szerokość miejscowych przewężeń, np. furtki prowadzącej na teren zakładu pracy, powinna wynosić co najmniej 0,9 m.
- Miejsca parkingowe dla osób niepełnosprawnych należy wyznaczyć blisko wejścia do budynku.
- Szerokość drzwi wejściowych do budynku powinna w świetle wynosić co najmniej 0,9 m. Jeśli drzwi wejściowe, czy też inne drzwi znajdujące się na terenie

⁸ Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r., ratyfikowana dnia 6 września 2012 r., Dz.U. 2012 r. Nr 1169.

zakładu pracy, są wyposażone w samozamykacz, należy pamiętać o tym, żeby siły ich zamykania były tak ustawione, aby były one możliwe do otwarcia przez najłabszych pod względem siłowym pracowników, a w szczególności przez osobę poruszającą się na wózku inwalidzkim.

- W pomieszczeniach pracy i na terenie dojazdu do nich nie należy montować progów w drzwiach.
- Wszelkie klamki, uchwyty, włączniki światła, systemy dostępu, przyciski dzwonek i domofonów itp. powinny być umieszczone na odpowiedniej wysokości (0,4-1,2 m nad podłogą).
- Winda w budynku powinna mieć automatyczną blokadę zamykania drzwi, długie lustro umieszczone na wprost wejścia, umożliwiające obserwację bez konieczności obracania wózka, oraz dodatkowe obustronne poręcze w kabinie umieszczone na wysokości 0,75 m. Jeśli nie ma możliwości zainstalowania wind, należy zainstalować miejscowe podnośniki wewnętrzne.
- W przedsionku, przed recepcją powinna pozostać wolna powierzchnia manewrowa o wymiarach 1,5 × 1,5 m, a lada recepcyjna w budynku powinna znajdować się na wysokości 0,9 m i powinna być dostosowana do potrzeb osób poruszających się na wózku.
- Szerokość korytarza powinna wynosić 1,5 m, a jeśli jest mniejsza, należy stworzyć miejsce, które będzie stanowiło strefę manewrową dla osób poruszających się na wózku. W korytarzach i wszystkich pomieszczeniach należy stosować materiały niepowodujące niebezpieczeństwa poślizgu, a elementy wolno stojące (kosze na śmieci, grzejniki itp.) oraz gabloty i elementy wiszące (np. gaśnice) należy usunąć lub rozmieścić tak, aby nie zwężyły one szerokości korytarza.
- Korytarze, toalety, pomieszczenia socjalne i szatnie powinno się wyposażać we włączniki światła reagujące na ruch lub polecenia głosowe. Również włączniki opraw świetlnych powinny być dostosowane do rodzaju niepełnosprawności (włącznik ręczny/ nożny/ głosowy/ dotykowy).
- W pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych na wewnętrznej stronie drzwi powinien znajdować się poziomy uchwyt umożliwiający zamykanie drzwi osobie na wózku inwalidzkim.
- Przy projektowaniu pomieszczeń higieniczno-sanitarnych należy pamiętać, że każde z nich musi mieć wewnętrzną przestrzeń manewrową o wymiarach 1,5 × 1,5 m. Rozmieszczenie przyborów sanitarnych na odpowiednich wysokościach musi umożliwiać skorzystanie z nich osobom poruszającym się na wózku inwalidzkim, a w przypadku miski ustępowej – zapewniać obustronny dostęp do niej.



Rys. 1. Prawidłowo zaprojektowane wnętrze łazienki dla osób niepełnosprawnych wraz z uchwytami i urządzeniami zainstalowanymi na odpowiednich wysokościach⁹

- Pozycja pracy osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu (osoby na wózku, małoroślej) jest inna w porównaniu do pozycji pracy pozostałych pracowników, a co za tym idzie inne jest również położenie jej względem opraw oświetlenia. Zalecane jest zamontowanie oprawy oświetlenia na wysięgnikach z dwoma przegubami, których długość dopasowana będzie do obszaru zadania i umożliwi uzyskanie efektu równomiernego oświetlenia bez konieczności zmiany usytuowania oprawy.
- Każdy pracownik w swoim zasięgu normalnym (zakreślonym przez przedramiona przy nieruchomym tułowiu) powinien mieć umieszczone najważniejsze przedmioty pracy, elementy sterownicze. Mniej ważne przedmioty mogą znajdować się w zasięgu maksymalnym (zakreślonym przez wyciągniętą rękę i palce przy nieruchomym tułowiu). Ustalając zasięg maksymalny rąk pracownika, należy pamiętać, że osoba poruszająca się na aktywnym wózku inwalidzkim będzie miała większy zasięg boczny niż osoba poruszająca się na wózku pasywnym.
- Jeśli pracownik obsługuje nożne elementy sterownicze, powinny one być dostosowane do możliwości pracownika i jego wymiarów antropometrycznych

⁹ *Przystosowanie obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – Dobre praktyki (praca zbiorowa), Warszawa, CIOP-PIB 2014.*

pod względem położenia, wielkości oraz kształtu. Należy również pamiętać, aby siła, jaka jest niezbędna do ich obsługi, była dostosowana do możliwości siłowych pracownika. W przypadku osób z niepełnosprawnością kończyn dolnych nożne elementy sterownicze należy zastąpić ręcznymi elementami sterowniczymi.

