

Ochrona pracy osób z niepełnosprawnością



Podstawowe regulacje prawne związane z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U., poz. 1359).
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r., poz. 640 ze zmianami oraz z 2016 r., poz. 1948).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666 ze zmianami oraz z 2016 r. Dz. U., poz. 2255).
- 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 ze zmianami oraz z 2011 r. Nr 173, poz. 1034).
- Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (Dz. U. z 2016 r., poz. 290 ze zmianami oraz z 2016 r., poz. 2255).
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1422).

Osobami niepełnosprawnymi, których dotyczy Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych są osoby, których niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem:

1. o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności określonych w art. 3, lub
2. o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów, lub
3. o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16 roku życia.



Ustala się trzy stopnie niepełnosprawności, które stosuje się do realizacji celów określonych ustawą:

1. znaczny stopień niepełnosprawności – zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji,
2. umiarkowany stopień niepełnosprawności – zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych,
3. lekki stopień niepełnosprawności – zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Orzeczenie ustalające stopień niepełnosprawności stanowi także podstawę do przyznania ulg i uprawnień na podstawie odrębnych przepisów.

Niezdolność do samodzielnej egzystencji oznacza naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokajanie bez pomocy innych osób podstawowych potrzeb życiowych, za które uważa się przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się i komunikację.



Zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności osoby nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach:

1. przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej,
2. zatrudnienia w formie telepracy.

Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy:

- w zakresie spełniania warunku przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej oraz zatrudnienia w formie telepracy,
- kontrole w zakładach pracy chronionej przeprowadzane nie rzadziej niż co trzy lata, w zakresie przestrzegania przepisów ustawy, w szczególności art. 28 ust. 1 pkt 2 Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, tzn. czy obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy:
 - odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich.

Zakres szczególnej ochrona pracy osób z niepełnosprawnością

Obiekty i pomieszczenia pracy:

- powinny spełniać wymagania pod względem wysokości, powierzchni i kubatury – w zależności od wykonywanej technologii, rodzaju pracy, liczby pracowników i czasu ich przebywania oraz nie budzić zastrzeżeń pod kątem stanu technicznego,
- zapewnienie odpowiedniego natężenia oświetlenia i równomierności oświetlenia światłem sztucznym w pomieszczeniach w których utworzono stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych,
- należy zapewnić odpowiednie podjazdy (windy, jeżeli osoby te są niepełnosprawne ruchowo).





Eliminacja występujących barier architektonicznych:

- przystosowanie obiektów i pomieszczeń dla osób niepełnosprawnych, zabezpieczenie i właściwe oznakowanie miejsc niebezpiecznych, zabezpieczenie i oznakowanie dróg i przejść komunikacyjnych oraz przystosowanie pomieszczeń higienicznosanitarnych do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Wentylacja, ogrzewanie, oświetlenie:

- w zakresie skuteczności wymiany powietrza, zapewnienia odpowiedniej temperatury oraz zapewnienia oświetlenia dziennego i elektrycznego o parametrach zgodnych z Polskimi Normami.

Stanowiska i procesy pracy:

- zorganizowanie, dostosowanie i wyposażenie stanowisk pracy zgodnie z wymogami bhp, zapewnienie odpowiednich dojazdów do stanowisk pracy, zapewnienie odpowiedniej powierzchni i przestrzeni na stanowiskach pracy dostosowanych do rodzaju wykonywanych czynności,
- wyposażenie stanowiska pracy pracownika niepełnosprawnego uwzględniające jego potrzeby biorąc pod uwagę specyfikę techniczną i technologiczną wykonywanej pracy i rodzaj niepełnosprawności,
- zapewnienie możliwie najbardziej wygodnej pozycji przy wykonywaniu pracy, umieszczając przedmioty pracy (lub elementy sterowania) w dogodnym zasięgu operatora,





- zapewnienie widoczności i słyszalności w obrębie wykonywanej pracy i najbliższego otoczenia oraz widoczności i słyszalności urządzeń sygnalizacyjnych,
- zapewnienie dostosowania przynajmniej niektórych wymiarów stanowiska do wymiarów ciała pracownika niepełnosprawnego (np. regulacja wysokości siedziska, wysokości przedmiotu pracy),
- opracowanie i udostępnienie pracownikom instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dostosowanej do wykonywanych prac oraz stopnia niepełnosprawności pracownika.

