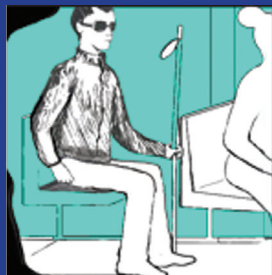




Drogi codzienności studentów z niepełnosprawnościami



WYŻSZA SZKOŁA BANKOWA
W TORUNIU

Drogi codzienności studentów z niepełnosprawnościami

Wyższa Szkoła Bankowa w Toruniu

Zadanie finansowane w ramach projektu „WSB w Toruniu - uczelnia przyjazna osobom z niepełnosprawnościami” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



**WYŻSZA SZKOŁA BANKOWA
W TORUNIU**

Menadżer projektu: Dominika Jeleszyńska

Koordynator projektu: Jolanta Pisarska-Bitowt

Poradnik opracowano przy współpracy z:
Polskim Związkiem Niewidomych
Polskim Związkiem Głuchych
Państwową Inspekcją Pracy
Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Korekta tekstu: Anna Rupińska

Projekt i skład publikacji: Rafał Jara

Ilustracje i projekt okładki: Anna Kubiak-Bartkowiak

Druk: KR D Bydgoszcz

WSTĘP

Osoby niepełnosprawne są wśród nas. Nie trzeba się krępować czy czuć niezręcznie w ich obecności. Zachowujmy się wobec nich zupełnie naturalnie – taktownie i przyjaźnie, a jeśli nie jesteśmy pewni, jak postąpić, jak im pomóc – po prostu zapytajmy. Osoba niepełnosprawna potrzebuje niekiedy sporo czasu na wykonanie jakiejś czynności. Nie okazujmy jej zniecierpliwienia.

Rozdział 1.

OSOBY Z USZKODZONYM NARZĄDEM RUCHU

W tej części zawartych jest kilka porad, jak zachować się w kontaktach z osobami niepełnosprawnymi poruszającymi się na wózkach oraz jak im właściwie i skutecznie pomóc, gdy tego potrzebują.





Nie pomijaj osoby niepełnosprawnej w rozmowie szczególnie, kiedy jej dotyczy.

Zwracaj się bezpośrednio do osoby niepełnosprawnej, a nie do jej towarzysza lub opiekuna. To ona jest najważniejsza i nie umniejszaj jej wagi tylko dlatego, że inaczej się porusza lub potrzebuje pomocy w niektórych sytuacjach.



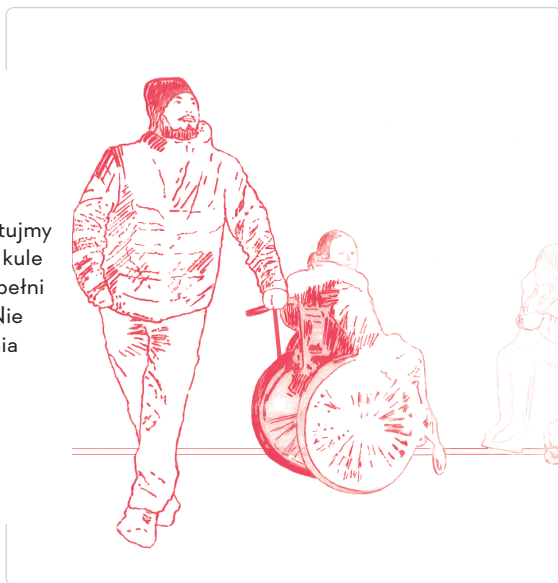


Rozmawiając z osobą siedzącą na wózku, nie stój nad nią. Postaraj się, aby nie musiała ciągle trzymać uniesionej głowy, bo jest to dla niej bardzo niewygodne. Cofnij się kilka kroków, a jeśli to możliwe, usiądź tak, aby twoja twarz znajdowała się na wysokości twarzy rozmówcy.

