

INFORMATOR

zatrudnianie osób niepełnosprawnych



Warszawa 2009

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
Wydział Programowania i Realizacji Zadań
Dział Komunikacji Społecznej
Centralny Ośrodek Informacji
Al. Jana Pawła II 13
00-828 Warszawa
tel. 022 50 55 500
www.pfron.org.pl

Redakcja i opracowanie:
Izabela Siemaszko

Stan prawny na 1 grudnia 2009 r.

Nakład 50 000 egz.

ISBN 978-83-908631-3-9

Skład i łamanie
DTPpro – studio prepress
studio@dtppro.pl

Druk i oprawa
Toruńskie Zakłady Graficzne „Zapolex” Sp. z o.o.
87-100 Toruń, ul. Gen. Sowińskiego 2/4
www.zapolex.pl

Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

SPIS TREŚCI

ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	5
CZĘŚĆ I. WSPIERANIE PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE (ON)	15
1. Limity zatrudnienia osób niepełnosprawnych – obowiązkowe wpłaty i zwolnienia z wpłat na PFRON	17
1.1. Ustalenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych	19
1.2. Obniżenie wysokości wpłat na PFRON	20
1.3. Możliwości obniżenia kosztów pracy z tytułu współpracy z określonymi pracodawcami	21
2. Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych	22
3. Pomoc publiczna i pomoc <i>de minimis</i>	31
4. Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej	32
5. Dodatkowe koszty związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych	35
5.1. Osoba pomagająca osobie niepełnosprawnej w miejscu pracy	35
CZĘŚĆ II. SAMOZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH. MOŻLIWOŚĆ PODNOSZENIA KWALIFIKACJI	39
1. Dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej	41
2. Dofinansowanie do oprocentowania kredytu bankowego	42
3. Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	42
4. Szkolenie zawodowe osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy	44
5. Dofinansowanie szkoleń pracowników niepełnosprawnych	45

CZĘŚĆ III. SZCZEGÓLNE UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH	49
1. Zakaz dyskryminacji niepełnosprawnych pracowników	51
2. Czas pracy	51
2.1. Limity czasu pracy	51
2.2. Zakaz pracy w nocy i w godzinach nadliczbowych	52
2.3. Dłuższa przerwa w czasie pracy	52
2.4. Dodatkowy urlop wypoczynkowy	52
2.5. Zwolnienie od pracy z zachowaniem wynagrodzenia	53
3. Konflikt pracownika z pracodawcą	54
3.1. Roszczenia pracownika	54
3.2. Pełnomocnictwo	54
3.3. Apelacje i zażalenia	54
4. Pracodawca i niepełnosprawny pracownik – prawa i obowiązki	55



ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

(stan prawny na 1 grudnia 2009 r.)

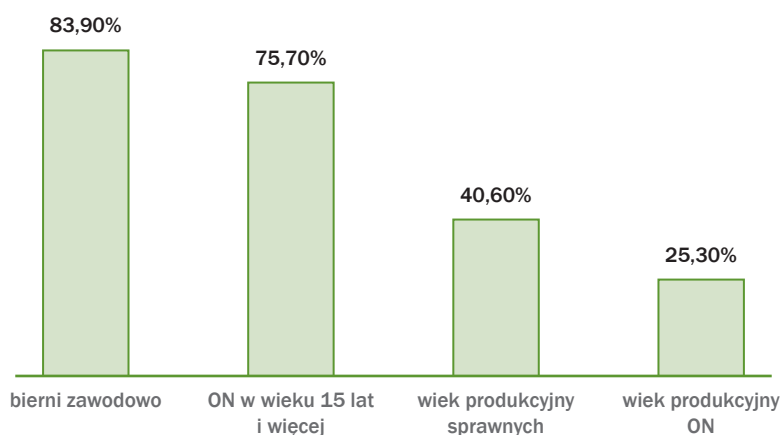




Sytuacja społeczno-ekonomiczna poszczególnych grup ludności, w tym osób niepełnosprawnych, jest pochodną ich sytuacji na rynku pracy. Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski wskazują na znaczną poprawę sytuacji na rynku pracy w ciągu trzech ostatnich lat, a zwłaszcza w 2008 roku. Nastąpił wzrost wskaźnika zatrudnienia i spadek stopy bezrobocia. I choć sytuacja osób niepełnosprawnych nadal jest znacznie trudniejsza od sytuacji osób sprawnych, należy odnotować korzystne zmiany.

Większość osób niepełnosprawnych pozostaje poza rynkiem pracy i jest to niestety zjawisko obserwowane od wielu lat, dotyczące także osób w wieku produkcyjnym.

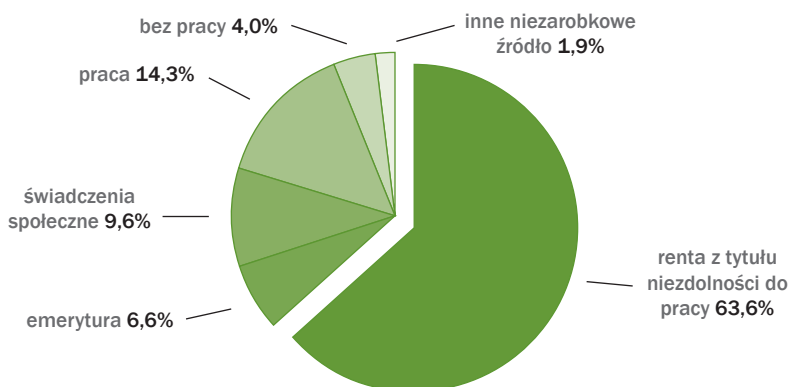
W 2008 r. biernych zawodowo było 83,9% osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej i 75,7% osób w wieku produkcyjnym (wobec adekwatnych udziałów dla osób sprawnych – odpowiednio 40,6% i 25,3%). Dlatego wciąż podejmowane są działania ustawowe wspierające aktywizację zawodową tych osób.



Wykres 1. Wiek produkcyjny

Dla 63,6% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym renta z tytułu niezdolności do pracy była głównym źródłem utrzymania. Emerytura była takim źródłem dla 6,6%, świadczenia społeczne – dla 9,6%, a inne niezarobkowe źródło utrzymania – dla 1,9%. Z pracy utrzymywało się 14,3%, w tym 11,6% z pracy najemnej (pozostali pracowali we własnym gospodarstwie rolnym bądź na własny rachunek poza rolnictwem indywidualnym). 4% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym pozostawało na utrzymaniu innych osób.

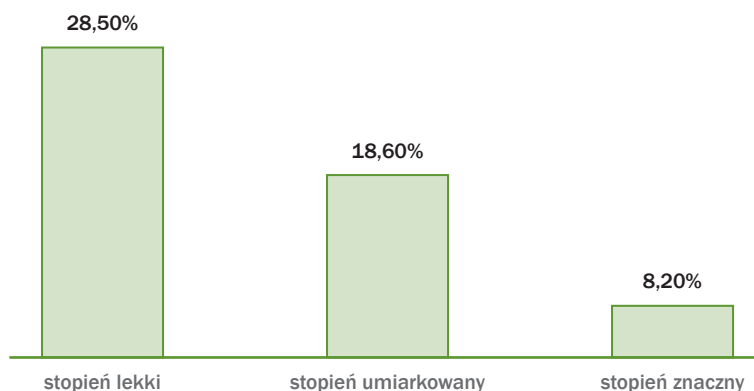
W 2008 aktywnych zawodowo było 15,6% osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej, a 23,9% w wieku produkcyjnym. Dla porównania współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych w wieku 15 lat i więcej wynosił 59,4%, a w wieku produkcyjnym 74,7%. Współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wzrósł w stosunku do 2007 roku o 1,4 pkt. proc. (osób sprawnych – o 0,7 pkt. proc.).



Wykres 2. Źródło dochodu

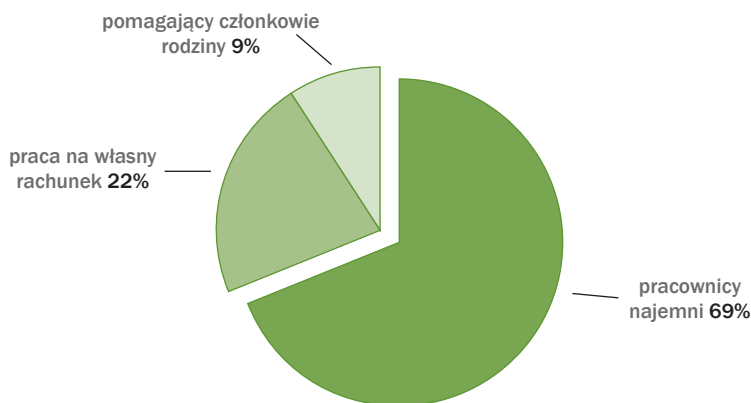
W 2008 roku udział osób pracujących wśród osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej wynosił 13,7%, wśród osób w wieku produkcyjnym – 20,8%. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym – po raz pierwszy od 2002 roku – przekroczył 20%. W porównaniu z rokiem ubiegłym wzrósł o 1,4 pkt. proc. (osób sprawnych – o 2,6 pkt. proc.). Wskaźnik zatrudnienia osób sprawnych w wieku 15 lat i więcej oraz dla zbiorowości osób w wieku produkcyjnym wynosił odpowiednio 55,3% i 69,4%.

Stopień niepełnosprawności z natury rzeczy różnicuje aktywność zawodową osób niepełnosprawnych: w 2008 r. pracowało 21,9% osób niepełnosprawnych z lekkim stopniem niepełnosprawności, 13,2% ze stopniem umiarkowanym i 3,8% ze stopniem znacznym. Wskaźniki te są oczywiście znacznie wyższe w przypadku osób w wieku produkcyjnym – wynosiły odpowiednio 28,5%, 18,6% i 8,2%. W każdej z grup osób niepełnosprawnych, wyróżnianych ze względu na stopień ich niepełnosprawności, obserwuje się wzrost wskaźnika zatrudnienia w porównaniu z rokiem ubiegłym.



Wykres 3. Stopień niepełnosprawności

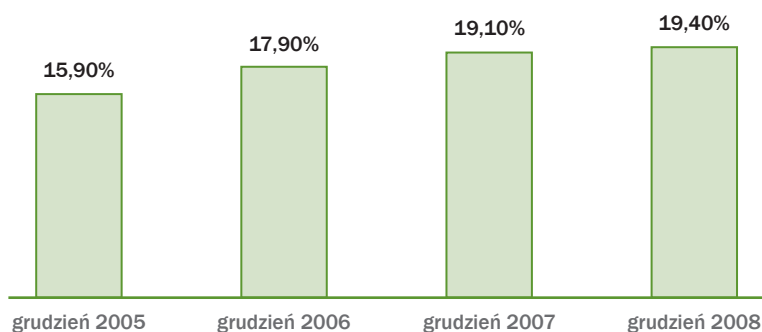
Większość osób niepełnosprawnych pracujących w wieku 15 lat i więcej stanowią pracownicy najemni – w 2008 r. 65,6%, jednak znaczące są także odsetki osób pracujących na własny rachunek i pracodawców (łącznie 23,6%, w tym 2,6% pracodawcy) i pomagających członków rodzin (10,8%), co wynika z tego, że znaczna część osób niepełnosprawnych pracuje w rolnictwie indywidualnym. W przypadku osób w wieku produkcyjnym jeszcze większy udział stanowili pracownicy najemni (68,9%), a mniejszy pracujący na własny rachunek i pracodawcy (łącznie 21,7%, w tym tylko 2,2% pracodawcy) i pomagający członkowie rodzin (9,6%).



Wykres 4. Praca na własny rachunek, a praca najemna

W roku 2009 r. porównaniu z rokiem 2008 w strukturze zatrudnienia obserwuje się znaczny wzrost udziału pracowników najemnych i spadek udziału pracujących na własny rachunek. W populacji osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej nastąpił wzrost udziału pracowników najemnych o 6,4 pkt. proc. i spadek udziału pracodawców i pracujących na własny rachunek o 5,8 pkt. proc. W zbiorowości osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym odnotowano wzrost udziału pracowników najemnych o 5,8 pkt. proc. i spadek udziału pracodawców i pracujących na własny rachunek o 4,7 pkt. proc.

Zdecydowana większość niepełnosprawnych pracowników najemnych pracuje w zakładach pracy chronionej. W systemie obsługi dofinansowań prowadzonym przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w grudniu 2008 zarejestrowanych było 39,4 tys. pracujących na otwartym rynku i 163,3 tys. osób niepełnosprawnych pracujących w zakładach pracy chronionej. Choć dominacja zatrudnienia osób niepełnosprawnych na chronionym rynku pracy jest wciąż znaczna (80,6%), wyraźnie widoczna jest tendencja do wzrostu udziału pracowników z otwartego rynku (z 15,9% w grudniu 2005 r. poprzez 17,9% w grudniu 2006 r. i 19,1% w grudniu 2007 r. do 19,4% w grudniu 2008 r.).