- W przypadku osób z niepełnosprawnością narządu ruchu należy ograniczyć lub wyeliminować czynności wymagające dużego wysiłku fizycznego, a czynności, jakie pracownik wykonuje, powinny być dostosowane do jego możliwości siłowych. Osoby z niepełnosprawnością kończyn dolnych powinny wykonywać czynności w pozycji siedzącej. Przemieszczanie się, a szczególnie pokonywanie schodów, w przypadku tej grupy pracowników powinno zostać znacznie ograniczone lub wyeliminowane.
- Pracownik poruszający się na wózku wykonujący prace z komputerem powinien mieć zapewnioną przestrzeń manewrową przy biurku. Zalecane jest także korzystanie z biurka z możliwością regulacji wysokości blatu, co pozwala na maksymalne przysunięcie się do niego.
- Wszystkie niezbędne materiały oraz półki powinny znajdować się na wysokości odpowiedniej do zasięgu maksymalnego pracownika poruszającego się na wózku inwalidzkim.
- Panele sterownicze i inne elementy umieszczone w głębi maszyn i innych urządzeń powinny być dostępne i umieszczone na odpowiednich wysokościach. Należy również pamiętać o zachowaniu odpowiedniej przestrzeni między maszynami, tak aby umożliwić osobie poruszającej się na wózku inwalidzkim swobodne przemieszczanie między nimi. Pracownik taki przy samym urządzeniu czy maszynie powinien mieć zapewnioną wolną przestrzeń, co najmniej $0,9 \times 1,2$ m, co umożliwi mu swobodne podejście przodem do strefy roboczej.
- Jeśli pracownik z niepełnosprawnością narządu ruchu wykorzystuje pomoce techniczne, takie jak np. kule, laski, to należy wyznaczyć miejsce, w którym będzie mógł on te pomoce stabilnie ustawić.
- Przy ocenie izolacyjności cieplnej odzieży pracowników poruszających się na wózku inwalidzkim należy wziąć pod uwagę izolacyjność cieplną siedziska oraz oparcia wózka.
- W sytuacjach awaryjnych należy osobom z niepełnosprawnością narządu ruchu zapewnić osobę wspierającą w zakresie ewakuacji ze strefy zagrożenia. Osoby te należy wyposażyć w urządzenia umożliwiające szybki kontakt (łączność bezprzewodowa). Ważne jest, aby prowadzić szkolenia, które umożliwią przećwiczenie działań niezbędnych do podjęcia w razie wystąpienia sytuacji awaryjnych.

- Pracownikom z niepełnosprawnością narządu ruchu należy zapewnić dostęp do technologii wspomagających dokładność ruchów oraz koordynację wzrokowo-ruchową. Ważne jest również dostosowanie tempa pracy do możliwości pracownika.
- Pracownikom z niepełnosprawnością narządu ruchu należy dać możliwość wykonywania pracy w systemie telepracy.

Osoby z niepełnosprawnością ruchową (szczególnie w zakresie kończyn górnych) mogą napotykać na przeszkody związane z wykonywaniem pracy, obsługą sprzętu komputerowego. Specjalne urządzenia, które ułatwiają korzystanie z komputera i innych urządzeń codziennego użytku, to między innymi:

- jedno- lub dwuręczna specjalistyczna klawiatura komputerowa
- klawiatura specjalistyczna umożliwiająca pisanie jednym palcem lub wskaźnikiem trzymanym w ustach
- powiększona mysz komputerowa, np. Big Track
- specjalistyczna mysz komputerowa, np. Handshoe Mouse, Orbitrack Mouse
- przewodowe lub bezprzewodowe przyciski do urządzeń elektrycznych i elektronicznych
- interfejsy do komputerowych przycisków funkcyjnych – IntelliSwitch.