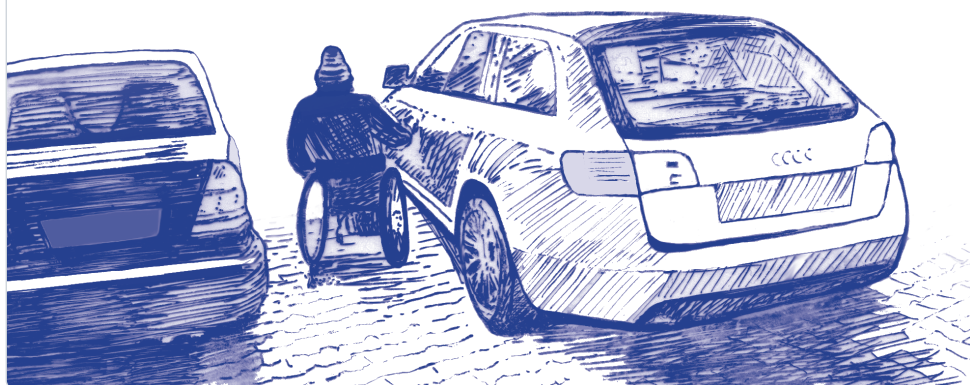




Szanujmy przestrzeń osoby niepełnosprawnej i nie wykorzystujmy jej do własnych potrzeb. Wózek, kule czy laska nie są sprzętem, który pełni funkcję podpórki czy wieszaka. Nie należy dotykać ich bez pozwolenia właściciela.



Stanowiska parkingowe oznaczone kopertą przeznaczone są tylko dla osób niepełnosprawnych. Potrzebują one więcej miejsca przy wsiadaniu i wysiadaniu z samochodu. Parkując pojazd w sąsiedztwie takiego stanowiska, zostaw wystarczającą ilość miejsca, by umożliwić osobie niepełnosprawnej dostanie się do samochodu i stosownie do potrzeb otwarcie drzwi. Jeśli wsiadając do auta, stworzy pewne utrudnienie, bądź cierpliwym i wyrozumiałym.



Kilka sposobów na udzielanie pomocy w różnych sytuacjach

Osoby niepełnosprawne zwykle same doskonale dają sobie radę i nie zawsze potrzebują naszej pomocy. Dlatego zanim uznamy, że ktoś jej wymaga, upewnijmy się, czy tak jest w istocie, aby przez przypadek nie sprawić mu przykrości. Gdy jednak znajdziemy się w sytuacji, że osoba niepełnosprawna będzie potrzebowała naszego wsparcia, w pierwszej kolejności zapytajmy, jak jej pomóc.

Należy pomagać we właściwy sposób, przestrzegając prostych zasad zapewniających przede wszystkim bezpieczeństwo niepełnosprawnemu.



Wjazd i zjazd po schodach

Jedna osoba chwyta z tyłu za rączki wózka, a druga z przodu za podnóżek. **UWAGA !!!** Należy najpierw sprawdzić, czy te elementy są zamontowane stabilnie, ponieważ bywają ruchome. Należy starać się unikać wnoszenia niepełnosprawnego na wózku po schodach. Lepiej wciągać wózek „stopień po stopniu” tak, aby tylne koła miały cały czas kontakt ze schodami. Osoba będąca z tyłu wózka wciąga go na poszczególne stopnie. Osoba z przodu podtrzymuje podnóżek tak, aby nie opadł poniżej linii podstawy wózka. W trakcie wjazdu należy lekko odchylić wózek do tyłu w taki sposób, by przednie kółka były nieco wyżej względem kół tylnych. Pozwoli to uniknąć sytuacji, gdy niepełnosprawny pochyli się do przodu i nadmiernie obciąży osobę będącą z przodu, co w konsekwencji może doprowadzić do wypadnięcia z wózka.



Zjazd ze schodów powinien przebiegać identycznie jak wjazd. W tym przypadku rolą osoby będącej z przodu jest „oporowanie” wózka, aby nie staczał się zbyt szybko po stopniach. Należy pamiętać, by przednie kółka były podniesione nieco wyżej względem tylnych.



Wjazd i zjazd z krawężnika

Przy wjeździe na krawężnik należy odchylić wózek do tyłu na tyle, aby podnieść stopy osoby siedzącej na wózku oraz przednie kółka nad przeszkodą i dojechać dużymi kołami do krawężnika.

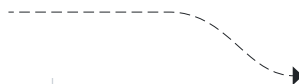


Następnie stawiamy mniejsze kółka na krawężniku, pchamy wózek do przodu, równocześnie podnosząc jego tył, i najeżdżamy na krawężnik.

Zjeżdżając z krawężnika, nie powinno się wykonywać tej czynności przodem wózka. Istnieje bowiem ryzyko, że osoba niepełnosprawna zbyt mocno pochyli się do przodu i wypadnie z wózka.