Wykres 5. Pracownicy niepełnosprawni na otwartym rynku pracy

Dane pochodzą z materiału opracowanego przez Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych pt. „Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w 2008 roku”.

Dane w tabelach 1–2 PFRON – według stanu na dzień 08.09.2009 r.

Tabela 1. Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz pracodawców zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Wyszczególnienie	grudzień					czere- wiec
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Pracownicy niepełnosprawni ogółem w tys.	200,7	206,8	212,1	221,0	202,9	232,0
w zakładach pracy chronionej	172,6	173,9	174,1	178,8	163,7	181,6
na otwartym rynku pracy	28,1	32,9	38,0	42,2	39,2	50,0
Pracodawcy ogółem	6585	7290	7949	9135	9253	11133
prowadzący zakłady pracy chronionej	2463	2356	2251	2185	2143	2085
otwarty rynek pracy	4122	4934	5698	6950	7109	9043

Uwaga: Od maja 2008 z podziału na zakłady pracy chronionej i otwarty rynek zostali wyłączeni pracodawcy, którzy w okresie sprawozdawczym zakwalifikowali się do obydwu grup.

Tabela 2. Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz pracodawców zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Rok	Zakłady Pracy Chronionej		Otwarty rynek		Razem	
	pracodawcy	o/n	pracodawcy	o/n	pracodawcy	o/n
2004						
styczeń	2512	177 309	1 979	15 289	4 491	192 598
luty	2595	182 070	2 802	19 793	5 397	201 863
marzec	2591	183 816	3 439	22 726	6 030	206 542
kwiecień	2628	185 973	3 972	25 608	6 600	211 581
maj	2618	186 416	4 145	25 931	6 763	212 347
czerwiec	2610	187 009	4 202	26 352	6 812	213 361
lipiec	2584	184 814	4 097	25 640	6 681	210 454
sierpień	2610	182 870	4 153	25 701	6 763	208 571
wrzesień	2545	180 896	3 876	23 894	6 421	204 790
październik	2522	179 155	3 888	23 663	6 410	202 818
listopad	2519	177 690	3 861	23 914	6 380	201 604
grudzień	2463	172 597	4 122	28 130	6 585	200 727
średnia 2004	2566	181 718	3 711	23 887	6 278	205 605
2005						
styczeń	2410	170 914	3 836	26 020	6 246	196 934
luty	2448	172 706	4 166	28 499	6 614	201 205
marzec	2436	172 110	4 080	28 781	6 516	200 891
kwiecień	2428	172 226	4 389	29 906	6 817	202 132
maj	2384	171 254	4 436	30 102	6 820	201 356
czerwiec	2381	171 568	4 563	30 715	6 944	202 283
lipiec	2355	171 531	4 470	30 136	6 825	201 667
sierpień	2387	172 645	4 683	31 180	7 070	203 825
wrzesień	2376	173 434	4 729	31 539	7 105	204 973
październik	2375	174 097	4 838	32 241	7 213	206 438
listopad	2359	173 804	4 850	32 086	7 209	205 890
grudzień	2356	173 885	4 934	32 902	7 290	206 787
średnia 2005	2391	172 629	4 498	30 308	6 889	202 865

Rok	Zakłady Pracy Chronionej		Otwarty rynek		Razem	
	pracodawcy	o/n	pracodawcy	o/n	pracodawcy	o/n
2006						
styczeń	2316	170 430	4797	32 163	7313	202 593
luty	2319	172 446	5 006	33 344	7325	205 790
marzec	2314	172 894	5 042	33 948	7356	206 842
kwiecień	2303	172 953	5 134	34 422	7437	207 375
maj	2309	173 611	5 225	34 752	7534	208 363
czerwiec	2300	173 755	5 371	35 622	7671	209 377
lipiec	2289	173 566	5 395	35 782	7684	209 348
sierpień	2295	174 134	5 512	36 418	7807	210 552
wrzesień	2289	175 123	5 533	36 663	7822	211 786
październik	2285	175 826	5 710	37 396	7995	213 222
listopad	2270	175 372	5 711	37 845	7981	213 217
grudzień	2251	174 105	5 698	37 968	7949	212 073
średnia 2006	2294	173 691	5 364	35 715	7778	209 212
2007						
styczeń	2244	175 763	5 850	38 497	8094	214 260
luty	2227	176 389	6 112	39 694	8339	216 083
marzec	2223	177 217	6 175	40 349	8398	217 566
kwiecień	2228	177 588	6 328	40 689	8556	218 277
maj	2217	177 621	6 353	40 926	8570	218 547
czerwiec	2217	178 370	6 526	41 443	8743	219 813
lipiec	2209	178 490	6 526	41 061	8735	219 551
sierpień	2209	179 170	6 695	41 617	8904	220 787
wrzesień	2192	179 162	6 627	40 703	8819	219 865
październik	2207	180 297	6 918	41 875	9125	222 172
listopad	2184	178 739	6 873	42 200	9057	220 939
grudzień	2185	178 796	6 950	42 188	9135	220 984
średnia 2007	2212	178 134	6 494	40 937	8706	219 070

Rok	Zakłady Pracy Chronionej		Otwarty rynek		Razem	
	pracodawcy	o/n	pracodawcy	o/n	pracodawcy	o/n
2008						
styczeń	2 139	162 842	6 124	37 985	8 263	200 827
luty	2 156	165 422	6 392	39 304	8 548	204 726
marzec	2 161	166 248	6 525	39 598	8 686	205 846
kwiecień	2 155	166 317	6 532	39 665	8 687	205 982
maj	2 176	167 935	6 685	39 000	8 863	206 949
czerwiec	2 175	167 511	6 781	39 213	8 956	206 724
lipiec	2 169	167 249	6 832	39 059	9 004	206 327
sierpień	2 149	166 665	6 745	38 308	8 896	204 975
wrzesień	2 163	167 118	6 997	39 234	9 160	206 352
październik	2 155	166 641	7 106	39 729	9 261	206 370
listopad	2 142	164 975	6 998	38 883	9 141	203 865
grudzień	2 143	163 725	7 109	39 175	9 253	202 901
średnia 2008	2 157	166 054	6 736	39 096	8 893	205 154
2009						
styczeń	2 152	181 556	7 627	44 423	9 787	226 048
luty	2 136	182 301	8 189	46 690	10 328	228 994
marzec	2 119	181 629	8 365	47 412	10 488	229 054
kwiecień	2 110	181 889	8 706	48 551	10 821	230 501
maj	2 098	181 785	8 809	49 256	10 908	231 042
czerwiec	2 085	181 617	9 043	49 988	11 133	231 946



Uwaga: Od maja 2008 z podziału na zakłady pracy chronionej i otwarty rynek zostali wyłączeni pracodawcy, którzy w okresie sprawozdawczym zakwalifikowali się do obydwu grup.

Stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych dla osób w wieku 15 lat i więcej w 2008 r. wynosiła 12,3% a dla osób w wieku produkcyjnym 13,1%. W stosunku do poprzedniego roku stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym obniżyła się o 1,0 pkt. proc. (osób sprawnych – o 2,6 pkt. proc.). Stopa bezrobocia osób sprawnych w wieku 15 lat i więcej wynosiła 6,9%, w wieku produkcyjnym – 7,0%. W listopadzie i grudniu 2008 r. w powiatowych urzędach pracy odnotowano wzrost liczby osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne. W grudniu 2008 r. ich liczba



wynosiła 73.112 i była wyższa o 5,8 tys. niż w grudniu 2007 r. Jednak głównym problemem nie jest bezrobocie osób niepełnosprawnych, lecz ich wysoka bierność zawodowa, szczególnie istotna w przypadku osób w wieku produkcyjnym. Liczba osób zarejestrowanych jako poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu była o 1,6 tys. niższa niż w roku ubiegłym i wynosiła 23 465 osób.

W najtrudniejszej sytuacji znajdują się osoby niepełnosprawne mieszkające na wsi, niezwiązane z gospodarstwem rolnym, chociaż paradoksalnie to jednak właśnie rolnictwo daje zatrudnienie wielu osobom niepełnosprawnym, zwłaszcza starszym i słabo wykształconym. W 2008 r. jedynie 39,1% niepełnosprawnych mieszkańców wsi w wieku 15 lat i więcej stanowiły osoby związane z gospodarstwem rolnym. Aktywność zawodowa tych osób jest znacznie wyższa (27,4%) niż osób niepełnosprawnych niezwiązanych z gospodarstwem rolnym (7,8%). Jeszcze bardziej ta różnica jest widoczna w przypadku wskaźnika zatrudnienia (odpowiednio 27,0% i 6,2%). W ostatnich latach obserwujemy jednak zmniejszenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych związanych z gospodarstwem rolnym. W 2008 roku w porównaniu z rokiem ubiegłym współczynnik aktywności zawodowej obniżył się o 0,5 pkt. proc., w 2007 roku – o 1,5 pkt. proc. Bezrobocie dotyka jednak głównie osoby niezwiązane z gospodarstwem rolnym (stopa bezrobocia dla nich wynosiła 20,6%).

Niska aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej znajduje odzwierciedlenie w strukturze tej populacji według źródeł utrzymania. Podobnie jak w latach poprzednich, głównymi źródłami utrzymania w 2008 roku były najczęściej: renta z tytułu niezdolności do pracy (45,2%), emerytura (32,6%), a dopiero w następnej kolejności praca (8,7%, w tym praca najemna 7,0%). W głównej mierze ze świadczeń społecznych utrzymywało się 8,4%, a na inne niezarobkowe źródło utrzymania wskazało 2,1%.



CZĘŚĆ I.
Wspieranie pracodawców
zatrudniających
osoby niepełnosprawne (ON)





1. Limity zatrudnienia osób niepełnosprawnych – obowiązkowe wpłaty i zwolnienia z wpłat na PFRON

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.),*
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposób jego obniżania (Dz. U. Nr 124, poz. 820 z późn. zm.)*

Jaki pracodawca może być zwolniony z obowiązkowych wpłat na PFRON i jakiego typu schorzenie powoduje obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych?

Zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (art. 21, ust. 1 ustawy) – pracodawcy – zatrudniający co najmniej 25 pracowników (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy), nieosiągający ustawowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% w stosunku do ogółu zatrudnionych, są zobowiązani do wpłat na PFRON.

Wysokość kwoty stanowi iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia (obliczanego wg danych GUS i ZUS) i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie ustawowego wskaźnika, a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, czyli liczby etatów brakujących do osiągnięcia wymaganego wskaźnika.

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych przyjmowany do wyliczania wysokości wpłat zostaje obniżony w przypadku zatrudnienia osób niepełnosprawnych ze schorzeniami szczególnymi utrudniającymi wykonywanie pracy.

Do schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych zalicza się: chorobę Parkinsona, stwardnienie rozsiane, paraplegię, tetraplegię, hemiplegię, znaczne upośledzenie widzenia (ślepotę) oraz niedowidzenie, głuchotę i głuchoniemotę, nosicielstwo wirusa HIV oraz chorobę AIDS, epilepsję, przewlekłe choroby psychiczne, upośledzenie umysłowe, miastenię, późne powikłania cukrzycy.

Uwaga!

Przy ustalaniu liczby pracowników zatrudnionych wlicza się jedynie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Słowem – za każdy nieobsadzony przez osobę niepełnosprawną etat, pracodawca co miesiąc odprowadza do Funduszu – 40,65 proc. przeciętnego wynagrodzenia.

Przykład: Firma (ale też państwowe lub samorządowe jednostki organizacyjne) zatrudnia 100 pracowników.

Wg ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej (art. 21 i art. 22) pracodawca powinien zatrudniać 6 proc. niepełnosprawnych, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, czyli 6 osób. Nie zatrudniając żadnej osoby niepełnosprawnej, zapłaci 40,65 proc. przeciętnego wynagrodzenia \times 6 osób – miesięcznie.

6 – procentowy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych (przy zatrudnieniu 25 i powyżej 25 pracowników na pełny wymiar czasu pracy dotyczy oprócz pracodawców wypracowujących zysk, także państwowych i samorządowych jednostek organizacyjnych, będących jednostkami budżetowymi, zakładami budżetowymi albo gospodarstwami pomocniczymi, instytucji kultury oraz jednostek organizacyjnych zajmujących się statutowo ochroną dóbr kultury uznanych za pomnik historii.