Szczegółowe informacje dotyczące przystosowania pomieszczeń i stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych znajdziesz na stronie CIOP-PIB. Do ściągnięcia darmowe publikacje „Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – RAMOWE WYTYCZNE” i „Przystosowanie obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – DOBRE PRAKTYKI”. Zeskanuj kod QR:

https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74754/Ramowe_wytyczne2014.pdf

https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74755/Dobre_praktyki-wersja_finalna2014.pdf





Rys. 2. Przykładowe urządzenia wspomagające pracę z komputerem

Kompleksową informację w zakresie dostosowania środowiska pracy można znaleźć m.in. w następujących instytucjach:

- Oddziały Regionalne Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
- Zespół Informacyjno-Doradczy i Zespół Projektowania i Dostosowywania Stanowisk Pracy do potrzeb Osób Niepełnosprawnych przy Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym – <http://www.ciop.pl>
- Regionalna Sieć Ekspertów BHP zrzeszająca ekspertów certyfikowanych w CIOP-PIB

3. Wsparcie w utrzymaniu pracy – zatrudnienie wspomagane

Zatrudnienie wspomagane to **nieodpłatna usługa kierowana do pracodawców z otwartego rynku pracy**, którzy:

- poszukują lojalnych i zaangażowanych pracowników
- są gotowi i otwarci na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej.

W ramach usługi zatrudnienia wspomaganego trener pracy współpracuje z pracodawcą oraz z osobą niepełnosprawną poszukującą pracy, zapewniając:

- przeprowadzenie procesu rekrutacyjnego – dopasowanie kandydata poszukującego pracy do stanowiska pracy po identyfikacji jego umiejętności i predyspozycji, m.in. dzięki zastosowaniu próbek pracy i praktyk na konkretnym stanowisku
- zapoznanie pracownika z zakresem zadań na stanowisku pracy i bezpośrednią pomoc w wykonywaniu obowiązków przez pierwszy okres pracy (zależnie od indywidualnych potrzeb)
- wsparcie pracownika w adaptacji do środowiska pracowniczego
- przygotowanie załogi przedsiębiorstwa do współpracy z osobą niepełnosprawną
- monitorowanie pracy osoby zatrudnionej – stały kontakt i dostępność trenera pracy przez cały okres zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością
- działania interwencyjne w przypadku trudności z wykonywaniem pracy, zmiana zakresu czynności itp.
- pomoc organizacyjną i prawną w zakresie potrzeb związanych z wykonywaną przez osoby niepełnosprawne pracą
- wsparcie w pozyskaniu informacji o możliwościach dofinansowania.

Wsparcie w procesie zatrudnienia wspomaganego ma charakter ciągły – czyli jest możliwe zawsze wtedy, gdy potrzebuje go pracodawca lub pracownik. Udowodniono, że jest to jeden z kluczowych czynników sukcesu, bez którego rośnie ryzyko utraty pracy. Rodzaj wsparcia, którego potrzebują osoby niepełnosprawne, współpracownicy i firmy, zależy od indywidualnego przypadku, grupy docelowej i specyfiki danej firmy – to tak zwane wsparcie „szyte na miarę”. Ponieważ zatrudnienie wspomaganie od niedawna obejmuje szerszą grupę osób, wsparcie w miejscu pracy musi ulec pewnym przeobrażeniom – tak, by mogło służyć zarówno potrzebom osób poszukujących pracy, jak i pracodawcy.

Należy również podkreślić, że skuteczne wsparcie nie ogranicza się jedynie do wizyt trenera w miejscu pracy. Powinno ono obejmować instruowanie, informowanie, wsparcie emocjonalne oraz zbieranie informacji zwrotnych. Niektórzy pracownicy wymagają większego wsparcia na etapie nauki nowych zadań i preferują regularną obecność trenera pracy. Inni z kolei mają wysokie kwalifikacje i podczas obejmowania nowego stanowiska wystarcza im jedynie wsparcie ze strony kolegów i koleżanek z pracy, a z usług trenera korzystają poza miejscem pracy.



Kontakty do organizacji realizujących programy zatrudnienia wspomaganego można znaleźć m.in. na stronie:

- ▶ Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego <http://www.pfzw.pl> w zakładce <FEDERACJA> <CZŁONKOWIE PFZW>
- ▶ Polskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego <http://www.puzw.pl/portal/index.php>



IV Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych

Osoba niepełnosprawna ma prawo zgłosić pracodawcy potrzebę wprowadzenia racjonalnych usprawnień. Racjonalne usprawnienia mogą polegać na dostosowaniu sprzętu biurowego do potrzeb pracownika, zastosowaniu alternatywnych form komunikacji (np. zatrudnienie tłumacza języka migowego), przeniesieniu stanowiska osoby niepełnosprawnej na parter, ustaleniu godzin pracy czy podziału obowiązków. Pracodawca powinien wprowadzić te usprawnienia, jeżeli ma możliwości organizacyjne i finansowe.

Orzeczenie znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej. Jest to możliwe pod warunkiem przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej lub zatrudnienia jej w formie telepracy.

Czas pracy

Czas pracy osoby niepełnosprawnej o lekkim stopniu niepełnosprawności nie może przekraczać 8 godzin (40 godzin tygodniowo), a osoby o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – 7 godzin (35 godzin tygodniowo).