Bezpieczniej jest pokonać krawężnik, zjeżdżając tyłem. Osoba na wózku pochyla się lekko do przodu, a pomagający rozpoczyna zjazd z krawężnika, uważając jednocześnie, by wózek nie stoczył się z przeszkody. Ważne jest, aby obydwie duże koła jednocześnie zjechały z krawężnika. W przeciwnym wypadku wózek może przechylić się w bok.



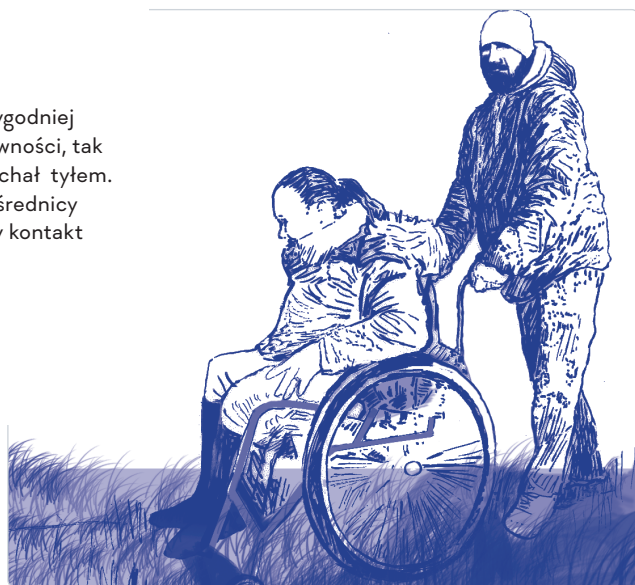
Pokonywanie nierówności

Gdy chcemy pomagać osobie na wózku w przejechaniu drogi, na której występują nierówności, np. tory tramwajowe, trawa, bruk, sypki piasek, może dojść do sytuacji, w której przednie kółka wózka zaklinują się we wgłębieniach terenu.





Zawsze bezpieczniej i wygodniej będzie pokonać te nierówności, tak prowadząc wózek, aby jechał tyłem. To tylne koła o większej średnicy jako pierwsze będą miały kontakt z przeszkodą.



Rozdział 2.

OSOBY Z USZKODZONYM NARZĄDEM SŁUCHU

Osoby z różnorodnymi dysfunkcjami stają się niepełnosprawne ze względu na ograniczenia, których doświadczają. Powodów jest sporo: uprzedzenie innych ludzi lub obojętna postawa wobec osoby niepełnosprawnej (bariery społeczne), utrudniony dostęp do budynków użyteczności publicznej (bariery architektoniczne), nieprzystosowania systemu transportu, ograniczona możliwość edukacji, niekorzystne rozwiązania na rynku pracy, problemy socjalno-bytowe (bariery ekonomiczne), dyskryminujące przepisy (bariery prawne). Dlatego oprócz medycznej potrzebna jest rehabilitacja społeczna. **Potrzeba komunikowania się z innymi ludźmi jest jedną z najważniejszych potrzeb psychicznych każdego człowieka.** Ma ona podstawowe znaczenie dla prawidłowego rozwoju zarówno dziecka, jak i człowieka dorosłego. Każdy ma potrzebę przekazywania innym informacji, swoich odczuć, uczuć, próśb. Tak nawiązuje się relacje międzyludzkie.

Brak możliwości odbioru mowy dźwiękowej stwarza trudne warunki do opanowania języka poprawnego pod względem gramatycznym, co przekłada się na trudności w przekazywaniu komunikatów słownych, ale także na rozumienie słowa odczytywanego. Z takimi właśnie problemami borykają się osoby z uszkodzonym słuchem. Naturalną koniecznością życiową niesłyszących stało się ukształtowanie własnego sposobu porozumiewania się. Z uwagi na fakt, że nie mogła to być mowa dźwiękowa, która jest bardzo trudna do opanowania, oraz metoda odczytywania z ust (wymaga wieloletniego stosowania specjalnych technik dydaktycznych, ogromnego wysiłku i pracy), takim środkiem przekazu stał język migowy. Niestety ten sposób komunikowania się znany jest nielicznej grupie osób słyszących. Tak więc naturalną konsekwencją głuchoty jest trudność w pełnym funkcjonowaniu w społeczeństwie, co niestety prowadzi często do wyizolowania społecznego i braku integracji z ludźmi mówiącymi.