Urządzenia higieniczno-sanitarne

- Zapewnienie dostosowania urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości pracowników niepełnosprawnych wynikających ze zmniejszonej sprawności, zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi:
 - Kabina natryskowa zamknięta, z urządzeniami przystosowanymi do korzystania przez osoby niepełnosprawne poruszające się na wózkach inwalidzkich, powinna mieć powierzchnię nie mniejszą niż 2,5 m² i szerokość co najmniej 1,5 m oraz być wyposażona w urządzenia wspomagające, umożliwiające korzystanie z kabiny zgodnie z przeznaczeniem.
 - W ustępach ogólnodostępnych należy stosować drzwi do kabin ustępowych otwierane na zewnątrz, o szerokości co najmniej 0,8 m, a do kabin przystosowanych dla potrzeb osób niepełnosprawnych, co najmniej 0,9 m.

- W budynku, na kondygnacjach dostępnych dla osób niepełnosprawnych, co najmniej jedno z ogólnodostępnych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych powinno być przystosowane dla tych osób przez:
 - zapewnienie przestrzeni manewrowej o wymiarach co najmniej 1,5x1,5 m,
 - stosowanie w tych pomieszczeniach i na trasie dojazdu do nich drzwi bez progów,
 - zainstalowanie odpowiednio przystosowanej, co najmniej jednej miski ustępowej i umywalki, a także jednego natrysku, jeżeli ze względu na przeznaczenie przewiduje się w budynku takie urządzenia,
 - zainstalowanie uchwytów ułatwiających korzystanie z urządzeń higieniczno-sanitarnych,
 - dopuszcza się stosowanie pojedynczego ustępu dla osób niepełnosprawnych bez przedziałka oddzielającego od komunikacji ogólnej.



Maszyny i urządzenia techniczne:

- zapewnienie odpowiednich urządzeń ochronnych,
- wyposażenie w urządzenia sterownicze mające wpływ na bezpieczeństwo obsługi oraz urządzenia do uruchomienia lub całkowitego i awaryjnego zatrzymania,
- wyposażenie maszyn i urządzeń w automatyczną sygnalizację (światlną lub akustyczną) ostrzegawczą przed uruchomieniem maszyny,
- spełnienie wymagań zasadniczych dla maszyn,
- dostosowanie oprzyrządowania maszyny (m.in. elementów sterowniczych, sygnalizacyjnych i innych mających wpływ na bezpieczeństwo) do potrzeb osoby niepełnosprawnej obsługującej maszynę.

Urządzenia i instalacje energetyczne:

- zapewnienie skutecznej ochrony przeciwporażeniowej podstawowej i przy uszkodzeniu,
- dokonanie pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej podstawowej i przy uszkodzeniu,
- zabezpieczenie instalacji i urządzeń elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym, dostępem osób nieupoważnionych, przedostawaniem się wody itp.

Transport wewnętrzny i magazynowanie:

- zapewnienie przestrzegania norm ręcznego przemieszczania ciężarów oraz odpowiedniego stanu technicznego dróg, przejść komunikacyjnych i ramp.

Prawna ochrona pracy osób z orzeczoną niepełnosprawnością

1. Ocena ryzyka zawodowego:

- przeprowadzenie i zapoznanie pracowników z oceną ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym zatrudniane są osoby niepełnosprawne,
- w ocenie ryzyka zawodowego należy uwzględnić uwarunkowania związane z niepełnosprawnością pracowników (m.in. predyspozycje do pracy, dostosowanie i organizacja stanowiska pracy stosownie do ich możliwości).

2. Niedopuszczenie do występowania narażenia na czynniki szkodliwe powyżej dopuszczalnych norm.

3. Wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej.



1. Prawidłowe nawiązywanie stosunku pracy, w tym potwierdzenie na piśmie rodzaju zawartej umowy o pracę oraz jej warunków, udzielenie pisemnej informacji na temat dodatkowych warunków zatrudnienia, z uwzględnieniem systemów i rozkładów czasu pracy pracowników niepełnosprawnych w regulaminie pracy bądź w obwieszczeniu.
2. Przygotowanie do pracy (badania lekarskie, szkolenia BHP):
 - zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych zgodnie z orzeczeniem lekarskim. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Przepisu nie stosuje się do osób zatrudnionych przy pilnowaniu, a także, 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

Stosowanie się do ograniczeń związanych z czasem pracy osoby niepełnosprawnej:

- prowadzenie ewidencji czasu pracy,
- ustanowienie ustawowego limitu czasu pracy, tj. czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo,
- przestrzeganie zakazu zatrudniania niepełnosprawnych w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych z wyłączeniem osób zatrudnionych przy pilnowaniu, lub jeżeli lekarz wyraził na to zgodę,
- przestrzeganie dopuszczalnego przeciętnego tygodniowego i rocznego limitu godzin nadliczbowych,
- prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy na wypoczynek lub gimnastykę usprawniającą,

Wyplata wynagrodzenia i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy:

- stosowanie norm czasu pracy (8/40 i 7/35) nie może spowodować obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości,
- godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na normy czasu pracy, o których mowa w art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm,
- wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Szczegółowe zasady udzielania zwolnień od pracy określa rozporządzenie Ministra 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. Nr 100, poz. 927).