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

Krótszy wymiar czasu pracy osoby zaliczanej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie powoduje obniżenia przysługującego jej wynagrodzenia.

Ważne:



Ograniczeń dotyczących czasu pracy oraz pracy w porze nocnej i godzinach nadliczbowych nie stosuje się:

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

Dodatkowa przerwa w pracy

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.

Dodatkowy urlop

Osobie ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Osoba uprawniona nabywa prawo do pierwszego dodatkowego urlopu po przepracowaniu jednego roku po dniu przyznania jej jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Turnus rehabilitacyjny

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku. Łączny wymiar urlopu dodatkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Zwolnienie od pracy na badania

Pracownikowi niepełnosprawnemu z orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przysługuje zwolnienie od pracy 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.

Uwaga!

Obowiązek wydzielenia lub zorganizowania stanowiska pracy

Osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca jest obowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania jej za osobę niepełnosprawną.

Korzyści pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne



Decyzja o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej to trafna decyzja biznesowa, ponieważ zatrudniając taką osobę, pracodawca może liczyć na różnego rodzaju korzyści o charakterze finansowym, a przede wszystkim pozafinansowym.

Korzyści pozafinansowe

Korzyści pozafinansowe to dwie kategorie atutów, które w krótkim okresie nie dadzą się przeliczyć na wymierne wartości pieniężne, ale w dłuższej perspektywie czasu pracodawcy dostrzegają ich wpływ na sytuację finansową firmy.

- **Dobra, lojalna i zaangażowana kadra** – zatrudniając osobę niepełnosprawną, pracodawca ma większe szanse na pozyskanie pracownika odpowiedzialnego, pracowitego, lojalnego, który ma świadomość wartości pracy i w którego rozwój może zainwestować, ponieważ zdobyte kompetencje będą procentować w jego firmie. Zmieniający się w Polsce rynek pracy oraz rekordowo małe bezrobocie powodują, iż pracodawcy mają coraz większe problemy z pozyskaniem pracowników. Osoby niepełnosprawne to kapitał ludzki, po który warto sięgnąć. Doświadczenia pracodawców oraz przeprowadzone wśród firm i instytucji badania wskazują, że osoby niepełnosprawne to staranni, pracowici, zaangażowani w swoją pracę oraz lojalni pracownicy.
- **Pozytywne postrzeganie firmy (instytucji) przez klientów i otoczenie jako pracodawcy kierującego się zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu** (ang. *Corporate Social Responsibility, CSR*). Od współczesnych pracodawców i przedsiębiorców społeczeństwo oczekuje aktywnego zaangażowania się w rozwiązywanie problemów społecznych. Uwzględnianie w zarządzaniu firmą zasad społecznej odpowiedzialności biznesu to już nie tylko moda,

ale i konieczność. Wzrost świadomości społecznej konsumentów powoduje, iż w swoich wyborach kierują się także zaufaniem do danej firmy i jej wizerunkiem. Prowadzenie przez pracodawcę przyjaznej i otwartej wobec osób niepełnosprawnych polityki personalnej wpływa na poprawę wizerunku firmy, sprzyja zaufaniu klientów, wzrostowi sprzedaży i w efekcie przekłada się na wynik ekonomiczny.

i



Spółeczną odpowiedzialność biznesu określa się jako koncepcję, dzięki której przedsiębiorstwa na etapie budowania strategii dobrowolnie uwzględniają interesy społeczne i ochronę środowiska, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy¹⁰.

Więcej informacji o społecznej odpowiedzialności biznesu – zeskanuj kod QR <http://odpowiedzialnybiznes.pl/>

Korzyści finansowe

1. Obniżenie wpłaty obowiązkowej 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. (*Podstawa prawna: art. 21 ust. 1 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*).

¹⁰ <http://www.ekonomiaspoleczna.gov.pl/Spoleczna,odpowiedzialnosc,biznesu,464.html> [dostęp: 14.08.2019].

Przykład:

Pracodawca zatrudniał w miesiącu sierpniu 2018 r. w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy 50 pracowników, w tym 1 osobę niepełnosprawną z lekkim stopniem niepełnosprawności. Ile wyniosła jego wpłata obowiązkowa (Wo) na PFRON? Jaką kwotę zaoszczędziłby, zatrudniając kolejną osobę niepełnosprawną z lekkim stopniem niepełnosprawności?

Przeciętne wynagrodzenie w sierpniu 2018 r. – 4622,84 zł

$Wo = [(50 \text{ etatów} \times 6\%) - 1 \text{ etat ON}] \times 40,65\% \times 4622,84 \text{ zł} = 3758,36 \text{ zł}$

Wpłata miesięczna wynosiłaby – 3758 zł

Po zatrudnieniu kolejnej osoby niepełnosprawnej wpłata (Wo) wyniosłaby:

$Wo = [(50 \text{ etatów} \times 6\%) - 2 \text{ etaty ON}] \times 40,65\% \times 4622,84 \text{ zł} = 1879,18 \text{ zł}$

Z tytułu zatrudnienia kolejnej osoby niepełnosprawnej pracodawca zaoszczędziłby 1879 zł miesięcznie.