W rehabilitacji osób z uszkodzonym słuchem istotna jest wczesna, prawidłowa diagnoza (obecnie jest to możliwe dzięki przesiewowym badaniom słuchu zaraz po porodzie). Nie mniej ważne jest wczesne rozpoczęcie rehabilitacji (w wieku niemowlęcym, do 3 roku życia), jak najszybszy, ścisły kontakt z poradnią dzieci z wadami słuchu oraz rzetelna współpraca rodziców z poradnią i placówkami edukacyjnymi. Uważa się, że wrodzone uszkodzenie słuchu winno być rozpoznane do 3 miesiąca życia, a do 6 miesiąca dziecko powinno być wstępnie zdiagnozowane i zaopatrzone w aparaty słuchowe. Ogromny wpływ na rozwój dziecka z wadami słuchu ma prawidłowa postawa rodziców wobec jego niepełnosprawności i czas poświęcony na rehabilitację. Wpływa to na prawidłowy rozwój psychofizyczny dziecka. W procesie rehabilitacji osób z uszkodzonym słuchem, oprócz najbliższych członków rodziny, zaangażowane są jednostki i organizacje pozarządowe.

Pamiętaj!

W kontakcie z niesłyszącym ważne jest zachowanie kontaktu wzrokowego. Jeśli chcesz zwrócić na siebie uwagę osoby niesłyszącej, zamachaj ręką lub delikatnie dotknij jej ramienia. W przypadku większej grupy skuteczne jest sygnalizowanie światłem, np. szybkie włączanie i wyłączenie. Niemniej ważne jest nawiązanie kontaktu twarzą w twarz – mówiąc nie zasłaniaj ust, staraj się komunikować krótkimi zdaniami, bardzo wyraźnie, nie krzycz do osoby niesłyszącej, miej świadomość, że nawet najdoskonalszy aparat słuchowy przy znacznym ubytku słuchu nie pozwala na pełne zrozumienie mowy. Wspomagaj się pisaniem komunikatów – jeśli nie masz przy sobie kartki i długopisu, możesz wykorzystać do tego telefon komórkowy. Pisz zawsze krótkie, proste komunikaty. Bądź „czytelny” dla niesłyszącego. W przypadku trudności w pełnym zrozumieniu osoby głuchoniemej poproś o pomoc tłumacza języka migowego. Wcześniej napisz taki komunikat swojemu rozmówcy. Większość osób niesłyszących ma przy sobie numer telefonu do tłumacza. Istnieje także możliwość wykonania wideorozmów lub połączeń za pomocą komunikatorów. Podczas rozmowy z pomocą tłumacza utrzymuj kontakt wzrokowy z osobą niesłyszącą, aby nie czuła się zlekceważona.

Rozdział 3.

OSOBY Z USZKODZONYM NARZĄDEM WZROKU

Jak pomóc osobie niewidomej?

Osoby niewidome poruszają się samodzielnie, pracują zawodowo, załatwiają sprawy w urzędach, robią zakupy, korzystają ze środków lokomocji, z placówek kulturalnych, rekreacyjnych i sportowych. Wiele osób niewidomych z łatwością wykonuje różne czynności i nie lubi, żeby im pomagać.

POMÓŻ NIEWIDOMEMU, GDY CIĘ O TO PROSI, JEŚLI ZAUWAŻYSZ, ŻE CZUJE SIĘ NIEPEWNIE LUB JEST ZDENERWOWANY.

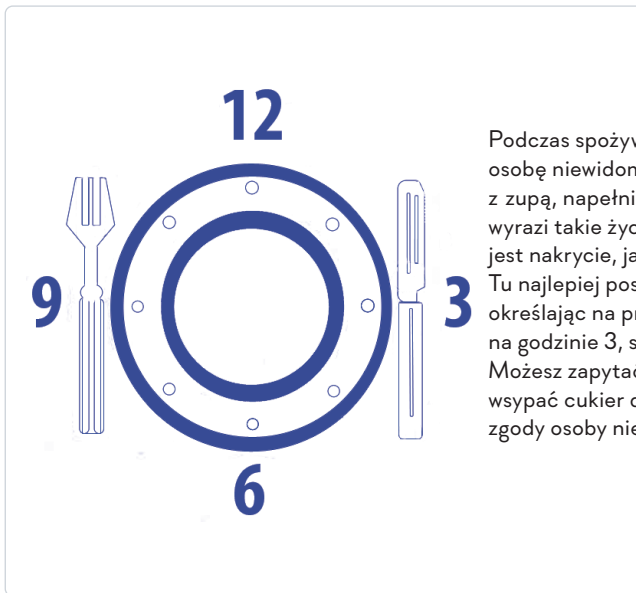
Biała laska, którą osoba niewidoma posługuje się przy chodzeniu, powinna zwrócić twoją uwagę. Niewidomy wysuwa ją zawsze nieco do przodu. Nie przechodź wówczas obojętnie.

