

PRAWA I OBOWIĄZKI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

§ 1

1. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.
2. W przypadku osoby niepełnosprawnej zaliczanej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności czas pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
3. Wymiar czasu pracy ustalony zgodnie z ust. 1 lub 2 obowiązuje od dnia następującego po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności.

§ 2

1. Przepisów § 1 nie stosuje się:
 - 1) do osób zatrudnionych przy pilnowaniu, oraz
 - 2) 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.
2. Koszty badań, o których mowa w ust.1 pkt.2, ponosi pracodawca.

§ 3

Stosowanie norm czasu pracy, o których mowa w § 1 nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

§ 4

Osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek w wymiarze 15 minut. Czas przerwy wliczany jest do czasu pracy. Jest to przerwa przewidziana dla tych pracowników obok przerwy obowiązkowej trwającej 15 minut, przysługującej każdemu pracownikowi, którego wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin.

§ 5

1. Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Urlop pracownika niepełnosprawnego stanowi więc sumę urlopu dodatkowego i urlopu w wymiarze ustalonym na zasadach ogólnych. Prawo do

pierwszego urlopu dodatkowego niepełnosprawny pracownik nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia go do jednego ze stopni niepełnosprawności. Prawo do kolejnego urlopu dodatkowego przysługuje pracownikowi z początkiem nowego roku.

2. Urlop dodatkowy, o którym mowa w ust.1, nie przysługuje, jeżeli niepełnosprawny pracownik jest uprawniony do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów, chyba że wymiar tego urlopu dodatkowego jest niższy niż 10 dni roboczych. Wtedy bowiem zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy, o którym mowa w ust.1 (tj. 10 dni roboczych).

§ 6

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- a) w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zapotrzebowania ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy,
- b) w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej jednak niż raz w roku. Jeżeli pracownik skorzystał z tego zwolnienia, nie przysługuje mu dodatkowy urlop wypoczynkowy, jeżeli zaś pracownik wykorzystał już urlop wypoczynkowy, pracodawca może udzielić mu zwolnienia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas stanowiący różnicę pomiędzy liczbą dni roboczych w czasie trwania turnusu a liczbą dni roboczych wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Zwolnienie udzielane jest na podstawie wniosku lekarza o skierowanie na turnus rehabilitacyjny, który określać musi rodzaj i czas trwania turnusu. Podstawą wymiaru wynagrodzenia za czas zwolnienia jest dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu.

Łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.