Dla państwowych i niepaństwowych szkół wyższych, wyższych szkół zawodowych, publicznych i niepublicznych szkół, zakładów kształcenia nauczycieli oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi 2% w roku 2005 r. oraz w latach następnych.

Uwaga!

Szkoły i placówki dydaktyczne do wskaźnika zatrudnienia wliczają uczniów, studentów i słuchaczy niepełnosprawnych.

Wpłaty na PFRON nie stanowią kosztu uzyskania przychodu – stanowią obciążenie dla pracodawcy.

Pracodawcy całkowicie zwolnieni z wpłat na PFRON to:

1. pracodawcy zatrudniający mniej niż 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,
2. pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem co najmniej 6%,
3. przywieszienne zakłady pracy,
4. zakłady pracy będące w likwidacji albo w stanie upadłości,
5. publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne niedziałające w celu osiągnięcia zysku, których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi,
6. placówki dyplomatyczne i urzędy konsularne,
7. przedstawicielstwa i misje zagraniczne.

1.1. Ustalenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.).

Jak wygląda ustalenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych?

Wysokość zatrudnienia oraz wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych ustala się zgodnie z:

1. art. 28 ust. 1 i 3 ww. ustawy – dla pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej – wskaźnik zatrudnienia osób, niepełnosprawnych wynosi, nie mniej niż 25 osób – przy założeniu, że co najmniej 40%, a w tym co najmniej 10% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, albo co najmniej 30% to osoby niewidome, psychicznie chore lub upośledzone umysłowo zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
2. art. 21 ust. 1-5 ww. ustawy – dla pozostałych pracodawców.

Uwaga!

Przeciętnym, miesięcznym stanem zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty jest – średnia matematyczna stanu zatrudnienia na początku i końcu danego miesiąca.

Przy ustaleniu stanu zatrudnienia uwzględnia się – urlopy macierzyńskie oraz zwolnienia chorobowe.

Wskaźnik zatrudnienia (WZ) osób niepełnosprawnych = przeciętny miesięczny udział procentowy osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu ogółem, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

$$WZ (ON) = ON \times 100\% / ZOG$$

ON – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na liczbę etatów; ZOG – zatrudnienie ogółem w przeliczeniu na liczbę etatów.

Dla szkół i placówek dydaktycznych (art. 21 ustawy, ust. 2b i 2c) wskaźnik zatrudnienia ON = suma wskaźnika zatrudnienia ON oraz podwojonego wskaźnika niepełnosprawnych: uczniów, słuchaczy bądź studentów (kształcących się – KON) jako udział procentowy w ogólnej ich liczbie wg stanu w roku poprzednim.

$$WZ (ON) = ON \times 100\% / ZOG + 2 \times KON \times 100\% / KOG$$

KON – liczba kształcących się osób niepełnosprawnych

KOG – liczba wszystkich kształcących się osób (wychowanków, uczniów, studentów)

W ustaleniu wskaźników i ilości odpowiadających im etatów pracowników pomocne są stosowne wzory zamieszczone w co miesięcznych deklaracjach (wzory deklaracji są dostępne na witrynie PFRON www.pfron.org.pl) wpłat dla pracodawców:

- nieosiągających wskaźnika 6% (DEK-I-0, DEK-I-a i DEK-I-b),
- dla zwolnionych z wpłat na Fundusz (INF-1Z, INF-1, INF-2).

1.2. Obniżenie wysokości wpłat na PFRON

Podstawa prawna:

- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (Dz. U. Nr 124, poz. 820 z późn. zm.),*
- *Rozporządzenie Ministra Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2003 r. w sprawie określenia wzorów miesięcznych i rocznych informacji o zatrudnieniu, kształceniu lub działalności na rzecz osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 104, poz. 969).*

Jaki rodzaj niepełnosprawności uprawnia pracodawcę do obniżenia wpłat na PFRON? Co to jest tzw. wskaźnik obniżający zatrudnienie osób niepełnosprawnych?

Istnieje możliwość obniżenia wymaganego wskaźnika poprzez zatrudnienie osoby niepełnosprawnej z tzw. schorzeniem szczególnie utrudniającym wykonywanie pracy.

Etaty pracowników ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności ujmuje się wielokrotnie (odpowiednio 3 – lub 2 – krotnie) w obliczeniach i w ten sposób obniżony zostaje, ustawowo wymagany wskaźnik o tzw. wskaźnik obniżający:

1. pracownika z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności i ze schorzeniem szczególnie liczny się $\times 2$,
2. pracownika ze znacznym stopniem niepełnosprawności i ze schorzeniem szczególnie liczny się $\times 3$,

WW (wskaźnik wymagany) = $(Z + U + L) \times 100\% / ZOG$;

WO (wskaźnik obniżający) = $(3 \times ZS + 2 \times US) \times 100\% / ZOG$

Z, U, L – wszystkie etaty osób niepełnosprawnych (znaczny, umiarkowany, lekki stopień niepełnosprawności);

ZS – etat (etaty) ze stopniem znacznym ze schorzeniem szczególnym US – etat (etaty) ze stopniem umiarkowanym ze schorzeniem szczególnym ZOG – zatrudnienie ogółem;

ZOG – zatrudnienie pracowników ogółem w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy

Wskaźnik obniżony = WW – WO

WO – wskaźnik obniżający;

WW – wskaźnik wymagany.

PRZYKŁAD:

Pracodawca zatrudnia 100 pracowników (etatów); powinien zatrudnić 6 osób niepełnosprawnych (WW = 6%). Zatrudnia jednak tylko 2 osoby niepełnosprawne, więc osiąga tylko 2% wskaźnik – powinien zatrudnić jeszcze 4 pracowników niepełnosprawnych (etaty). Może tę ilość etatów zmniejszyć, jeśli będzie zatrudniał tylko 2 osoby niepełnosprawne (2%), ale z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności ze szczególnym schorzeniem (ponieważ każdy etat mnożony jest dodatkowo $\times 2$)

WO = 2×2 (etaty) US $\times 100\% / ZOG = 4\%$.

Wymagany wskaźnik ulega obniżeniu: $6\% - 4\% = 2\%$, więc pracodawca mimo mniejszego niż 6% wskaźnika zatrudnienia ON będzie zwolniony z wpłat.

Schorzenia szczególnie utrudniające wykonywanie pracy uzasadniają obniżenie wskaźnika:

1. *choroba Parkinsona,*
2. *stwardnienie rozsiane,*
3. *paraplegia, tetraplegia, hemiplegia,*
4. *znaczne upośledzenie widzenia (ślepotą) oraz niedowidzenie,*
5. *głuchota i głuchoniemota,*
6. *nosicielstwo wirusa HIV oraz AIDS,*
7. *epilepsja,*
8. *choroby psychiczne,*
9. *miastenia,*
10. *późne powikłania cukrzycy,*
11. *upośledzenie umysłowe.*

1.3. Możliwości obniżenia kosztów pracy z tytułu współpracy z określonymi pracodawcami

W jaki sposób pracodawca może obniżyć własne koszty pracy?

Wpłaty na PFRON mogą ulec obniżeniu z tytułu zakupu usługi (z wyłączeniem handlu) lub produkcji u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełen wymiar czasu pracy i osiągającego 10% wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Warunkiem obniżenia wpłaty jest terminowe uregulowanie należności za zrealizowaną produkcję lub usługę.

Gdy kwota obniżenia przewyższa wartość zrealizowanej produkcji lub usługi to obniżenie przysługuje tylko do wysokości kwot określonych na fakturze.

Kwota miesięcznego obniżenia wpłaty na PFRON nie może przekroczyć 80% kwoty należnej Funduszowi.

Uwaga!

Nadwyżkę można uwzględnić w następnych wpłatach, lecz nie dłużej niż przez okres 12 miesięcy.

2. Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.),*
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. 2009 Nr 8, poz. 43).*

Znowelizowana Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 237, poz. 1652) wprowadziła w styczniu 2009 r. zmiany w systemie dofinansowań. Zrezygnowano z refundacji składek na ubezpieczenia społeczne zatrudnionych osób niepełnosprawnych. PFRON nadal będzie refundował składki na ubezpieczenia społeczne osobie niepełnosprawnej prowadzącej działalność gospodarczą oraz niepełnosprawnemu rolnikowi, lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacenia składek za niepełnosprawnego domownika.

Od 1 stycznia 2009 r. pracodawcy osób niepełnosprawnych nie ubiegają się odrębnie o dofinansowanie do wynagrodzeń i refundacji składek na ubezpieczenia społeczne zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych.

Uwaga!

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć kwoty 90% faktycznie poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej, zwanego dalej „pracodawcą wykonującym działalność gospodarczą”, 75% tych kosztów. Przez koszty płacy należy rozumieć wynagrodzenie brutto oraz finansowane przez pracodawcę obowiązkowe składki na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe i wypadkowe naliczone od tego wynagrodzenia i obowiązkowe składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Warunkiem otrzymania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych przez pracodawcę jest przede wszystkim brak zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON oraz wcześniejsza wypłata tych wynagrodzeń.

Wysokość publicznej pomocy na zatrudnienie niepełnosprawnych od stycznia 2009 r. zależy od wysokości wynagrodzeń, jakie pracodawca wypłaci niepełnosprawnemu pracownikowi.

Nowością znowelizowanej ustawy jest fakt, że pracodawca nie uzyska dofinansowania do wynagrodzenia zatrudnionej osoby niepełnosprawnej w sytuacji, gdy zatrudnienie nowych pracowników w danym miesiącu nie powoduje u pracodawcy wzrostu netto zatrudnienia ogółem i wzrostu netto zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych w porównaniu ze średnią za poprzednie 12 miesięcy.

Państwowy Fundusz

Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

Chodzi o to by pracodawca nie zwalniał pracowników tylko po to aby w ich miejsce zatrudnić pracowników niepełnosprawnych, otrzymując w ten prosty sposób dofinansowanie do ich wynagrodzeń.

Pracodawca otrzyma jednak dofinansowanie w związku z zatrudnieniem nowego pracownika niepełnosprawnego w miejsce pracownika dotychczasowego, o ile powodem rozwiązania umowy o pracę jest:

1. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 Kodeksu pracy),
2. wypowiedzenie umowy o pracę złożone przez pracownika,
3. odejście pracownika na mocy porozumienia stron wskutek przejścia na rentę z tytułu niezdolności do pracy,
4. upływ czasu, na który została zawarta umowa, lub z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była ona zawarta,
5. wygaśnięcie umowy o pracę np.: w przypadku śmierci pracownika,
6. zmniejszenie wymiaru czasu pracy na wniosek pracownika.

Jakiego typu pracodawca może ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych?

Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych przysługuje:

1. pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej,
2. pracodawcom zatrudniającym co najmniej 25 i więcej osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy pod warunkiem, że osiągają 6% wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
3. pracodawcom zatrudniającym do 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Dofinansowanie przysługuje na każdą zatrudnioną osobę niepełnosprawną z aktualnym orzeczeniem o:

1. stopniu niepełnosprawności (znacznym, umiarkowanym lub lekkim), wydanym przez powiatowy lub wojewódzki zespół ds. orzekania o niepełnosprawności,
2. orzeczenia równoważne – ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej uznaje równoważność orzeczeń wydanych przez zespoły orzekające i Lekarza Orzecznika ZUS (art. 5a ustawy o rehabilitacji) oraz orzeczeń o zaliczeniu do jednej z grup inwalidzkich, wydanych przed 1 stycznia 1998 r., jeżeli nie utraciły ważności (art. 60 ustawy o rehabilitacji).

Jakie organy wydają orzeczenia o niepełnosprawności? Wzajemne relacje orzeczeń

- a. Orzeczenia Lekarza Orzecznika ZUS o:
 - 0.1. całkowitej niezdolności do pracy (art. 12 ust. 2) i niezdolność do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t. j. Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 z późn. zm.) – traktuje się na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności,
 - 0.2. całkowitej niezdolności do pracy (art. 12 ust. 2 ustawy wymienionej powyżej) – traktuje się na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
 - 0.3. częściowej niezdolności do pracy ustalone na podst. art. 12 ust. 3 powyższej ustawy – traktowane jest na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności z wyjątkiem orzeczeń o częściowej niezdolności do pracy, wydanych w okresie od 1 stycznia do 16 sierpnia 1998 r., które są traktowane na równi z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.
- b. Orzeczenia o zaliczeniu do grupy inwalidzkiej traktuje się na równi z określonym orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności. Oznacza to, że orzeczenie o zaliczeniu do:
 - 0.1. I grupy inwalidzkiej – traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności,
 - 0.2. II grupy inwalidzkiej – traktowane jest na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
 - 0.3. III grupy inwalidzkiej – traktowane jest na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.
- c. Orzeczenie KRUS o stałej albo długoterminowej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym, jeżeli uprawnia do zasiłku pielęgnacyjnego (wydany przed 1 stycznia 1998 r., jeżeli nie utraciło mocy po tym dniu) – traktuje się na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności. Pozostałe orzeczenia traktuje się na równi z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności.
- d. Orzeczenie o znacznym, umiarkowanym lub lekkim stopniu niepełnosprawności – wydane przez Powiatowy lub Wojewódzki Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności.
- e. Zaliczenie do I, II, III grupy inwalidzkiej wydawanych np.: przez MON lub komisje resortowe (obowiązują tylko te które były wydane przed 1 stycznia 1997 r. i nadal są ważne).