Jeżeli nie wiesz, jak należy postąpić, przede wszystkim staraj się zachować w sposób naturalny. Unikaj okazywania nadmiernego współczucia i nie próbuj pomagać więcej, niż trzeba.



- › Rozmawiając z osobą niewidomą, pamiętaj, że jest takim samym człowiekiem jak ty, interesuje się tym samym, czym inni ludzie. Nie musicie unikać tematu utraty wzroku, ale nie należy też mówić tylko o tym. Słowa „widzieć” używaj równie często, jak w rozmowie z osobą widzącą. Będzie to zupełnie naturalne. Kieruj wypowiedź wprost do niewidomego. Nie traktuj towarzyszącej mu osoby jak „tłumacza”. To, że ktoś nie widzi, nie oznacza, że nie rozumie, o czym mówisz.
- › Gdy słuchasz osoby niewidomej potwierdź to w sposób werbalny, wtrącając na przykład: „tak”, „rozumiem”.
- › Witając się z osobą niewidomą, możesz delikatnie dotknąć jej dłoni, mówiąc na przykład: „witam pana”.
- › Informuj dyskretnie niewidomego, co się dzieje. Wchodząc wraz z nim do pomieszczenia, biura, dziekanatu, powiedz mu, kto lub co się w nim znajduje.
- › Nie zostawiaj częściowo otwartych drzwi. Jeżeli obcujesz z osobą niewidomą, pamiętaj, że drzwi do pomieszczeń muszą być zawsze dokładnie zamknięte lub otwarte. Gdy zmienisz ustawienie mebli i nie odstawisz na przykład na miejsce krzesła lub otworzysz okno, staraj się ją o tym uprzedzić. Nigdy nie zostawiaj żadnych przedmiotów na podłodze (zwłaszcza szklanych i z gorącymi napojami).
- › Zasygnalizuj swoje przybycie. Przedstaw się, gdy wchodzisz do pomieszczenia, w którym znajduje się osoba niewidoma. Uprzedź ją także, jeśli się oddalasz.

Proponując zajęcie miejsca, nie staraj się posadzić niewidomego na krześle. Wystarczy, jeśli położysz rękę na oparciu.



Podczas spożywania wspólnego posiłku uprzedź osobę niewidomą, gdy stawiasz przed nią talerz z zupą, napelnioną szklankę czy filiżankę. Jeśli wyrazi takie życzenie, poinformuj, jak rozłożone jest nakrycie, jak ułożone są potrawy na talerzu. Tu najlepiej postugiwać się tarczą zegara, określając na przykład, że ziemniaki znajdują się na godzinie 3, surówka na 6, kotlet na 9. Możesz zapytać, czy pomóc i pokroić mięso, wsypać cukier do kawy. Nigdy nie rób tego bez zgody osoby niewidomej.



Gdy osobie niewidomej pomaga pies przewodnik, nie odwracaj uwagi pracującego zwierzęcia od wykonywania zadanych mu czynności i poleceń.

- › Spotykając niewidomego w urzędzie, na uczelni, zapytaj go, co chce załatwić i staraj się w tym pomóc. Jeżeli oczekujesz razem z nim na przykład w poczekalni, to wskaż mu wolne miejsce siedzące, a następnie zasygnalizuj, gdy zbliża się jego kolej.
- › Gdy potrzebny jest podpis osoby niewidomej, wskaż miejsce podpisu, naprowadzając jej rękę na określony punkt w dokumencie.
- › Jeżeli podczas zakupów dostrzeżesz niepewność u spotkanego w sklepie niewidomego, podejdź i życzliwie zapytaj, co chciałby nabyć. Zależnie od prośby/potrzeby podprowadź go do właściwego stoiska czy kasy. Może być mu także potrzebna pomoc w odczytaniu informacji podanych na etykietach produktów. Nie denerwuj się też, gdy pyta o to obsługę sklepu, a ty czekasz w kolejce.
- › Ile to kosztuje? Gdy ktoś zada takie pytanie, nie odpowiadaj: „przecież widać”. Może to być osoba mająca poważne problemy ze wzrokiem.

