

Procedura weryfikacji warunków pracy osób ze szczególnymi potrzebami

1. Niniejsza procedura określa zasady weryfikacji warunków pracy osób ze szczególnymi potrzebami ze względu na stan zdrowia, w tym osób z niepełnosprawnościami.
2. Weryfikacja warunków pracy prowadzona jest w ramach procesu zatrudnienia nowego pracownika posiadającego orzeczenie o stopniu niepełnosprawności oraz w trybie konsultacji w przypadku powstania niepełnosprawności w trakcie zatrudnienia lub powstania długotrwałej zmiany stanu zdrowia pracownika, wpływającej na jego szczególne potrzeby w zakresie warunków pracy.
3. Opiniowanie warunków pracy przy zatrudnianiu nowego pracownika - zapewnienie przepływu informacji:
 - a) Centrum Spraw Pracowniczych (CSP) informuje Dział Dostępności (DDo) o zatrudnieniu osoby posiadającej orzeczenie o stopniu niepełnosprawności oraz przekazuje kopię złożonego orzeczenia.
 - b) DDo przeprowadza konsultacje z pracownikiem celem weryfikacji warunków pracy w kontekście szczególnych potrzeb związanych ze stanem zdrowia.
 - c) DDo opiniuje stanowisko pracy pod kątem szczególnych potrzeb we współpracy z Sekcją BHP, jeśli dotyczy.
 - d) DDo wydaje zalecenia dotyczące likwidacji barier i dostosowania warunków pracy do szczególnych potrzeb związanych ze stanem zdrowia. Zalecenia są przekazywane do CSP oraz do jednostki zatrudniającej pracownika.
4. Powstanie niepełnosprawności w trakcie zatrudnienia lub długotrwałej zmiany stanu zdrowia pracownika wpływającej na jego szczególne potrzeby w zakresie warunków pracy – zapewnienie przepływu informacji:
 - a) Centrum Spraw Pracowniczych (CSP) informuje Dział Dostępności (DDo) o dostarczeniu przez pracownika orzeczenia o niepełnosprawności oraz przekazuje kopię złożonego orzeczenia.
 - b) W przypadku długotrwałej zmiany stanu zdrowia i wynikających z tego powodu szczególnych potrzeb mogących mieć wpływ na warunki pracy, pracownik może sam zwrócić się do DDo w celu uzyskania wsparcia w zakresie warunków pracy.
 - c) DDo prowadzi konsultacje z pracownikiem po otrzymaniu stosownej informacji z CSP lub na wniosek pracownika, celem weryfikacji warunków pracy w kontekście szczególnych potrzeb związanych ze stanem zdrowia.
 - d) DDo opiniuje stanowisko pracy pod kątem szczególnych potrzeb we współpracy z Sekcją BHP, jeśli dotyczy.

- e) DDo wydaje zalecenia dotyczące likwidacji barier i dostosowania warunków pracy do szczególnych potrzeb związanych ze stanem zdrowia. Zalecenia są przekazywane do CSP i do jednostki zatrudniającej pracownika.
5. Za zapewnienie dostępności w przedmiotowym obszarze odpowiada kierownik jednostki zatrudniającej pracownika.
 6. Przy dostosowaniu warunków pracy, uwzględnia się wskazania podane w orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności oraz w innej dokumentacji medycznej dostarczonej przez pracownika.
 7. W sprawach związanych z zapewnieniem dostępności w obszarze warunków pracy, podejmuje się działania bez zbędnej zwłoki.
 8. W sprawach związanych z zapewnieniem dostępności miejsca pracy, w szczególności dotyczących postępowania skargowego, koordynacji dostępności, stosuje się przepisy wewnętrzne Uczelni i prawa powszechnie obowiązujące.