Uwaga!

Pracodawca może zaoszczędzić miesięcznie znacznie większą kwotę, jeżeli zatrudni osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym lub umiarkowanym ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy. Do schorzeń tych zalicza się między innymi: chorobę Parkinsona, stwardnienie rozsiane, paraplegię, tetraplegię, hemiplegię, miastenię.

Rodzaje tych schorzeń wymienione są w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania.

Więcej informacji na ten temat – zeskanuj kod QR

(<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/wplaty-obowiazkowe/wysokosc-wplat/>).

Oszczędności związane z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej można obliczyć z wykorzystaniem kalkulatora korzyści zamieszczonego w programie ErgoON – kalkulator korzyści¹¹.



2. Dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych

Jednym z najważniejszych instrumentów wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych jest dofinansowanie do wynagrodzenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych

¹¹ Program ErgoON – kalkulator korzyści został opracowany w ramach projektu „Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy” i jest udostępniony na stronie http://www.ciop.pl/model_wsparcia_ON.

udzielane pracodawcom na podstawie art. 26a Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Uwaga!

Dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%. Dofinansowanie nie przysługuje także na pracowników zaliczonych do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności, którzy mają ustalone prawo do emerytury.

Wysokość przysługujących kwot dofinansowania do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zgodnie z art. 26a ustawy o rehabilitacji (...) przedstawiono poniżej.

Stopień niepełnosprawności	Kwota dofinansowania
Stopień lekki	450 zł
Stopień lekki ze schorzeniami szczególnymi*	1050 zł
Stopień umiarkowany	1125 zł
Stopień umiarkowany ze schorzeniami szczególnymi*	1725 zł
Stopień znaczny	1800 zł
Stopień znaczny ze schorzeniami szczególnymi*	2400 zł

* Osoby niepełnosprawne, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidome.

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć 90% faktycznie i terminowo poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą – 75% tych kosztów.

Przykład:

Pracodawca prowadzący działalność gospodarczą zatrudnia dwie osoby niepełnosprawne w pełnym wymiarze czasu pracy, jedną w stopniu umiarkowanym, z symbolem niepełnosprawności 05-R (upośledzenie narządu ruchu), a drugą ze znacznym stopniem niepełnosprawności, z symbolem 05-R (upośledzenie narządu ruchu). Wynagrodzenie każdej z osób wynosi 4000 zł brutto. Jaką kwotę dofinansowania otrzymuje pracodawca?

Dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym z symbolem niepełnosprawności 05-R wyniesie 1125 zł.

Dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej w stopniu znacznym z symbolem niepełnosprawności 05-R wyniesie 1800 zł.



Więcej informacji o dofinansowaniach do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych – zeskanuj kod QR (<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/dofinansowanie-wynagrodzen/>).



3. Korzyści związane z osiągnięciem określonych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych

- **Zakład Pracy Chronionej oraz możliwość tworzenia zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON).** Status zakładu pracy chronionej może uzyskać pracodawca zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników i spełniający warunki określone w art. 28 ustawy o rehabilitacji (...) oraz osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości:
 - co najmniej 50%, a w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności albo
 - co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej pozwala pracodawcy na tworzenie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON), w szczególności ze środków pochodzących ze zwolnień podatkowych. Ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych pracodawca może udzielać wsparcia na rehabilitację zatrudnionym osobom niepełnosprawnym oraz finansować koszty przystosowania i wyposażenia stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych.

- **Udzielanie tzw. ulg we wpłatach na PFRON.** Zgodnie z art. 22 ustawy o rehabilitacji (...) pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do:

1) znacznego stopnia niepełnosprawności lub

2) umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych

– w wysokości co najmniej 30%, zwany dalej „sprzedającym”, może udzielać pracodawcom, którzy zakupili jego własne usługi lub produkcję (z wyłączeniem handlu), tzw. ulgi we wpłatach na PFRON. Warunkiem uzyskania ulgi przez pracodawcę – nabywcę jest spełnienie wymagań określonych w art. 22 ustawy o rehabilitacji (...).

Możliwość udzielania tzw. ulg we wpłatach na PFRON jest istotnym instrumentem marketingowym, zachęcającym do zakupu usług lub produkcji pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

4. Zwrot kosztów przystosowania tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych

Obejmuje:

- adaptację pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
- adaptację lub nabycie urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy
- zakup lub autoryzację oprogramowania na użytek osób niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających osoby niepełnosprawne lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności.



