



Szkolenie online

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

Prowadzi:

Małgorzata Tylewicz-Piwnik, Ekspert OBPON

Program szkolenia:

I. Wprowadzenie

1. Przepisy regulujące zatrudnianie osób niepełnosprawnych.
2. Podstawowe pojęcia:
 - PFRON,
 - pracodawca – kategorie:
 - pracodawca zwolniony i zobowiązany do wpłat na PFRON,
 - pracodawca z otwartego i chronionego rynku pracy,
 - pracownik,
 - 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:
 - przypadki wliczania i wyłączenia ze stanów zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
 - data, od której wliczamy pracownika do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
 - kiedy dokonujemy korekt stanów zatrudnienia – wsteczne zaliczanie pracowników do osób niepełnosprawnych.
 - zbieg ważności różnych orzeczeń – które wybrać?
 - od kiedy honorujemy dokument potwierdzający schorzenie szczególne pracownika?
 - wydłużanie orzeczeń na podstawie ustawy z dnia 19.12.2023 r. szczególnych rozwiązaniach służących zachowaniu ważności niektórych orzeczeń o niepełnosprawności oraz orzeczeń o

- stopniu niepełnosprawności (Dz. U. z 2023 r., poz. 2768),
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:
 - do kogo należy złożyć wniosek,
 - jakie warunki musi spełnić pracodawca,
 - jaka jest maksymalna kwota pomocy.
2. Refundacja kosztów wyposażenie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej:
 - do kogo należy złożyć wniosek,
 - jakie warunki musi spełnić pracodawca,
 - jaka jest maksymalna kwota pomocy.
3. Refundacja kosztów adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych:
 - do kogo należy złożyć wniosek,
 - jakie warunki musi spełnić pracodawca,
 - jaka jest maksymalna kwota pomocy,
4. Refundacja kosztów asystenta osoby niepełnosprawnej oraz jego przeszkolenia:
 - do kogo należy złożyć wniosek,
 - jakie warunki musi spełnić pracodawca,
 - jaka jest maksymalna kwota pomocy,
5. Refundacja kosztów szkoleń osób niepełnosprawnych:
 - do kogo należy złożyć wniosek,
 - jakie warunki musi spełnić pracodawca,
 - 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.

Serwis Vademecum Wiedzy zarządzany przez



obpon

Ogólnopolska Baza Pracodawców
Osób Niepełnosprawnych