Orzeczenie III grupy inwalidztwa wydane przed 1 stycznia 1998r., (jeżeli nie utraciło mocy po tym dniu) przez organy orzecznicze Ministerstwa Obrony Narodowej (wojskowe komisje lekarskie) i organy orzecznicze Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji (komisje lekarskie MSWiA), traktowane jest jako orzeczenie o braku

niepełnosprawności, ponieważ dotyczy osób zdolnych do pracy poza służbą. Zakwalifikowanie do lekkiego stopnia niepełnosprawności może mieć miejsce tylko wtedy, gdy orzeczenie o III grupie inwalidztwa z tytułu niezdolności do służby mundurowej zawiera równocześnie orzeczenie III grupy inwalidztwa z ogólnego stanu zdrowia.

Uwaga!

Od 1 stycznia 2009 r. pracodawca może uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej, która ma ustalone prawo do emerytury.

Do 1 stycznia 2009 r. pracodawcy ubiegający się o dofinansowanie do wynagrodzeń ON, musieli do 20 każdego miesiąca składać do PFRON miesięczne informacje o kosztach zatrudniania niepełnosprawnych, wynagrodzeniach i stopniach niepełnosprawności oraz wnioski o wypłatę miesięcznego dofinansowania, które wypłacane było za 2 miesiące (system dwumiesięczny).

Od 1 stycznia 2008 r. wnioski o wypłatę dofinansowania pracodawcy składają co miesiąc, a to oznacza, że co miesiąc otrzymują dofinansowanie do wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników.

Jak wygląda procedura ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń?

1. Rejestracja odbywa się w Biurze PFRON po złożeniu pierwszego formularza Wn-D, do którego dołączone są dokumenty poświadczające dane o wnioskodawcy tj. REGON, NIP. Procedura dotycząca rejestracji znajduje się na stronie internetowej PFRON (www.pfron.org.pl) w dziale „Dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych” w zakładce – „Procedura rejestracji i certyfikacji pracodawcy, który będzie się ubiegał o dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych u niego osób niepełnosprawnych”.
2. po przekazaniu danych i zaświadczeń lub dokumentów oraz upoważnienia, pracodawca otrzymuje z Funduszu identyfikator oraz hasło dostępu do programu informatycznego (w terminie 14 dni),
3. pracodawca po otrzymaniu „hasła jednorazowego”, na swoim komputerze w firmie wypełnia za pomocą aplikacji internetowej „SOD On-Line” – wniosek rejestracyjny, podając w nim dane identyfikujące firmę,
4. wraz z wnioskiem wypełnia „żądanie wydania certyfikatu” podając w nim dane personalne osoby na którą zostanie wydany certyfikat. W sposób elektroniczny wysyła „wniosek” i „żądanie” do PFRON,
5. po weryfikacji przesłanych przez pracodawcę do PFRON „wniosku” i „żądania” system generuje wiadomość dla pracodawcy zawierającą certyfikat. Dopiero po otrzymaniu certyfikatu pracodawca może rozpocząć przysyłanie dokumentów do PFRON.

Pracodawca ma możliwość składania dokumentów w formie elektronicznej poprzez teletransmisję danych (aplikacja SODiR i SODiR off-line) bądź przekazać je w formie dokumentu pisemnego.

Zgodnie z § 5 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. 2009 Nr 8, poz. 43), pracodawca składa do Funduszu wniosek o wypłatę miesięcznego dofinansowania i informację w terminie do 20 dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego dotyczy.

Jakie są rodzaje, forma i zasady składania dokumentów do PFRON w celu uzyskania przez pracodawcę dofinansowania do wynagrodzenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych?

Pracodawca ma możliwość składania dokumentów zarówno w formie elektronicznej, poprzez teletransmisję danych (aplikacja SODiR i aplikacja SODiR off-line).

Możliwa jest też forma papierowa, jeśli złożenie dokumentów w formie elektronicznej jest niemożliwe.

Wnioskodawca ma też możliwość korygowania złożonych wniosków poprzez złożenie dokumentów korygujących.

Wzory formularzy są dostępne na stronie internetowej www.pfron.org.pl w zakładce „Obsługa dofinansowań i refundacji”

Druki niezbędne do zarejestrowania się w SODiR:

Formularz INF-D-P zawiera miesięczne informacje o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych, z uwzględnieniem pracowników, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych.

Formularz Wn-D jest wnioskiem o wypłatę miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia zatrudnionego niepełnosprawnego pracownika.

Wniosek Wn-D składa się w terminie do 20 dnia miesiąca, następującego po miesiącu, którego wniosek dotyczy, poprzez transmisję danych w formie dokumentu elektronicznego oraz pobiera drogą elektroniczną potwierdzenie wysłanej informacji lub wniosku.

We wniosku powinna znaleźć się:

1. pełna nazwa oraz jej skrót – jeśli posiada,
2. numery: REGON i NIP,
3. adres siedziby lub miejsca zamieszkania wnioskodawcy wraz z identyfikatorami jednostki podziału terytorialnego kraju, stosownie do przepisów dotyczących zasad prowadzenia, stosowania i udostępniania rejestru urzędowego podziału terytorialnego kraju,

4. adres do korespondencji wraz z identyfikatorami jednostki podziału terytorialnego kraju.

Załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia ... (poz. ...) Załącznik nr 1

Wzór

INF-D-P Miesięczna informacja o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych

Podstawa prawna: Art. 26c ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
Składający: Pracodawca, o którym mowa w art. 26a ustawy, któremu przysługują miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych.
Termin składania: Do 29 dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego dotyczy informacja.
Adresat: Zarząd Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Al. Jana Pawła II 13, 00-628 Warszawa.

A. Dane ewidencyjne i adres pracownika¹		1. Numer pracodawcy w rejestrze PFRON 1,1,0,1,1,1,1,A,1	2. PESEL 7,0,0,6,2,5,1,2,5,4,7,
3. Numer dowodu osobistego ⁴	4. NIP 2,5,1,2,5,6,5,8,7,4,	5. Nazwisko Nowicki	
6. Pierwsze imię Jan		7. Drugie imię Leszek	
8. Województwo Mazowieckie		9. Powiat Warszawski	
10. Gmina Warszawa		11. Miejscowość Warszawa	
12. Kod pocztowy 0,2,0,0,7,7,8,	13. Poczta Warszawa	14. Ulica Płaskowickiej	15. Nr domu 25
		16. Nr lokalu 84	

B. Dane o informacji			
17. Okres sprawozdawczy ³		18. Okres wypłaty wynagrodzenia ⁴	
1. Miesiąc 0	2. Rok 2,0,0,9	1. Miesiąc 0,2	2. Rok 2,0,0,9
19. Informacja ⁵		20. Numer kolejny informacji	
<input checked="" type="checkbox"/> 1. Zwykła <input type="checkbox"/> 2. Korygująca		1	

C. Informacja o stopniu niepełnosprawności, zatrudnieniu i wynagrodzeniu⁶						
Stopień niepełnosprawności	Pracownik, u którego stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracownik będący osobą niewidomą zatrudniony u pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej			Pracownik, u którego nie stwierdzono choroby psychicznej, upośledzenia umysłowego lub epilepsji oraz pracownik nie będący osobą niewidomą zatrudniony u pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej		
	znacznym	umiarkowanym	lekki	znacznym	umiarkowanym	lekki
Przeciętny miesięczny wymiar czasu pracy ⁷	21. <input type="text"/>	22. <input type="text"/>	23. <input type="text"/>	24. <input type="text"/>	25. <input type="text"/>	26. <input type="text"/>
Stopień niepełnosprawności	Pracownik, u którego stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracownik będący osobą niewidomą zatrudniony u pracodawcy nie prowadzącego zakładu pracy chronionej			Pracownik, u którego nie stwierdzono choroby psychicznej, upośledzenia umysłowego lub epilepsji oraz pracownik nie będący osobą niewidomą zatrudniony u pracodawcy nie prowadzącego zakładu pracy chronionej		
	znacznym	umiarkowanym	lekki	znacznym	umiarkowanym	lekki
Przeciętny miesięczny wymiar czasu pracy ⁸	27. <input type="text"/>	28. <input type="text"/>	29. <input type="text"/>	30. <input type="text"/>	31. 1 000	32. <input type="text"/>
Zatrudnienie od dnia		2 0 0 9 0 1 0 1		Dofinansowanie stanowi pomoc publiczną		33. <input checked="" type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie
Pracownik zatrudniony u pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, u którego wystąpił wzrost netto zatrudnienia ogółem i zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych w stosunku do średniego stanu zatrudnienia ogółem i średniego stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w okresie 12 miesięcy poprzedzających okres sprawozdawczy ⁹						34. <input checked="" type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie
Zatrudnienie pracownika nastąpiło w wyniku rozwiązania umowy o pracę z innym pracownikiem z przyczyn innych niż zdarzenia określone w art. 26b ust. 4 pkt 1-4 lub ust. 5 pkt 1-2 ¹⁰						35. <input type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie
Kwota pomocy publicznej i pomocy de minimis otrzymanej przez składającego w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą ¹¹						36. <input type="text"/> 0,00
Minimalne wynagrodzenie ¹²	37. <input type="text"/> 1,276,00		Kwota ustalona na podstawie art. 26a ust. 1 i 1b ustawy ¹¹		38. <input type="text"/> 1,250,48	
Koszty płacy ¹²	39. <input type="text"/> 2134,98		Pomniejszenia ¹³		40. <input type="text"/> 0,00	
Limit kosztów płacy ¹⁴	41. <input type="text"/> 1601,23		DO WYPŁATY ¹⁵		42. <input type="text"/> 1250,48	

Należy wypełnić wyraźnie piśmem maszynowym lub ręcznie drukowanymi literami czarnym lub niebieskim kolorem.

INF-D-P 1₁

Druk INF-D-P – przykładowy sposób wypełnienia formularza

Po otrzymaniu informacji i wniosku Funduszu:

1. sprawdza je pod względem rachunkowym i formalnym. W przypadku zaistnienia nieprawidłowości we wniosku – Fundusz wzywa do ponownego zweryfikowania informacji wraz z pouczeniem o pozostawieniu wniosku bez rozpoznania w przypadku nieusunięcia błędów.
2. ustala czy pracodawca posiada zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu (w wysokości przekraczającej 100 zł),
3. ustala kwotę przysługującego dofinansowania,
4. przekazuje ustaloną kwotę przysługującego dofinansowania na rachunek bankowy pracodawcy.

Wzór

Załącznik nr 2

Wn-D Wniosek o wypłatę miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych

Podstawa prawna: Skladający:	Art. 28c ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Pracodawca, o którym mowa w art. 26a ustawy, któremu przysługuje dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych ze środków PFRON.
Termin składania: Adresat:	Do 20 dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego dotyczy wniosek. Zarząd Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Al. Jana Pawła II 13, 00-628 Warszawa.

A. Dane o dokumencie¹

1. Rodzaj dokumentu	<input type="checkbox"/> 1. Zgłoszeniowy <input checked="" type="checkbox"/> 2. Dotyczący miesięcznego dofinansowania <input type="checkbox"/> 3. Korygujący
---------------------	--

B. Dane ewidencyjne pracodawcy

2. Numer w rejestrze PFRON ²		
3. NIP ³	4. REGON ⁴	5. Skrócona nazwa
25 12536 896	00025058742328	P.P-H "RUST-MEB"
6. Pełna nazwa Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowe „RUST-MEB”		
7. Forma prawna ⁵	8. Wielkość ⁶	9. Identyfikator adresu ⁷
	I	1431161
		10. PKD ⁸
		2328

C. Wniosek o wypłatę dofinansowania

11. Okres sprawozdawczy		12. Należna kwota dofinansowania	13. Liczba załączników INF-D-P
1. Miesiąc	2. Rok		
01	2009	32 512,48	26
14. Rachunek bankowy pracodawcy, na który będzie przekazywane dofinansowanie ⁹			
98 2121 0000 1415 0111 2587 0002			

D. Dodatkowe informacje o pracodawcy⁴

D.1. Adres

15. Kod pocztowy	16. Poczta	17. Miejscowość	18. Ulica
19. Nr domu	20. Nr lokalu	21. Telefon ¹⁰	22. Faks ¹¹
23. E-mail			

Jeżeli jest inny niż adres wykazany w bloku D.1.