Ważne:

- maksymalna wysokość dofinansowania ze środków PFRON nie może przekroczyć dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej
- osobę niepełnosprawną należy zatrudnić na okres co najmniej 36 miesięcy na umowę o pracę
- konieczne jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowanym stanowisku pracy
- zwrot kosztów dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.



5. Zwrot pracodawcom kosztów wyposażenia stanowiska pracy

Obejmuje zakup narzędzi pracy i elementów wyposażenia stanowiska pracy (np. biurko, krzesło).

Ważne:

- maksymalna wysokość dofinansowania nie może przekroczyć piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia
- osobę niepełnosprawną należy zatrudnić na okres co najmniej 36 miesięcy na umowę o pracę
- konieczne jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej.



6. Zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia oraz szkolenia osób pomagających osobie niepełnosprawnej w pracy

Obejmuje:

- zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających osobie niepełnosprawnej w pracy
- zwrot kosztów szkolenia tych pracowników w zakresie ułatwienia komunikowania się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez osobę niepełnosprawną na stanowisku pracy (100% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż równowartość kwoty najniższego wynagrodzenia).



Ważne:

- ▶ liczba godzin przeznaczonych na pomoc osobie niepełnosprawnej nie może przekroczyć liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu
- ▶ wysokość zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających osobie niepełnosprawnej to iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu.



Więcej informacji: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> oraz na stronach powiatowych urzędów pracy

7. Refundacja kosztów szkolenia osób niepełnosprawnych

Obejmuje zwrot kosztów szkolenia osób niepełnosprawnych, przy czym:

- pracodawca może sam zorganizować szkolenie lub kupić je dla zatrudnionych osób niepełnosprawnych
- koszty szkolenia mogą być zrefundowane do wysokości 70% kosztów szkolenia jednej osoby
- wysokość refundacji nie może przekroczyć dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia jednej osoby
- refundacja nie może przekroczyć 70% kosztów szkolenia osób kwalifikujących się do objęcia pomocą w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw
- refundacja nie może przekroczyć 60% kosztów szkolenia osób kwalifikujących się do objęcia pomocą w odniesieniu do dużych przedsiębiorstw.



Ważne:

- ▶ zadanie to realizowane jest przez powiatowe urzędy pracy
- ▶ wydatki poniesione przez pracodawcę na szkolenie osoby niepełnosprawnej przed podpisaniem umowy nie zostaną zrefundowane



Więcej informacji: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> oraz na stronach powiatowych urzędów pracy

8. Pomoc dla osoby niepełnosprawnej w podjęciu działalności gospodarczej, rolniczej lub wniesieniu wkładu do spółdzielni socjalnej

Obejmuje wsparcie w postaci bezzwrotnej pomocy finansowej (dotację) na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej, przy czym:

- osoba niepełnosprawna powinna być zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu
- wysokość pomocy wynosi nie więcej niż sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia w przypadku zobowiązania się do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez co najmniej 12 miesięcy
- wysokość pomocy wynosi od sześciokrotności do piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia w przypadku zobowiązania się do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez co najmniej 24 miesiące – jeżeli osoba niepełnosprawna nie otrzymała bezzwrotnych środków publicznych na ten cel.

Ważne:

Rejestracji działalności gospodarczej należy dokonać po przyznaniu dotacji na jej rozpoczęcie!



Więcej informacji: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> oraz na stronach powiatowych urzędów pracy



9. Wsparcie samozatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez dofinansowanie oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie działalności gospodarczej albo prowadzenie własnego lub dzierżawionego gospodarstwa rolnego

Obejmuje dofinansowanie spłaty odsetek kredytu zaciągniętego na działalność gospodarczą:

- dla osoby niepełnosprawnej prowadzącej działalność gospodarczą lub rolniczą
- dla osoby niepełnosprawnej niekorzystającej aktualnie z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej

- dla osoby niepełnosprawnej niekorzystającej z bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo prowadzącej tę działalność co najmniej przez 24 miesiące od dnia otrzymania pomocy na ten cel.



Ważne:

Wysokość dofinansowania nie może przekroczyć 50% kwoty oprocentowania kredytu bankowego.



Więcej informacji: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> oraz na stronach powiatowych urzędów pracy

10. Wsparcie dla pracodawców z otwartego rynku pracy w ramach programu pilotażowego PFRON „Praca – Integracja”



W trybie naboru otwartego pracodawcy zgłaszają oferty zatrudnienia co najmniej 25 etatów osób niepełnosprawnych na okres nie krótszy niż 18 miesięcy, z zastrzeżeniem, że zatrudnienie to przyczyni się do wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem, liczonego w stosunku do stanu zatrudnienia na koniec roku poprzedzającego rok złożenia oferty.