Gdy wręczasz osobie niewidomej pieniądze, podawaj każdy banknot lub monetę oddzielnie, określając ich wartość.

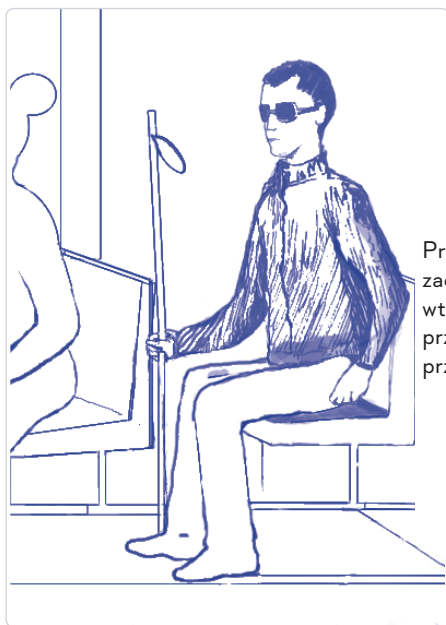


- › Gdy mijasz idącą osobę niewidomą, ustąp jej z przejścia. Ona ciebie nie widzi! Nie zachowuj się jednak tak, jakby ciebie nie było. Odgłosy, jakie powodujesz, pomagają jej w orientacji.
- › Przy udzielaniu wskazówek pamiętaj, że jeśli ktoś nie widzi, to informacja typu: „trzeba pójść tam, gdzie stoi biały dom” nic nie pomoże. Dobra wskazówka to: „trzeba pójść 50 metrów prosto, po czym skręcić w prawo”.
- › Pomagając niewidomemu w przemieszczaniu się, pozwól mu ująć się pod rękę. Wyczuwa wtedy dobrze twoje ruchy i łatwiej przewiduje przeszkodę niż w przypadku, gdy ty trzymasz go pod ramię. Jednocześnie staraj się nieznacznie wyprzedzać, zwalniając nieco podczas wchodzenia lub schodzenia z krawężnika czy korzystania ze schodów. Po udzieleniu pomocy nie oddalaj się w milczeniu. Zasygnalizuj, jeśli chcesz odejść.



Zwracaj uwagę na problemy z lokalizacją. Gdy zauważysz osobę niewidomą próbującą przejść przez jezdnię, popatrz, czy obrała prawidłowy kierunek i nie zbacza z bezpiecznej drogi. Ostrzeż ją przed ewentualnymi przeszkodami. Jeżeli będzie to konieczne, ujmij rękę lub laskę niewidomego i wskaż nią kierunek. Postępuj podobnie w innych miejscach, w których poruszanie się osoby niewidomej może być utrudnione (w parku, na jezdni, na placu zabaw, na nierównym terenie). Zwróć uwagę na niewidomych, którzy bezwiednie znaleźli się na ścieżce rowerowej.

- › Stojąc na przystanku, zapytaj niewidomego oczekującego na publiczny środek lokomocji o numer linii, na którą czeka i poinformuj go, gdy podjedzie właściwy pojazd.
- › Zareaguj, gdy niewidomy podchodzi do krawężnika na przystanku. Przystanki czy perony nie zawsze mają wypukłe oznaczenia na obrzeżach. Oznakowanie żółtym, kontrastującym z podłożem pasem ważne jest dla słabowidzących. Dla osoby niewidomej jest informacją niedostępną!
- › Gdy pomagasz przy wchodzeniu do pojazdu, podaj ramię osobie niewidomej i wejdź pierwszy. Możesz też podprowadzić ją do drzwi i położyć jej rękę na poręczy przy wejściu.
- › Ustąp miejsca! W środkach lokomocji osoba niewidoma jest bezpieczna, jeśli siedzi. Gdy nie ma wolnego miejsca lub podziękuj za nie, naprowadź jej rękę na uchwyt.



Przy wychodzeniu ze środka komunikacji zaoferuj swoje ramię i wysiadaj pierwszy. Masz wtedy możliwość uchronienia niewidomego przed upadkiem, zderzeniem z niebezpieczną przeszkodą, koszem na śmieci lub słupem.

Rozdział 4.

ODBLASKI

O konieczności używania odblasków nie trzeba nikogo przekonywać. Jednak problem tkwi w tym, iż jeszcze ciągle spotykamy się z opinią, że „mnie to nie dotyczy”.