D.2. Adres do korespondencji

24. Kod pocztowy	25. Poczta	26. Miejscowość	27. Ulica
28. Nr domu	29. Nr lokalu	30. Telefon ¹⁰	31. Faks ¹¹
32. E-mail			

D.3 Liczba osób niepełnosprawnych nowozatrudnionych w okresie sprawozdawczym¹⁰

35	1 000
----	-------

D.4 Informacja o stanach zatrudnienia

Stan zatrudnienia w okresie sprawozdawczym ¹¹		Średni stan zatrudnienia za 12 miesięcy poprzedzających okres sprawozdawczy ¹²		Przyrost netto zatrudnienia ogółem i zatrudnienia osób niepełnosprawnych ¹³
Ogółem	Osoby niepełnosprawne	Ogółem	Osoby niepełnosprawne	
36	41 000	36	40 000	37
	26 000		25 000	
38 <input checked="" type="checkbox"/> 1. Tak <input type="checkbox"/> 2. Nie				

Oświadczam że:

- miejsca pracy nowych pracowników niepełnosprawnych nie powstały w wyniku rozwiązania umowy o pracę z innymi pracownikami za wyjątkiem zdarzeń określonych w art. 28b ust. 4 pkt 1-4, lub powstały w związku z okolicznościami określonymi w ust. 5 pkt 1-2 ustawy¹⁴,
- nie posiadam zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON w kwocie przekraczającej ogółem 100 zł,
- nie jestem przedsiębiorcą znajdującym się w trudnej sytuacji ekonomicznej według kryteriów określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących udzielania pomocy publicznej¹⁵,
- do wniosku załączam informację o wysokości otrzymanej pomocy publicznej i pomocy de minimis / informację o nieotrzymaniu pomocy – w zakresie wynikającym z art. 37 ust. 5 i 6 ustawy dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.) - w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą,
- dane zawarte we wniosku oraz dokumentach dołączonych do wniosku są zgodne ze stanem prawnym i faktycznym,
- jestem świadomy(a) odpowiedzialności karnej za zeznanie nieprawdy lub zatajenie prawdy
- wybrałem elektroniczną / pisemną formę składania wniosków¹⁶.

39. Data wypełnienia wniosku	40. Imię, nazwisko i podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej	41. Pieczęć pracodawcy ¹⁴
05.02.2009	Anna Nowacka Anna Nowacka	P.P-H "RUST-MEB"

Wn-D 1/1

Druk Wn-D – wniosek o wypłatę miesięcznego dofinansowania

Fundusz informuje pracodawcę o numerze referencyjnym programu pomocowego, na podstawie którego pomoc ta jest udzielana.

Uwaga!

Wypłata dofinansowania na rachunek pracodawcy następuje w ciągu 14 dni (do 1 stycznia 2009 r. było to 7 dni) od dnia złożenia kompletnego i prawidłowo wypełnionego wniosku.

Od jakich czynników uzależniona jest wysokość dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych?

Od 1 stycznia 2009 r. dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych wynosi w zależności od stopnia i rodzaju niepełnosprawności od 42% do 200% najniższego wynagrodzenia.

Wysokość dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych uzależniona jest od:

- stopnia niepełnosprawności zatrudnianych ON,
- szczególnych schorzeń niepełnosprawnego – tzw. „UPEN” (upośledzenie umysłowe, choroby psychiczne, epilepsja i niewidomi),
- rodzaju pracodawcy (pracodawca wykonujący działalność gospodarczą, otwarty i chroniony rynek pracy),
- kosztów płacy pracownika niepełnosprawnego,
- wymiaru czasu pracy pracownika niepełnosprawnego.

W przypadku gdy osoba niepełnosprawna jest zatrudniona u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym ogółem pełnego wymiaru czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę pracodawcom, u których jest ona zatrudniona, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby.

Pracodawcy prowadzący zakłady pracy chronionej mogą otrzymać dofinansowanie w wysokości:

- 160% (przed 1 stycznia 2009 r. – 130 %) minimalnego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- 140% (przed 1 stycznia 2009 r. – 110%) minimalnego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- 60% (przed 1 stycznia 2009 r. – 90%) minimalnego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Kwotę dofinansowań do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych dla pracodawcy z chronionego rynku pracy (zpch) ustalona zgodnie z powyżej podanymi wskaźnikami, zwiększa się o 40% minimalnego wynagrodzenia w przypadku pracowników, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych.

Pracodawcy zatrudniający w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mniej niż 25 pracowników oraz pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągający wskaźnik zatrudnienia co najmniej 6% w 2009 r. otrzymają dofinansowanie w wysokości:

- 70% ze 160% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- 70% ze 140% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- 70% z 60% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

W 2009 r. pracodawcy z otwartego rynku pracy, zatrudniający osoby niepełnosprawne ze schorzeniami szczególnymi otrzymują dofinansowanie w wysokości:

- 90% z 200% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- 90% z 180% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- 90% ze 100% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Nowe wysokości współczynników ustalania kwoty dofinansowania obrazuje poniższa tabela.

Tabela 3. Nowe wysokości współczynników ustalania kwoty dofinansowania

	zpch**			Otwarty rynek pracy		
	Znaczny	Umiarkowany	Lekki	Znaczny	Umiarkowany	Lekki
Brak schorzeń specjalnych	160% m.w.*	140% m.w.	60% m.w.	160% m.w.	140% m.w.	60% m.w.
	2041,60	1786,40	765,60	× 70% kwot dla zpch		
				1429,12	1250,48	535,92
Schorzenie specjalne (+40% m.w.)***	160% m.w. + 40% m.w.	140% m.w. + 40 m.w.	60% m.w. + 40 m.w.	160% m.w. + 40% m.w.	140% m.w. + 40% m.w.	60% m.w. + 40% m.w.
	2552,00	2296,80	1276,00	× 90% kwot dla zpch		
				2296,80	2067,12	1148,40

m.w.* – minimalne wynagrodzenie (w 2009 r. – 1276 zł)

zpch** – zakład pracy chronionej

pracownicy ze schorzeniami specjalnymi*** (tzw. upen.) – upośledzeni umysłowo, chorzy psychicznie, epileptycy, niewidomi.

PFRON prowadzi ewidencję zatrudnionych osób niepełnosprawnych, na podstawie informacji zawierających PESEL i NIP zatrudnionych osób niepełnosprawnych, przekazywanych drogą elektroniczną (lub w formie dokumentu pisemnego) co miesiąc przez pracodawców.

3. Pomoc publiczna i pomoc de minimis

Podstawa prawna:

- Rozporządzenie Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (Dz. Urz. UE L 214 z dnia 9 sierpnia 2008 r.),
- Rozporządzenia Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 379 z 28.12.2006, str. 5).

Od 1 maja 2004 r. warunki dopuszczalności pomocy publicznej i zasady jej nadzorowania określają właściwe w tym zakresie przepisy UE.

Od dnia naszej akcesji w Unii – organem nadzorującym udzielanie pomocy publicznej w Polsce jest Komisja Europejska.

Pomoc publiczna – jest to wszelka pomoc przyznawana przez państwo w jakiegokolwiek formie, która może zakłócić warunkom konkurencji poprzez sprzyjanie niektórym przedsiębiorstwom lub produkcji niektórych towarów. Słowem – jest niezgodna ze wspólnym rynkiem i wpływa negatywnie na wymianę handlową między państwami członkowskimi.

Przesłanki, przy zaistnieniu których wsparcie finansowe stanowi pomoc publiczną – określone są w Traktacie ustanawiającym Wspólnotę Europejską (art. 87 ust. 1).

Pomoc publiczna może być udzielana na podstawie programu pomocowego lub jako pomoc indywidualna.

Program pomocowy – jest to program, na podstawie którego można dokonać wsparcia na rzecz określonych przedsiębiorstw. Pomoc ta nie może być związana z konkretnym projektem i może zostać przyznana jednemu lub kilku przedsiębiorstwom na czas nieokreślony i w nieokreślonej kwocie.

Wyróżniane programy pomocowe to:

- Udzielanie pomocy *de minimis*,
- W ramach wyłączeń grupowych,
- Pozostałe programy pomocowe.

Pomoc indywidualna – jest to pomoc, która nie jest przyznawana na podstawie programu pomocowego. Nie podlega też obowiązkowi zgłoszenia jako program pomocowy.

Wyróżniana pomoc indywidualna to:

- Pomoc w ramach *de minimis*,
- Pomoc w ramach wyłączeń grupowych,
- Pozostała pomoc indywidualna.

Kategorie wsparcia przyznawanego w ramach pomocy w ramach wyłączeń grupowych to:

1. pomoc na działalność badawczą, rozwojową i innowacje,
2. pomoc w formie kapitału podwyższonego ryzyka,
3. pomoc na rzecz ochrony środowiska,
4. pomoc na usługi doradcze dla małych i średnich przedsiębiorstw,
5. pomoc na otwieranie działalności gospodarczej przez kobiety,
6. pomoc w ramach szkoleń,
7. pomoc inwestycyjną i na zatrudnienie dla małych i średnich przedsiębiorstw,
8. pomoc regionalną,
9. pomoc dla pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji lub **niepełnosprawnych**.

Pomoc na rzecz zatrudnionych osób niepełnosprawnych obejmuje pomoc publiczną na zatrudnienie i szkolenie tych pracowników oraz pomoc uzyskiwaną w odniesieniu do dodatkowych kosztów związanych z ich zatrudnieniem.

Pomoc *de minimis* – uznawana jest przez prawo Wspólnotowe za rodzaj wsparcia, który ze względu na niską wysokość nie spowoduje zakłócenia konkurencji i nie jest jako taka uznana za pomoc publiczną w rozumieniu przepisów Wspólnotowych.

Warunkiem udzielenia przedsiębiorcy pomocy w ramach *de minimis* jest to, że nie znajduje się on w trudnej sytuacji ekonomicznej (np.: jest objęty restrukturyzacją).

Łączna wartość pomocy w ramach *de minimis* nie może przekroczyć równowartości 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat. W przypadku podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą w sektorze transportu drogowego – 100 tys. euro.

4. Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.),
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (Dz. U. Nr 194, poz. 1404).

Co oznacza wyposażenie stanowiska pracy i jakie koszty mogą być objęte dofinansowaniem?

Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną jako bezrobotna albo poszukująca pracy, niepozostającą w zatrudnieniu, może otrzymać ze środków PFRON zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy.

Maksymalna pomoc wynosi do 15-krotności przeciętnego wynagrodzenia.

Refundacja obejmuje udokumentowane koszty zakupu urządzeń, które stanowią wyposażenie miejsca pracy pracownika niepełnosprawnego.

Wniosek i umowę o refundację pracodawca podpisuje ze starostą (starostwo właściwe ze względu na miejsce zarejestrowania osoby niepełnosprawnej).

Jeżeli pracodawcą jest starosta, wówczas umowę ze starostą zawiera Prezes Zarządu PFRON.

Starosta rozpatrując wniosek o refundację wyposażenia miejsca pracy osoby niepełnosprawnej bierze pod uwagę:

- potrzeby lokalnego rynku,
- liczbę osób niepełnosprawnych o określonych kwalifikacjach, zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy,
- koszty wyposażenia stanowiska pracy,
- wkład pracodawcy w wyposażenie tworzonego stanowiska pracy,
- wysokość posiadanych środków PFRON, przeznaczonych na ten cel w danym roku.

Gdyby pracodawca zatrudniał niepełnosprawnego krócej niż 36 miesięcy, wówczas jest zobowiązany do zwrotu środków w wysokości 1/36 ogólnej kwoty za każdy miesiąc brakujący do 36 miesięcy.

Zwrot ten powinien nastąpić w ciągu 3 miesięcy. Pracodawca nie musi zwracać środków, o ile w ciągu 3 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną zatrudni innego niepełnosprawnego skierowanego przez urząd pracy.

Zwrotowi nie podlegają kwoty poniesione przed podpisaniem umowy, a kwota zwrotu kosztów poniesionych na rozpoznanie potrzeb nie może przekroczyć 15 proc. kosztów przystosowania.

Jakie kroki powinien podjąć pracodawca w celu uzyskania zwrotu poniesionych kosztów w związku z dostosowanym miejscem pracy?