Prawidłowe ustalanie wymiaru wypoczynkowego oraz zagwarantowanie prawa do zwolnień od pracy:

- udzielenie dodatkowego urlopu wypoczynkowego osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności oraz udzielenie zwolnienia w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym osobie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
- prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni dla osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności,



- urlop dodatkowy nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów,
- jeżeli wymiar urlopu dodatkowego (innego niż dla osób niepełnosprawnych) jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy dla osób niepełnosprawnych,
- 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,
- łączny wymiar urlopu dodatkowego dla osoby niepełnosprawnej i zwolnienia od pracy nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Zwrot kosztów poniesionych przez pracodawcę na przystosowanie zakładu pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej

- Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne, może wnioskować o otrzymanie ze środków Funduszu zwrot kosztów:
- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności,
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,

- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności,
- rozpoznania przez służby medycyny pracy ww. potrzeb,
- zwrot wnioskowanych przez pracodawcę kosztów dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów pracodawcy wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych i nie może przekraczać dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.



Niepełnosprawność powstała w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej

- Pracodawca jest zobowiązany wobec pracownika, który w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utracił zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku – wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie 3 miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy.
- Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania pracownika za osobę niepełnosprawną.
- Przepisu tego nie stosuje się, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika z jego winy lub jego stanu nietrzeźwości – udowodnione przez pracodawcę.

Wymagania dla pracodawcy przy zatrudnieniu osób niepełnosprawnych



Schorzenia intelektualne

- Wymagania techniczne:
 - wyposażenie stanowiska w urządzenia niewymagające skomplikowanej obsługi (np. podejmowania decyzji w ograniczonym czasie dot. konieczność szybkiego wyłączenia),
 - wyposażenie stanowiska w narzędzia proste nie wymagające kwalifikacji intelektualnych.
- Wymagania środowiskowe:
 - stanowisko nie powinno znajdować się w przestrzeni, w której pracownik będzie narażony na masowy kontakt z nieznanymi jej osobami (np. supermarket),
 - pracownik nie może być narażony na presję psychiczną współpracowników lub klientów.

Organizacja pracy:

- praca możliwie ograniczona do wykonywania prostych prac, takich jak: cięcie, zbijanie, montaż różnych elementów, sklejenie, składanie, naklejanie,
- praca powinna składać się z niewielu czynności,
- praca nie może narażać pracownika na stres,
- powtarzające się czynności i niezmienniające się często,
- eliminacja z obowiązków czynności wymagających sprawności umysłowej i samodzielności,
- poprawne wykonywanie pracy nie może być uzależnione od komunikacji z klientem lub współpracownikami,
- zapewnienie asystenta pracy – funkcję tą może sprawować inny pracownik, który będzie miał stały nadzór nad niepełnosprawnym.

Choroby psychiczne

- Wymagania środowiskowe:
 - stanowisko nie powinno znajdować się w przestrzeni, w której pracownik będzie narażony na masowy kontakt z nieznanymi jej osobami (np. supermarket),
 - pracownik nie może być narażony na presję psychiczną współpracowników lub klientów.

- Organizacja pracy:
 - praca nie może narażać pracownika na stres,
 - praca podzielona na etapy, które realizując, będzie odnosił sukcesy,
 - praca nie może być monotonna i zbyt prosta,
 - nie może wykonywać prac, od których zależy życie ludzkie.

Choroby słuchu

◦ Wymagania techniczne:

- aparat słuchowy – wedle zaleceń lekarza,
- nauszники ochronne – w przypadku pracy w hałasie, nawet, gdy nie zostały przekroczone normy,
- sygnalizatory świetlne i komunikatory – zastępujący komunikację dźwiękową (gdy konieczna),
- urządzenia elektroakustyczne – w przypadku pracy w pomieszczeniach użytku zbiorowego,
- dodatkowe zabezpieczenia na wypadek utraty równowagi (przy głuchocie percepcyjnej) – w przypadku pracy na wysokościach.



◦ Wymagania środowiskowe:

- w przypadku osób, u których występuje głuchota jednostronna, ich stanowisko powinno być tak ulokowane, aby sprawne ucho było skierowane w stronę pozostałych współpracowników lub klientów.