Po zmierzchu, będąc niewidocznymi dla kierowcy samochodu, stajemy się ofiarami wypadku. Kierowca może nas potrącić, bo nie zauważy osoby poruszającej się bez odblasku. Możemy stać się też mimowolnym sprawcą wypadku. Kierowca, kiedy w ostatniej chwili widzi pieszego, próbuje go ominąć i odruchowo kierownicą odbija w lewo, zjeżdżając tym samym na przeciwległy pas drogi. Nic się złego nie wydarzy, jeśli ta droga jest pusta. Ale co się stanie, jeżeli jedzie tamtędy samochód ciężarowy...

Czy wieczorami nigdy nie poruszamy po parkingu? Czy nie chodzimy do sklepu, do pracy? Nie przechodzimy przez drogę na nieoświetlonym jej odcinku? Codziennie na polskich drogach ginie około 10 osób, z czego 4 to tzw. niechronieni uczestnicy ruchu drogowego (piesi, rowerzyści). I nawet jeśli nie z winy kierowcy taka osoba znajdzie się pod kołami samochodu, to on ponosi koszty i te materialne, i te psychiczne. Do końca życia pozostanie mu świadomość, że kogoś zabił lub uczynił kaleką.



Odblaski nie są tylko dla dzieci, chociaż tak najczęściej myślimy. Nie zapominajmy dbać także o swoje bezpieczeństwo, nosząc je i dając w ten sposób przykład właściwych zachowań. Nawet najmniejszy odblask może nas uratować przed kalectwem lub śmiercią.

Niech każdy student WSB, niech każdy pracownik WSB będzie mądrym wcześniej niż „po szkodzie”! Nośmy odblaski. ODBLASK TO NIE OBCIACH!

Rozdział 5.

NIEPEŁNOSPRAWNY PRACOWNIK

Zakaz dyskryminacji

Pracownicy powinni być równo traktowani przez pracodawcę w zakresie:

- › nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy
- › warunków zatrudnienia
- › awansowania
- › dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Pracodawca nie może dyskryminować pracownika z tytułu niepełnosprawności. Równe traktowanie pracownika niepełnosprawnego w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio.

Pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Skierowanie na badanie

Obowiązkiem pracodawcy przed nawiązaniem stosunku pracy jest skierowanie osoby niepełnosprawnej (obowiązek ten dotyczy również pracownika pełnosprawnego) do lekarza medycyny pracy na badania w celu uzyskania orzeczenia o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku.

W skierowaniu należy określić:

- › stanowisko pracy
- › rodzaj pracy
- › informacje o występowaniu na tym stanowisku czynności szkodliwych lub warunków uciążliwych.



Wynagrodzenie za pracę

Stosowanie skróconych norm czasu pracy nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości. Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaangażowaniu lub zaszerogowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na skrócone normy czasu pracy ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.

Powyższe zasady wynagradzania dotyczą wszystkich pracowników niepełnosprawnych, niezależnie od tego, czy rozpoczynają pracę, będąc osobami niepełnosprawnymi, czy też uzyskują ten status w trakcie zatrudnienia. Pracownikowi, posiadającemu status osoby niepełnosprawnej, podejmującemu pracę, podwyższone godzinowe stawki wynagrodzenia przysługują więc od początku.

Ile godzin w pracy?

Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Obecnie nie jest konieczne dokonywanie badań i przedkładanie pracodawcom zaświadczeń o potrzebie stosowania skróconej normy czasu pracy.

Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z dnia 13 czerwca 2013 roku zakwestionował przepisy w sprawie czasu pracy osób niepełnosprawnych ze stopniem znacznym i umiarkowanym. Począwszy od 10 lipca 2014 roku skróceniu uległy normy czasu pracy dla osób niepełnosprawnych. Od tego dnia wskazane powyżej osoby mogą pracować, jak już to zostało wspomniane, maksymalnie 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Normy i rozkład czasu pracy

Normy czasu pracy obowiązujące pracowników niepełnosprawnych należy uznać za sztywne. Z uwagi ich zmianę względem osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności pracodawca, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, jest zobowiązany do poinformowania o tym swoich niepełnosprawnych pracowników. Pracodawca musi również pamiętać, że w przypadku, gdy umowa o pracę zawarta z pracownikiem niepełnosprawnym wskazuje wzrost normy czasu pracy, może zaistnieć konieczność jej zmiany w tym zakresie.