1. ustalić koszty, jakie trzeba ponieść, dostosowując stanowisko pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,
2. złożyć wniosek do starosty (lub prezydenta miasta na prawach powiatu) właściwego ze względu na miejsce zatrudnienia osoby niepełnosprawnej,
3. wynegocjować warunki umowy ze starostą,
4. ponieść koszty objęte zwrotem,

5. uzyskać pozytywną opinię Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowanym stanowisku pracy (starosta występuje do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o wydanie pracodawcy opinii o przystosowaniu stanowiska pracy dla zatrudnionej na nim osoby niepełnosprawnej),
6. wystąpić do starosty o uruchomienie środków, składając następującą dokumentację:
 - a) kopię umowy o pracę zawartej z osobą na refundowanym stanowisku pracy,
 - b) orzeczenie o niepełnosprawności,
 - c) zestawienie poniesionych kosztów podlegających refundacji (faktura, rachunek lub dowód zapłaty).

Ta forma wsparcia, z której pracodawca może skorzystać, udzielana jest w ramach pomocy *de minimis*.

Warunek – musi utrzymać to stanowisko pracy przez co najmniej trzy lata. Wniosek składany jest w jednostce organizacyjnej starostwa, właściwej dla miejsca zarejestrowania się osoby niepełnosprawnej.

Zmiana ta weszła w życie 30 lipca 2007 r.

W związku z tym że, refundacja jest pomocą *de minimis* (rozporządzenie Komisji Europejskiej 1998/2006), jej wielkość zależy od tego, jak wysoką pomoc w jej ramach pracodawca dotychczas otrzymał. Nie może to być więcej niż 200 tys. euro w ciągu bieżącego roku i dwóch lat poprzednich.

Uwaga!

Jeśli pracodawca prowadzi działalność w sektorze transportu, pułap jest o połowę niższy (100 tys. euro), ale w ramach tworzenia stanowiska nie może kupować samochodów.

Pracodawca nie otrzyma zwrotu kosztów poniesionych przed zawarciem umowy o refundację. Dlatego dopiero po jej podpisaniu można kupić elementy wyposażenia stanowiska.

Niedotrzymanie warunków umowy jest jednoznaczne z nieotrzymaniem zwrotu kosztów związanych z wyposażeniem miejsca pracy osoby niepełnosprawnej.

Pracodawca będzie musiał zwrócić otrzymane pieniądze, jeśli będzie zatrudniał pracownika niepełnosprawnego krócej niż 36 miesięcy i nie zatrudni zamiast niego innego niepełnosprawnego zarejestrowanego w PUP.

Za każdy miesiąc brakujący do trzyletniego zatrudnienia pracownika pracodawca będzie musiał też oddać 1/36 otrzymanego wsparcia. Zwrot nie może być jednak mniejszy niż 1/6 otrzymanej refundacji.

Pracodawca nie będzie musiał środków, jeżeli w ciągu trzech miesięcy od rozwiązania umowy o pracę z osobą, dla której utworzył stanowisko pracy, zatrudni innego niepełnosprawnego zarejestrowanego w urzędzie pracy. Czas trwania umowy przedłuża się wtedy o okres, w którym stanowisko było obsadzone.

Przykład:

Pracodawca otrzymał 37 000 zł zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska dla nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego. Wówczas 1/36 otrzymanych przez niego środków wynosi: 1 028 zł ($37\,000 : 36 = 1\,028$). Po ponad dwóch latach pracownik złożył wypowiedzenie, a do końca 36 miesięcy od dnia jego zatrudnienia brakuje:

- dziewięciu miesięcy – wtedy pracodawca zwraca 9 252 zł ($9 \times 1\,028$),
- pięciu miesięcy – wtedy pracodawca zwraca 6 168 zł ($6 \times 1\,028$), ponieważ brakujący czas do zakończenia umowy był krótszy niż 6 miesięcy.

Dlatego zwrotowi podlega równowartość sześciokrotności średniej miesięcznej refundacji.

Refundację kosztów związanych z wyposażeniem stanowiska pracy pracownika niepełnosprawnego może otrzymać zarówno pracodawca z tzw. otwartego rynku pracy, prowadzący zakład pracy chronionej, a także jednostka budżetowa.

5. Dodatkowe koszty związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

Podstawa prawna:

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. 2009 Nr 109, poz. 913).

Co to są dodatkowe koszty związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych?

Dodatkowymi kosztami, które określa nowe Rozporządzenie są, oprócz dotychczasowej adaptacji pomieszczeń miejsca pracy w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy, także adaptacja lub nabycie urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej funkcjonowanie w miejscu pracy. W skład tej pomocy wchodzi też (tu nowość) – zakup i autoryzacja oprogramowania komputerowego i innych urządzeń technologii – umożliwiających wykonywanie pracy przez pracownika niepełnosprawnego.

5.1. Osoba pomagająca osobie niepełnosprawnej w miejscu pracy

Kto to jest osoba pomagająca osobie niepełnosprawnej w miejscu pracy?

Pracodawca, zatrudniający osoby niepełnosprawne, może otrzymać ze środków PFRON zwrot miesięcznych kosztów pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w miejscu pracy.

Pomoc może oznaczać czynności ułatwiające komunikowanie się z otoczeniem.

Może również polegać na zastępowaniu niepełnosprawnego w czynnościach niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

Warunkiem udzielania tego typu pomocy jest zawarcie umowy pomiędzy pracodawcą i starostą.

Gdzie należy składać wniosek?

Wniosek o zwrot kosztów osoby pomagającej osobie niepełnosprawnej – pracodawca składa w miejscu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, miejscu siedziby lub miejscu zamieszkania pracodawcy.

Pracodawca, powinien złożyć wniosek, w jednostce organizacyjnej wyznaczonej przez starostę lub prezydenta miasta na prawach powiatu, właściwej ze względu na miejsce zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Kwotę zwrotu oblicza się następująco:

- liczbę godzin w miesiącu przeznaczonych przez wyznaczonego pracownika wyłącznie na pomoc osobie niepełnosprawnej, dzieli się przez miesięczną liczbę godzin pracy osoby niepełnosprawnej;
- następnie otrzymany wynik mnoży się przez kwotę najniższego wynagrodzenia gospodarce narodowej.

Uwaga!

PFRON sfinansuje do 20% czasu pracy osoby pomagającej niepełnosprawnemu pracownikowi.

Koszty kwalifikujące się do objęcia pomocą:

Zwrot części wynagrodzenia osoby pomagającej pracownikowi niepełnosprawnemu w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy, za czas poświęcony wyłącznie na tę pomoc.

Przykład:

Podane poniżej wyliczenia dotyczą sytuacji, która zakłada pełne 4 tygodnie pracy w miesiącu – zarówno jeśli chodzi o pracownika niepełnosprawnego jak i pracownika sprawnego.

$$\frac{32 \text{ godz.}^*}{160 \text{ godz.}^{**}} \times 1276^{***} \text{ zł}$$

* 20% czasu pracownika (cały etat) pomagającemu pracownikowi niepełnosprawnemu w układzie miesięcznym

** liczba godzin przepracowywanych miesięcznie przez ON ze stopniem lekkim (cały etat)

*** najniższe wynagrodzenie w gospodarce narodowej w grudniu 2008 r.

$$\frac{32 \text{ godz.}^*}{140 \text{ godz.}^{**}} \times 1276^{***} \text{ zł}$$

* 20% czasu pracownika (cały etat) pomagającemu pracownikowi niepełnosprawnemu w układzie miesięcznym

** liczba godzin przepracowywanych przez pracownika niepełnosprawnego ze stopniem znacznym i umiarkowanym (cały etat)



*** najniższe wynagrodzenie w gospodarce narodowej w grudniu 2008 r.

Pracodawca może otrzymywać pomoc publiczną z różnych źródeł (środki polskie, wspólnotowe) na pokrycie tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą, jednak suma otrzymanej pomocy nie może przekroczyć 100% kosztów płacy w okresie, na jaki osoby niepełnosprawne zostały faktycznie zatrudnione.



Uwaga!

Pomoc dotycząca uzyskiwania zwrotu kosztów poniesionych w związku z miejscem pracy osoby niepełnosprawnej stanowi pomoc *de minimis*.





CZĘŚĆ II.
Samozatrudnienie osób
niepełnosprawnych.
Możliwość podnoszenia kwalifikacji





1. Dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej lub społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.),*
- *Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (t.j. Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095 z późn. zm.),*
- *Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 z późn. zm.),*
- *Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (t.j. Dz. U. 2008 r. Nr 50, poz. 291 z późn. zm.),*
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 r. w sprawie przyznania osobie niepełnosprawnej środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej (Dz. U. 2007, Nr 194, poz. 1403 z późn. zm.),*

Aby móc ubiegać się o dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej osoba niepełnosprawna musi spełnić kilka warunków.

Jest osobą, która uzyskała status osoby „poszukującej pracy” lub „bezrobotnej”, jest osobą niepozostającą w zatrudnieniu, nie korzysta ze środków publicznych na ten cel.

Dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej – osoba niepełnosprawna może otrzymać tylko raz.

Umowa o udzielenie dotacji na prowadzenie własnej działalności gospodarczej lub rolniczej podpisywana jest ze starostą (środki na ten cel pochodzą z PFRON) i w starostwie należy zasięgać wszelkich informacji związanych ze szczegółami dotyczącymi tej formy pomocy. Osoba ubiegająca się o dotację składa wnioski, który musi zawierać: kwotę pomocy, rodzaj zamierzonej działalności, kalkulację kosztów, harmonogram zakupów, przewidywane koszty i dochody z działalności (starosta określa jakie dokumenty osoba niepełnosprawna musi dostarczyć).

Maksymalna pomoc w zakresie udzielonej dotacji to 15-krotność przeciętnego wynagrodzenia. Kwota uzgadniana jest w trakcie negocjacji ze starostą. Niepełnosprawny będzie zobowiązany do prowadzenia działalności przez okres co najmniej 2 lata oraz udokumentować realizację umowy na wezwanie starosty.

Starosta w trakcie trwania umowy przeprowadza kontrolę.

2. Dofinansowanie do oprocentowania kredytu bankowego

Osoba niepełnosprawna już prowadząca działalność gospodarczą lub niepełnosprawny rolnik z własnym lub dzierzawionym gospodarstwem rolnym, może otrzymać ze środków PFRON dofinansowanie do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie działalności, pod warunkiem niekorzystania z pożyczki lub taka pożyczka została spłacona lub w całości umorzona.

Podstawą dofinansowania jest umowa ze starostą.

3. Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne

Podstawa prawna:

- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 w sprawie refundacji składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2009, Nr 8, poz. 42).*

Osoby niepełnosprawne, które prowadzą własną działalność gospodarczą mogą uzyskać z PFRON refundację składek na ubezpieczenia społeczne.

Kto się może ubiegać o refundację składek na ubezpieczenia społeczne?

1. osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą,
2. niepełnosprawni rolnicy lub rolnicy zobowiązani do płacenia składek na ubezpieczenie społeczne niepełnosprawnego domownika.

W tym celu powinien złożyć formularz Wn-U-G. Przykład wypełnionego formularza zamieszczono na stronie 43.

Gdzie należy składać dokumenty w celu uzyskania refundacji składek?

Dokumenty dotyczące kwestii refundacji składek na ubezpieczenie społeczne, wnioskodawca (lub osoba upoważniona) przekazuje do Biura PFRON.

Jakie rodzaje składek są refundowane przez PFRON i jaka jest maksymalna wysokość refundacji?

Osobom niepełnosprawnym, prowadzącym działalność gospodarczą – PFRON refunduje składki na ubezpieczenie:

- emerytalne i rentowe – do wysokości odpowiadającej wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota stanowiąca 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale.

Niepełnosprawni rolnicy (oraz ich niepełnosprawni domownicy) mogą ubiegać się o refundację składek na ubezpieczenia społeczne.

Załącznik do rozporządzenia
Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia ... 200... r.
Załącznik nr 1

Wn-U-G Wniosek osoby niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą o wypłatę refundacji składek na ubezpieczenia społeczne

Wzrost: _____

Podstawa prawna: Art. 25c ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
Składający: Wniosekodawca, o którym mowa w art. 25a ust. 5 pkt 1 ustawy, któremu przysługuje refundacja składek na ubezpieczenia społeczne ze środków PFRON.
Termin składania: Do ostatniego dnia miesiąca, w którym upłynął termin do opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne.
Adresat: Zarząd Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Al. Jana Pawła II 13, 00-428 Warszawa.