Organizacja pracy:

- pracownik musi mieć możliwość przekazywania i utrzymywania komunikacji innej niż głosowa (komunikator, sygnalizator świetlny),
- pracownik musi mieć zapewnioną możliwość wezwania osoby, która wspierać będzie pracownika w procesie komunikacyjnym, np. przywoływacz świetlny,
- jeśli praca wykonywana jest w miejscach niebezpiecznych dla życia lub zdrowia, muszą być zapewnione bardzo czytelne sygnały świetlne,
- jeśli praca wykonywana jest na wysokościach, niepełnosprawnemu powinien towarzyszyć asystent zdolny do pracy na wysokości, ze względu na możliwość utraty równowagi,
- współpracownicy powinni być przeszkoleni w zakresie komunikacji z osobami głuchoniemymi.

Choroby narządu wzroku



- Wymagania techniczne:
 - w przypadku stanowisk biurowych (w zależności od stopnia utraty wzroku): monitor o wysokiej przekątnej powyżej 19 cali, klawiatura brajlowska, oprogramowanie czytające napisy,
 - w przypadku stanowisk związanych z obsługą maszyn – przygotowanie wszelkich opisów urządzeń i maszyn w języku brajla,
 - stosowanie pisma wypukłego.

- Wymagania środowiskowe:
 - obiekty, w których są zatrudniane osoby niepełnosprawne powinny mieć wytyczone stałe ciągi komunikacyjne, na których nie mogą znajdować się żadne przeszkody.

Organizacja pracy:

- pracownik musi mieć zapewnioną możliwość wezwania osoby, która wspierać będzie pracownika w sytuacjach wymagających ostrożności lub rozpoznania wzrokowego, np. przywoływacz dźwiękowy,
- dla zachowania dobrej orientacji na stanowisku pracy osoby współpracujące powinny skrupulatnie przestrzegać porządku – narzędzia, materiały powinny znajdować się zawsze na swych stałych miejscach,
- im niższa ostrość wzroku, tym bardziej praca powinna mieć charakter ustabilizowany, na stałym stanowisku pracy, bez częstych zmian.

Upośledzenie narządu ruchu

1. Wymagania techniczne:

- osoby na wózkach inwalidzkich:
 - narzędzia pracy powinny znajdować się w zasięgu rąk (50-80 cm w poziomie oraz 150 cm w pionie),
 - dojście do budynku powinno być utwardzone, a jego szerokość nie może być mniejsza niż 150 cm, szerokość furtek i drzwi nie może być mniejsza niż 90 cm,
 - budynki wyposażone powinny być w podjazdy o szerokość 1,2 m,
 - maksymalne progi w drzwiach i przejściach nie większe niż 20 mm, wszystkie drzwi o szerokości min. 90 cm. Drzwi otwierane uchylnie lub rozsuwane,
 - jeśli niepełnosprawny pracuje na innej kondygnacji niż parter, budynek powinien być wyposażony w windę z obniżonymi elementami sterowniczymi (minimalne wymiary windy to 140 cm x 110 cm), podnośnik lub schodółaz,
 - pracownik powinien mieć dostęp do pomieszczeń sanitarnych, których powierzchnia nie może być mniejsza niż 1,5 m x 1,5 m. Pomieszczenie powinno być wyposażone w uchwyty



umożliwiający dostęp do miski ustępowej,
umywalki,

- o na parkingu powinno znajdować się miejsce o minimalnych wymiarach 3,6 m x 6 m, informacja o przeznaczeniu miejsca powinna być stosownie



ograniczenie sprawności kończyn górnych:

- pracownik powinien mieć dostęp do narzędzi pracy, pomimo ograniczeń wynikających ze schorzenia,
- narzędzia pracy powinny być wyposażone w urządzenia ułatwiające ich przemieszczanie (podnośniki, wózki), aby nie obciążać sprawnych części ciała,

schorzenia kręgosłupa:

- miejsce pracownika powinno być wyposażone w fotel z podłokietnikami, zagłówkiem oraz regulacją punktu lędźwiowego,
- stanowisko powinno być wyposażone w narzędzia w taki sposób, aby pracownik miał do nich stały dostęp, bez konieczności wychylania się (w promieniu 50-60 cm),
- narzędzia pracy powinny być wyposażone w urządzenia ułatwiające ich przemieszczanie (podnośniki, wózki).

Organizacja pracy:

- wyeliminowanie czynności wymagających wysiłku fizycznego,
- wyeliminowanie czynności obciążających niepełnosprawną część ciała,
- wyeliminowanie czynności (schorzenia kręgosłupa i kończyn dolnych) wymagających przebywania w długotrwałej wymuszonej pozycji ciała (np. stanie),
- wyeliminowanie czynności (schorzenia kręgosłupa i kończyn dolnych) wymagających chodzenia, pokonywania schodów lub dźwigania,
- wyeliminowanie czynności (chorzenia kończyn górnych), które wymagają precyzji manualnej.