Rozkład czasu pracy pracowników niepełnosprawnych, przy zachowaniu zasad pięciodniowego tygodnia pracy, pracodawca może określić na dowolne dni pracy. Rozkład ten może przewidywać pracę w soboty i niedziele.

Praca w godzinach nadliczbowych i nocnych

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

Stosowanie sztywnych, a w niektórych przypadkach obniżonych norm czasu pracy oraz zakaz pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych nie dotyczy:

- › osób zatrudnionych przy pilnowaniu
- › sytuacji, gdy na wniosek osoby zatrudnionej lekarz prowadzący badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego nieobecności lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

Uprawnienie do przerwy

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, to ma on prawo do przerwy w pracy trwającej przynajmniej 15 minut, wliczonej do czasu pracy. Niezależnie od tego uprawnienia osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas takiej przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy. Prawo do dodatkowej przerwy przysługuje po doręczeniu orzeczenia o niepełnosprawności. Dodatkowa przerwa w pracy jest przerwą płatną.

Przepisy nie wymagają od osób niepełnosprawnych spełnienia jakiegokolwiek dodatkowej przesłanki uprawniającej do korzystania z przerwy w pracy.

Dodatkowy wypoczynek

Pracownikowi niepełnosprawnemu, zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu roku po dniu zaliczenia jej do jednego z wymienionych stopni niepełnosprawności. Urlop ten nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów. Pierwszy dodatkowy urlop wypoczynkowy osoba niepełnosprawna nabywa w całości (czyli w wymiarze 10 dni roboczych).

Uprawnienia urlopowe

Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi zaliczonego do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, chociażby nie wystąpił do pracodawcy o przyznanie takiego urlopu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r. II PK 339/04).

Opóźnienie w doręczeniu przez pracownika niepełnosprawnego orzeczenia o niepełnosprawności nie ma wpływu na uprawnienia urlopowe. Roszczenie o dodatkowy urlop wypoczynkowy przedawnia się z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie to stało się wymagalne.

Urlop dodatkowy przysługuje w pełnym wymiarze (10 dni) niezależnie od miesiąca, w którym pracownik utracił umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności. Nabycie pierwszego urlopu dodatkowego w trakcie roku traktowane jest jako urlop uzupełniający.

Prawo do płatnego zwolnienia

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
- › 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.

Problem konieczności wykazania i udokumentowania niemożności wykonania zabiegów poza godzinami pracy podlega ustaleniom między pracodawcą a osobą niepełnosprawną.

Wynagrodzenie za zwolnienie

Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Łączny wymiar dodatkowego urlopu osoby niepełnosprawnej i zwolnienia od pracy nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Kolejność skorzystania z powyższych uprawnień nie ma znaczenia dla ustalania ich maksymalnego łącznego wymiaru.

Pracodawca udziela osobie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności zwolnienia od pracy na czas turnusu rehabilitacyjnego na podstawie wniosku lekarza sprawującego nad nią opiekę. Wniosek lekarza określa rodzaj turnusu i czas jego trwania.

Skierowanie na turnus rehabilitacyjny osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przedstawia pracodawcy w takim terminie, który umożliwi zapewnienie normalnego toku pracy w zakładzie pracy.

Podstawą wynagrodzenia za czas zwolnienia jest przedłożony pracodawcy dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu.

Ważne przepisy

Do urlopów dodatkowych pracowników niepełnosprawnych stosuje się przepisy Kodeksu pracy mówiące o urloпах wypoczynkowych pracowników. Urlopu udziela się na dni pracy (zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy) w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi pracy pracownika w danym dniu.

Dodatkowy urlop niewykorzystany w danym roku kalendarzowym przechodzi na rok następny, tak samo jak urlop podstawowy.

Uzyskanie uprawnień dodatkowego urlopu wypoczynkowego przez osobę niepełnosprawną ma takie skutki, że zwiększa wymiar zwykłego urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikom na podstawie Kodeksu pracy, tj. obecnie z 20 do 30 dni oraz z 26 do 36 dni. Osoba niepełnosprawna, która raz nabyła wskazane uprawnienia, zachowuje do nich prawo nawet, jeśli zmieni pracodawcę.

Podstawy prawne

- › Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108, z późn. zm.)
- › Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 511, z późn. zm.)
- › Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, z późn. zm.)
- › Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz.U. z 2003 r. Nr 100, poz. 927)



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