A. Dane o dokumencie¹		1. Rodzaj dokumentu <input type="checkbox"/> 1. Zgłoszeniowy <input checked="" type="checkbox"/> 2. Dotyczący miesięcznej refundacji <input type="checkbox"/> 3. Korygujący	
B. Dane ewidencyjne wnioskodawcy²		2. Numer w rejestrze PFRON ³ 111Q1111A1	
3. NIP ⁴ 81 25 145873	4. REGON ⁵ 1251226549523	5. PESEL ⁶ 67052517858	
6. Skrócona nazwa -	7. Nazwisko Kowalski	8. Pierwsze imię Jan	
9. Pełna nazwa -	10. Wiekosć ⁷ 0	11. Identyfikator adresu ⁸ 1431151	12. Klasa PKD ⁹ 9523
C. Informacja o podstawach wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, składkach na ubezpieczenia społeczne i stopniu niepełnosprawności		14. Kwota należnych składek na ubezpieczenie emerytalne ¹⁰ 347,68	
13. Okres sprawozdawczy ¹¹	1. Miesiąc 01	2. Rok 2009	15. Kwota należnych składek na ubezpieczenie rentowe ¹² 106,87
16. Liczba dni prowadzenia działalności gospodarczej ¹³ 31		17. Liczba dni prowadzenia działalności gospodarczej i posiadania orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność ¹⁴ 31	
D. Wniosek o wypłatę miesięcznej refundacji składek na ubezpieczenia społeczne¹⁵		19. Kwota refundacji składek uzyskana ze środków publicznych za miesiąc, którego dotyczy wniosek ¹⁶ 0 00	
<input type="checkbox"/> 1. Wniosekodawca nie otrzymał pomocy de minimis <input checked="" type="checkbox"/> 2. Wniosekodawca otrzymał wypłatę pomoc de minimis udzieloną przez PFRON <input type="checkbox"/> 3. Wniosekodawca otrzymał pomoc de minimis inną niż udzieloną przez PFRON ¹⁷		20. Należna kwota refundacji ¹⁸ 454 55	
21. Rachunek bankowy wnioskodawcy, na który będzie przekazywana refundacja ¹⁹ 23 1200 2541 0000 3121 1444 0023			
E. Dodatkowe informacje o wnioskodawcy²⁰			
E.1. Adres zamieszkania			
22. Kod pocztowy 02-725	23. Poczta Warszawa	24. Miejscowość Warszawa	25. Ulica Rosola
26. Nr domu 2	27. Nr lokalu 1	28. Telefon ²¹ 22 697 13 51	29. Faks ²² 22 697 13 51
30. E-mail jk@poczta.pl			
E.2. Adres do korespondencji <small>Wypełnia wnioskodawca mający inny adres korespondencyjny niż adres wykazany w bloku E.1.</small>			
31. Kod pocztowy	32. Poczta	33. Miejscowość	34. Ulica
35. Nr domu	36. Nr lokalu	37. Telefon ²¹	38. Faks ²²
39. E-mail			
<small>Oświadczam że:</small> <ul style="list-style-type: none"> • opłaceni terminowo i w całości składki na ubezpieczenia społeczne wykazane we wniosku, • nie posiadam zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON w kwocie przekraczającej ogółem 100 zł, • nie znajduję się w trudnej sytuacji ekonomicznej według kryteriów określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących udzielania pomocy publicznej²³, • jeżeli zawarłem informację o każdej pomocy innej niż de minimis, jaką otrzymałem(am) w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikowanych (składek)²⁴, • dane zawarte we wniosku oraz dokumentach dołączonych do wniosku są zgodne ze stanem prawnym i faktycznym, • jestem świadomy(a) odpowiedzialności karnej za zaniechanie nieprawdy lub zatajenie prawdy • wybieram <input type="checkbox"/> elektroniczną <input type="checkbox"/> papierową formę składania wniosku²⁵. 			
40. Data wypełnienia wniosku 07.02.2009	41. Imię, nazwisko i podpis wnioskodawcy lub osoby upoważnionej Jan Kowalski Jan Kowalski		42. Pieczęćka wnioskodawcy ²⁶ -

Wn-U-G | 17

Druk Wn-U-G – wniosek o wypłatę refundacji składek na ubezpieczenie społeczne

Niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do płacenia składek za niepełnosprawnego domownika – PFRON refunduje składki:

- wypadkową,
- chorobową,
- emerytalno-rentową,
- macierzyńską.

Uwaga!

Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą i niepełnosprawnych rolników stanowi pomoc *de minimis*.

4. Szkolenie zawodowe osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.),*
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie określenia rodzajów zadań powiatu, które mogą być finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 96, poz. 861 z późn. zm.),*
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 marca 2009 r. w sprawie warunków i trybu dokonywania refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. 2009 r. Nr 57, poz. 472).*

Instytucją właściwą w sprawach szkoleń jest Powiatowy Urząd Pracy (umożliwia on wybór oraz skierowanie na właściwe szkolenie).

Do kogo adresowane są szkolenia?

Szkolenia są adresowane do osób niepełnosprawnych:

1. bezrobotnych (niepobierających świadczeń rentowych),
2. innych osób niepełnosprawnych poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu, a zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy (pobierających świadczenia rentowe),
3. osoby niepełnosprawne, będące w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników.

Celem szkolenia osób niepełnosprawnych jest:

1. przekwalifikowanie,
2. podwyższenie kwalifikacji,
3. zwiększenie szans na zatrudnienie,
4. zwiększenie aktywności zawodowej.

Szkolenie może odbywać się:

- w placówkach szkolących,
- w specjalistycznych ośrodkach szkoleniowo-rehabilitacyjnych.

Szkolenia są organizowane przez:

1. powiatowe urzędy pracy,
2. firmy szkoleniowe,
3. organizacje pozarządowe.

Szkolenia dzielą się na:

- grupowe (obsługa komputera, językowe, księgowość, finanse itp.),
- indywidualne (organizowane pod potrzeby pracodawcy).

Szkolenie może trwać nie dłużej niż 36 miesięcy, a jego koszty są finansowane ze środków PFRON. Osoba niepełnosprawna, która nie ukończyła szkolenia z własnej winy, jest obowiązana do zwrotu kosztów, chyba że powodem tego było podjęcie zatrudnienia.

5. Dofinansowanie szkoleń pracowników niepełnosprawnych

Podstawa prawna:

- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 marca 2009 r. w sprawie warunków i trybów dokonywania refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. 2008 r. Nr 57, poz. 472),*
- *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.),*

Jakie koszty szkolenia podlegają dofinansowaniu PFRON (wynikające z ustawy)?

Ustawa o rehabilitacji (art. 41) określa ogólne warunki udzielania pomocy na szkolenia pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne.

Na wniosek pracodawcy poniesione przez niego koszty szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych mogą być zrefundowane ze środków Funduszu do wysokości 80%, nie więcej jednak niż do wysokości 2-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę.

Zwrotu kosztów, dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych w umowie zawartej z pracodawcą.

Uwaga!

Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed datą podpisania umowy.

Rodzaje szkoleń:

- **ogólne** – zapewniają nabycie kwalifikacji, które mogą być wykorzystane nie tylko u określonego pracodawcy, ale także w innych firmach lub na innych polach działalności zawodowej, co zwiększa szanse na zatrudnienie osób niepełnosprawnych.
- **specjalistyczne (szczególne)** – dotyczą bezpośrednio i wyłącznie obecnego lub przyszłego stanowiska pracy danego pracownika i związane są ze specyfiką tego pracodawcy.

Jeżeli szkolenie zawiera zarówno elementy szkolenia specjalistycznego jak i szkolenia ogólnego, które nie mogą zostać wyodrębnione w celu ustalenia wielkości pomocy na szkolenia – przyjmuje się maksymalną wielkość pomocy w wysokości określonej dla szkoleń specjalistycznych.

Wydatki w związku ze szkoleniem osób niepełnosprawnych, które mogą być objęte refundacją ze środków PFRON, to:

1. wynagrodzenia osób prowadzących szkolenie,
2. wynagrodzenia tłumacza języka migowego albo lektora dla osób niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej ruchowo, posiadającej znaczny stopień niepełnosprawności,
3. podróży osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia, podróży przewodnika lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej, zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności,
4. zakwaterowania i wyżywienia osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia oraz tłumacza języka migowego albo lektora osób niewidomych,
5. usług doradczych związanych z danym szkoleniem,
6. obsługi administracyjno-biurowej stanowiących wydatki bieżące związane z realizacją szkolenia,
7. wynajmu pomieszczeń związanych bezpośrednio z realizacją szkolenia,
8. amortyzacji narzędzi i wyposażenia w zakresie, w jakim są one wykorzystywane na potrzeby szkolenia, z wyłączeniem narzędzi i wyposażenia zakupionych w ramach wsparcia ze środków publicznych w okresie siedmiu lat przed realizacją szkolenia,
9. materiałów szkoleniowych.

Pomoc jest przeznaczona również na pokrycie wydatków obejmujących koszty, jakie ponosi pracodawca w okresie, w którym ten pracownik uczestniczy w szkoleniu (czyli np.: koszty zatrudnienia pracownika w zastępstwie). Koszty te dotyczą tylko czasu faktycznego uczestnictwa w szkoleniu.

WYSOKOŚĆ UDZIELANEJ POMOCY:

Szkolenie ogólne:

W przypadku małych i średnich przedsiębiorstw to maksymalnie 80% kosztów szkolenia. Przedsiębiorstwa duże – 70%.

Szkolenie specjalistyczne – w przypadku małych przedsiębiorstw to 55%; średni przedsiębiorca – 45%, duży – 35%.

Jeżeli szkolenie zawiera zarówno elementy szkolenia specjalistycznego, jak i szkolenia ogólnego, które nie mogą zostać wyodrębnione w celu ustalenia wielkości pomocy, przyjmuje się maksymalną wielkość pomocy w wysokości określonej dla szkoleń specjalistycznych. Przedsiębiorca może uzyskać pomoc w zakresie szkolenia, jeżeli wartość tej pomocy na jedno szkolenie nie przekracza kwoty stanowiącej równowartość 1 mln euro brutto.

Jak wygląda pomoc na szkolenia w zakładach pracy chronionej?

Zakłady pracy chronionej otrzymują zwrot kosztów za szkolenia na podobnych zasadach co pracodawca z otwartego rynku pracy, z tą różnicą, że jeżeli szkolenie związane jest z koniecznością zmiany profilu produkcji – środki otrzymywane są bezpośrednio z PFRON.

Gdzie wysyłane są dokumenty dotyczące zwrotu kosztów za szkolenia?

Zwrotu kosztów, za przeprowadzone szkolenie, na wniosek zpch – dokonuje właściwa jednostka samorządu województwa, na warunkach i w wysokości określonych w umowie zawartej z pracodawcą.

Niezbędne formalności pracodawca dopełnia w starostwie powiatowym, powiatowym urzędzie pracy, powiatowym centrum pomocy rodzinie – właściwym dla miejsca prowadzonej działalności.

Większe wsparcie za szkolenie niepełnosprawnych.

Przedsiębiorcy mogą liczyć na zwrot do 80 proc. poniesionych kosztów szkolenia zatrudnianych osób niepełnosprawnych, ale nie więcej niż dwukrotność przeciętnego wynagrodzenia na osobę. Zwrot kosztów nie zależy od dalszego zatrudniania niepełnosprawnego pracownika. Wynika to ze znowelizowanego art. 41 ustawy o rehabilitacji.

Jak się ubiegać o pomoc?

Aby otrzymać refundację kosztów poniesionych w związku ze szkoleniem osób niepełnosprawnych, pracodawca składa wniosek w powiatowym centrum pomocy rodzinie lub innej jednostce wskazanej przez starostę.

Jeżeli wniosek zostanie pozytywnie rozpatrzony, strony zawierają umowę, w której określają warunki i wysokość zwrotu kosztów szkolenia.

Pracodawca może ponieść koszty szkolenia dopiero po podpisaniu umowy. Warunkiem otrzymania pomocy jest ich rozliczenie i udokumentowanie fakturami, rachunkami oraz umowami.

Pracodawca nie musi zatrudniać przeszkolonego pracownika na stanowisku zgodnym z kierunkiem szkolenia przez co najmniej dwa lata.





CZĘŚĆ III.
Szczególne uprawnienia
pracowników niepełnosprawnych





Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.).

1. Zakaz dyskryminacji niepełnosprawnych pracowników

Sejm RP uznaje, że osoby niepełnosprawne, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi, mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz, że nie mogą podlegać dyskryminacji.

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna, art. 11³.

„Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej, niż minimalne wynagrodzenie za pracę na podstawie odrębnych przepisów”. (Kp, art. 18^{3d})

Osoby niepełnosprawne powinny być traktowane na równi z innymi pracownikami. Dotyczy to zwłaszcza zdrowia i bezpieczeństwa w pracy. Aspekty te nie powinny stanowić powodu do niezatrudniania lub zwalniania niepełnosprawnych.