Ważne:

Dofinansowanie na rekrutowanie, zatrudnienie u wskazanego pracodawcy oraz wsparcie w trakcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych uzyskuje organizacja pozarządowa, wyłoniona w ramach konkursu organizowanego przez PFRON.

Dofinansowanie obejmuje:

- rekrutację i rozpoznanie potrzeb wynikających z niepełnosprawności
- uzyskanie przez osobę niepełnosprawną pożądaných kwalifikacji/umiejętności zawodowych oraz pracowniczych
- zakup sprzętów/urządzeń/usług, które ze względu na rodzaj niepełnosprawności adresata programu są niezbędne do podjęcia i wykonywania pracy u potencjalnego pracodawcy i nie wchodzą w zakres standardowego wyposażenia stanowiska pracy u potencjalnego pracodawcy, w szczególności zakup i montaż:

- urządzeń wspomagających samodzielność, poruszanie się lub odbiór dźwięku albo widzenie
 - specjalistycznego oprogramowania
 - innych sprzętów/urządzeń/usług, uzasadnionych podjęciem aktywności zawodowej przez adresata programu
- ▶ wypłatę dodatku motywacyjnego rekompensującego podwyższone koszty związane z podjęciem aktywności zawodowej osoby niepełnosprawnej
 - ▶ wykorzystanie innowacyjnych metod pracy mających na celu utrzymanie osoby niepełnosprawnej w zatrudnieniu.

**Więcej informacji o programie „Praca – Integracja”
– zeskanuj kod QR**

<https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/pilotazowy-program-prac/>



11. Pomoc finansowa dla instytucji publicznych, jednostek samorządu terytorialnego oraz państwowych i samorządowych instytucji kultury w ramach pilotażowego programu PFRON „STABILNE ZATRUDNIENIE – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej”

Program „STABILNE ZATRUDNIENIE” jest obecnie realizowany w ramach dwóch modułów, obejmujących już nie tylko zatrudnienie osób niepełnosprawnych, lecz również staże zawodowe.



Moduł I „Instytucje” – adresowany do organów i instytucji wykonujących zadania z zakresu administracji publicznej, jednostek samorządu terytorialnego oraz państwowych i samorządowych instytucji kultury, które w ramach programu zatrudnią osoby niepełnosprawne.

Moduł II „Staże zawodowe” – adresowany do organizacji pozarządowych, które w ramach programu przygotowują i skierują osoby niepełnosprawne na staż zawodowy w administracji rządowej.

Moduł I

Pomoc finansowa w ramach programu jest udzielana w formie dofinansowania kosztów, m.in.:

- wyposażenia stanowisk pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności oraz charakteru zatrudnienia
- adaptacji pomieszczeń i otoczenia zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy
- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek osób niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności
- szkoleń beneficjentów ostatecznych zatrudnionych w ramach programu
- szkoleń pracowników wnioskodawcy w zakresie umiejętności współpracy z beneficjentami ostatecznymi zatrudnionymi w ramach programu, w tym kosztów szkoleń pracowników pomagających beneficjentom ostatecznym w pracy
- organizacji przez pracodawcę dowozu beneficjentów ostatecznych z miejsca zamieszkania do zakładu pracy i powrotu
- dodatku motywacyjnego wypłacanego beneficjentom ostatecznym przez wnioskodawcę.

Moduł II

Pomoc finansowa w ramach nowego modułu II „Staże zawodowe” obejmuje liczne działania aktywizacyjne, między innymi przygotowanie i wdrożenie indywidualnego planu drogi zawodowej dla osoby niepełnosprawnej, doradztwo zawodowe, wsparcie w uzyskaniu kwalifikacji (umiejętności) zawodowych oraz pracowniczych poprzez realizację kursów, warsztatów i szkoleń zawodowych, wsparcie asystenta (trenera pracy), pokrycie kosztów dojazdów, a także stypendium dla osoby niepełnosprawnej

skierowanej na staż. Dofinansowanie może również zostać przeznaczone na skierowane do pracowników instytucji szkolenia i warsztaty w zakresie umiejętności współpracy z osobami niepełnosprawnymi.



Więcej informacji o Programie „STABILNE ZATRUDNIENIE – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej” – zeskanuj kod QR <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/program-stabilne-zatrud/>



VI Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

Prezentowany poradnik „Osoba z niepełnosprawnością ruchową w pracy” jest elementem Modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Model ten zawiera zasady postępowania w procesie **tworzenia optymalnego dla osoby**

niepełnosprawnej środowiska pracy, w tym metody oceny fizycznych i psychospołecznych warunków pracy oraz narzędzia wspomagające przystosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.



Zasadniczymi elementami modelu wsparcia są:

1. Dokument strategiczny „**Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Mapa drogowa**” syntetycznie i w przyjazny dla odbiorców sposób przedstawiający zasady postępowania ukierunkowane na dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.
2. Narzędzia operacyjne wspomagające pracodawców w organizacji środowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, w tym:
 - **4 poradniki dla pracodawców** nt. dostosowania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością narządu ruchu, wzroku, słuchu i niepełnosprawnością intelektualną
 - **ErgoON – lista kontrolna**, czyli interaktywna, mobilna aplikacja do oceny stanowiska pracy pod kątem dostosowania do potrzeb osoby z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową lub intelektualną

- **ErgoON – kalkulator korzyści**, czyli interaktywna, mobilna aplikacja umożliwiająca obliczenie środków finansowych, które uzyska pracodawca w związku z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej
- **ErgoON – wizualizacje**, czyli aplikacja zawierająca interaktywne wizualizacje możliwości przystosowania biurowego i przemysłowego środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową i intelektualną, wykorzystująca techniki rzeczywistości wirtualnej
- **ErgoON – projektowanie**, czyli interaktywny program wykorzystujący techniki rzeczywistości wirtualnej (VR) do tworzenia optymalnego środowiska pracy biurowej (najczęściej występującej w administracji publicznej, a także najbardziej dostępnej dla osób niepełnosprawnych).

3. Utworzenie ogólnopolskiej sieci podmiotów zaangażowanych we wspomaganie pracodawców w dostosowywaniu środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych:

- Punkty Kontaktowe PFRON
- Zespół Informacyjno-Doradczy w CIOP-PIB
- Zespół Projektowania i Dostosowywania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
- Sieć Ekspertów BHP ds. Osób Niepełnosprawnych.

Szczegółowe informacje dotyczące Modelu wsparcia można znaleźć na stronie internetowej http://www.ciop.pl/model_wsparcia_ON. Są tam również dostępne wersje elektroniczne opracowanych poradników i mapy drogowej, a także istnieje możliwość pobrania narzędzi komputerowych.



VII Źródła informacji

- Budziszewski P., Grabowski A., Jankowski J., Milanowicz M., *Możliwości wykorzystania rzeczywistości wirtualnej do projektowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych ruchowo*, *Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i praktyka* 2011, 5: 6-8.
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r., ratyfikowana dnia 6 września 2012 r., Dz.U. 2012 r. Nr 1169.
- Majewski T., *Możliwości zawodowe różnych kategorii osób niepełnosprawnych*, [w:] Majewski T., Miżejewski C., Sobczak W., *Gmina a niepełnosprawność*, Warszawa, KIGR 2007.
- Majewski T., *Osoby niepełnosprawne – problemy, potrzeby i możliwości zawodowe*, [w:] Majewski T., Miżejewski C., Sobczak W., *Gmina a niepełnosprawność*, Warszawa, KIGR 2007.
- Majewski T., *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Warszawa, Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych 1995.
- Majewski T., *Rodzaj niepełnosprawności a potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej*, [w:] *Potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej – materiały konferencyjne*, Warszawa, KIGR 2007.
- Majewski T., Sobczak W., *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych*, [w:] Majewski T., Miżejewski C., Sobczak W., *Gmina a niepełnosprawność*, Warszawa, KIGR 2007.
- Migas A., *Problemy integracji psychospołecznej osób z dysfunkcją narządu ruchu*, *Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych* 2006, 10(102): 29-35.
- Nowacka W.Ł., *Ergonomia i ergonomiczne projektowanie stanowisk pracy*, Warszawa, Wydawnictwo Politechnika Warszawska 2010.
- Pawłowska-Cyprysiak K., Konarska M., Żołnierczyk-Zreda D., *Uwarunkowania jakości życia osób niepełnosprawnych ruchowo*, *Medycyna Pracy* 2013, 2(64): 227-237.

- *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne*, red. nauk. Zawieska W.M., Warszawa, CIOP-PIB 2014.
- *Przystosowanie obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – Dobre praktyki* (praca zbiorowa), Warszawa, CIOP-PIB 2014.
- Serafin R., *Praca a niepełnosprawność (cz. 1)*, Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych 2005, 5(85): 9-12.
- Serafin R., *Praca a niepełnosprawność (cz. 2)*, Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych 2005, 6(86): 18-23.
- Serafin R., *Przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych*, Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych 2005, 45(84): 8-11.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU 1997 nr 123 poz. 776 ze zm.).
- Wolski P., *Niepełnosprawność ruchowa. Między diagnozą a działaniem*, Warszawa, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich 2013.
- Żołnierczyk-Zreda D., Majewski T., *Przystosowanie środowiska pracy do możliwości osób z dysfunkcją narządu ruchu oraz osób niepełnosprawnych intelektualnie i psychicznie*, Medycyna Pracy 2012, 63(4): 493-504.

ISBN 978-83-7373-287-2