2. Czas pracy

2.1. Limity czasu pracy

Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin dziennie (40 godzin tygodniowo).

Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego (I grupa) lub umiarkowanego (II grupa) stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin dziennie (35 godzin tygodniowo).

Osoby niepełnosprawne zatrudnione w niepełnym wymiarze godzinowym – wymiar ich czasu pracy jest liczony tak, jak gdyby pełny etat wynosił 7 h.

Przykład:

1/4 etatu dla osoby sprawnej = 10 h/tyg.

1/4 etatu dla osoby niepełnosprawnej = niecałe 9 h/tyg.

2.2. Zakaz pracy w nocy i w godzinach nadliczbowych

Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i godzinach nadliczbowych. Wymiar czasu pracy dla osób niepełnosprawnych oraz zakaz zatrudniania w porze nocnej i godzinach nadliczbowych nie ma zastosowania w dwóch przypadkach:

- a) do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz,
- b) 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.

Koszty takich badań ponosi pracodawca.

Powyższe wymiary czasu pracy obowiązują od dnia następującego po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności i nie powodują obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

2.3. Dłuższa przerwa w czasie pracy

Osoby niepełnosprawne mają prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek.

Czas dodatkowej przerwy wynosi 15 min i jest wliczany do czasu pracy.

Prawo do przerwy (podstawowej) przysługuje pracownikom jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi minimum 6 godz. (Kp art. 134).

Nie powoduje to obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości i nie powoduje to wydłużenia czasu pracy.

2.4. Dodatkowy urlop wypoczynkowy

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.).

Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego nabywa się po przepracowaniu jednego roku, po dniu zaliczenia do jednego ze stopni niepełnosprawności. Dodatkowy urlop nie przysługuje osobie uprawnionej do:

- urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych (np.: nauczyciele),
- urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów (np.: sędziowie, prokuratorzy, pracownicy socjalni).

Jeżeli wymiar urlopu dodatkowego przysługującego na podstawie odrębnych przepisów jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu, przysługuje urlop dodatkowy z tytułu niepełnosprawności. Wymiar urlopu dodatkowego i zwolnienia z pracy z prawem zachowania wynagrodzenia nie powinien przekroczyć 21 dni.

2.5. Zwolnienie od pracy z zachowaniem wynagrodzenia

Podstawa prawna:

1. *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.),*
2. *Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy 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. 2002 Nr 100, poz. 927).*

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

- *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;*
- *w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym. W wymiarze do 21 dni roboczych, ale nie częściej niż raz w roku.*

Zwolnienie od pracy w związku z wyjazdem na turnus odbywa się wg następujących reguł:

1. pracodawca udziela zwolnienia na podstawie skierowania na turnus rehabilitacyjny wystawionego przez lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną; lekarz w skierowaniu wskazuje rodzaj turnusu i czas jego trwania,
2. skierowanie na turnus osoba przedstawia pracodawcy w takim terminie, który umożliwi zapewnienie normalnego toku pracy w zakładzie,
3. uczestnik turnusu przedstawia pracodawcy dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu. Dokument ten, jest podstawą wypłaty wynagrodzenia za czas zwolnienia.

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

3. Konflikt pracownika z pracodawcą

Podstawa prawna:

- *Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).*

Pracownik, który chce dochodzić swoich praw powinien zgłosić się do Państwowej Inspekcji Pracy. Jeśli inspektor PIP wykryje nieprawidłowości może nakazać pracodawcy uregulowanie zobowiązań wobec pracownika. Jeżeli to nie skutkuje, sprawa trafia do sądu pracy. Roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, kiedy roszczenie stało się wymagalne.

3.1. Roszczenia pracownika

Najczęstsze przypadki skarg na pracodawcę to:

1. skrócenie okresu wypowiedzenia,
2. niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony
3. naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na okres próbny,
4. niewypłacenie wynagrodzenia za pracę lub dodatkowych jego składników,
5. wypłacenie wynagrodzenia z opóźnieniem,
6. wydanie błędnego świadectwa pracy.

3.2. Pełnomocnictwo

Pracownik nie musi występować przed sądem pracy osobiście. Może ustanowić swojego pełnomocnika.

Kto rozstrzyga spór?

Jeżeli wartość przedmiotu sporu przekracza 30 tys. zł, sprawę w I instancji rozpatruje sąd okręgowy, a w II instancji – sąd apelacyjny. W sprawach z zakresu prawa pracy postępowanie ma charakter trójinstancyjny. Od wyroku sądu I instancji przysługuje apelacja do sądu II instancji (np.: od wyroku sądu rejonowego do okręgowego). Od wydanego przez sąd II instancji wyroku lub postanowienia w przedmiocie odrzuconego pozwu albo umorzenia postępowania, kończących postępowanie w sprawie – przysługuje kasacja do Sądu Najwyższego.

3.3. Apelacje i zażalenia

Skarżący może w apelacji zarzucić wyrokowi każdą wadliwość, która jego zdaniem spowodowała niekorzystne dla niego rozstrzygnięcie, a także przywołać nowe fakty

i dowody. Kasacja nie przysługuje w sprawach, w których wartość przedmiotu zaskarżenia jest niższa niż 10 tys. zł. Kasacja nie przysługuje też w sprawach dotyczących kar porządkowych, świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych oraz deputatów lub ekwiwalentów.

W sprawach z zakresu prawa pracy pracownik może wybierać i złożyć pozew do:

- a) sądu, w którego okręgu pracodawca będący osobą fizyczną zamieszkuje lub przebywa, a pracodawca niebędący osobą fizyczną ma siedzibę
- b) lub do sądu, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana
- c) lub do sądu, w którego okręgu znajduje się siedziba pracodawcy.

Kiedy pracodawca, pomimo wyroku nadal nie płaci, to można z prawomocnym wyrokiem zgłosić się do komornika, który wyegzekwuje dług.

Skutki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

Kodeks pracy przewiduje, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w przypadku niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wobec pracownika, u którego naruszone są funkcje fizyczne, umysłowe lub psychiczne nawet w przewidzianym w Kp terminie, może zostać uznane za niezgodne z prawem wspólnotowym.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej, niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

4. Pracodawca i niepełnosprawny pracownik – prawa i obowiązki

Pracodawca zatrudniający pracownika niepełnosprawnego ma obowiązek zapewnić mu odpowiednie warunki pracy, które umożliwią mu swobodne funkcjonowanie w zakładzie pracy, komunikowanie się z innymi pracownikami oraz optymalne wykorzystanie możliwości jego rozwoju. Pracodawcy jest zobowiązany do *przestrzegania szczególnych uprawnień pracowników niepełnosprawnych*.

Uwaga!

Pracodawca jest zobowiązany, wobec zatrudnionego pracownika, który w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utracił zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku – wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy.

Najczęściej zadawane pytania:

- 1) *Pracuję w dużej firmie, mającej status zakładu pracy chronionej – na stanowisku stróża. Pilnuję jednak nie tylko mienia zakładu, ale wykonuję szereg dodatkowych prac. tzw. kontrolnych i gospodarczych. Chciałbym podjąć pracę w nocy. Czy jako osoba z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności mogę być zatrudniony w porze nocnej?*

Art. 15 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2008 Nr 14, poz. 92 z późn. zm.) mówi, że osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i godzinach nadliczbowych.

Niestosowanie tego przepisu (o tym z kolei mówi art. 16 ww. ustawy) może nastąpić w sytuacji kiedy pracownik niepełnosprawny zatrudniony przy pilnowaniu mienia lub taki, który godzi się na pracę w nocy – ma na to zgodę lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników (w razie jego braku – lekarza sprawującego opiekę nad niepełnosprawnym).

Pracodawca tym, którzy wykonują swoje obowiązki w porze nocnej musi za to dodatkowo zapłacić. Pora nocna obejmuje 8 godzin między 21 a 7. Takie są ustawowe ramy, wynikające z Kodeksu pracy. Każdemu pracownikowi wykonującemu pracę w nocy przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą przepracowaną godzinę pracy w porze nocnej. Dodatek taki przysługuje takiemu pracownikowi niezależnie od rozkładu czasu pracy i bez względu na to, czy praca w nocy wykonywana jest stale czy doraźnie. Pobierany dodatek za godziny nadliczbowe czy zajmowane stanowisko nie ma wpływu na wynagrodzenie.

- 2) *Pracuję jako nauczyciel (osoba niesłysząca) w szkole dla głuchych (pensum nauczyciela wynosi 18 godzin pracy, a pracownikowi z ustalonym stopniem niepełnosprawności przysługuje 35 godzin pracy plus 10 dni dodatkowego urlopu). W nowym roku szkolnym chciałabym więcej zarabiać, czy zatem dyrektor może na moją prośbę udzielić mi nadgodzin, godzin zastępstw, wychowawstwa w klasie, dodatkowych dyżurów itp. Jeśli tak, to w jakim wymiarze godzin i na jakich warunkach? A jeżeli chodzi o dodatkowe dni urlopu, chciałabym z nich zrezygnować. Czy jest to możliwe?*

Czas pracy osób niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin dziennie (40 godzin tygodniowo).

Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin dziennie (35 godzin tygodniowo).

Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w godzinach nocnych i nadliczbowych. Wymiar czasu pracy dla osób niepełnosprawnych oraz zakaz zatrudniania w porze nocnej i godzinach nadliczbowych nie ma zastosowania w dwóch przypadkach, w stosunku do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz 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. Koszty takich badań ponosi pracodawca.

Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego nabywa się po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia do jednego ze stopni niepełnosprawności.

Dodatkowy urlop nie przysługuje osobie uprawnionej do:

- a) urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych (np. nauczyciele) lub,
- b) urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów (np.: sędziowie, prokuratorzy, pracownicy socjalni).

Powyższe przepisy są zawarte w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2008 Nr 14 poz. 92 z późn. zm). Przepisy oświatowe odnoszą się do zatrudnienia nauczycieli, więc mogą odmiennie traktować niektóre rozwiązania – inaczej jest uregulowany czas pracy, przerwy, urlopy. Godzinami nadliczbowymi dla nauczyciela są więc te, które przekraczają 18 godzin w tygodniu. Jeśli ma Pani orzeczony stopień znaczny lub umiarkowany to wymagana będzie zgoda Pani i lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku, lekarza sprawującego opiekę nad Panią, na pracę w godzinach nadliczbowych. Jeżeli ma Pani prawo do wakacji dłuższych niż 26 dni, prawo do dodatkowego urlopu nie przysługuje. Jeżeli pracuje Pani w placówce, w której wakacje są krótsze, urlop dodatkowy (o ile ma Pani znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności) będzie przysługiwał. Prawa do urlopu nie można się zrzec. Jest to prawo pracownika zapisane w Kodeksie pracy.

- 3) *Umowę o pracę mam na czas nieokreślony. Pracuję od 4 lat. Jestem osobą niepełnosprawną (poruszam się na wózku) od 7 lat.*

Obecnie, jestem oddelegowany na stanowisko dużo gorsze pod względem prestiżu i charakteru zatrudnienia, a wiem, że pracodawca przygotowuje dla mnie zmieniające oddelegowanie na stałe już miejsce pracy przy zachowaniu dotychczasowej płacy. Jaka mam możliwość, aby obronić się przez takim działaniem zakładu pracy? Jak mam się zachować w momencie wręczania mi pisma zmieniającego warunki pracy?

Zmiana warunków pracy i płacy np.: obniżenie wynagrodzenia może być dokonane poprzez tzw. wypowiedzenie zmieniające. Wypowiedzenie zmieniające powinno być dokonane na piśmie i musi zawierać nowe warunki pracy i płacy. Zgodnie z art. 42 §1 Kodeksu pracy, do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiedni przepis dotyczący wypowiedzenia umowy o pracę. Tak więc w przypadku gdy np.: wypowiedzenie zmieniające dotyczy umowy zawartej na czas nieokreślony, powinno oprócz nowych warunków pracy i płacy wskazywać przyczyny wypowiedzenia, które muszą być konkretne i prawdziwe np.: likwidacja stanowiska, która faktycznie następuje.

Pracownik nie ma obowiązku przyjęcia nowych warunków, jednak w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Innymi słowy wypowiedzenie zmieniające ulega przekształceniu w wypowiedzenie definitywne. Jednocześnie milczenie pracownika może zostać potraktowane jako zgoda na nowe warunki zaproponowane przez pracodawcę.

Należy pamiętać, że pracodawca może powierzyć pracownikowi inną pracę niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia, odpowiada kwalifikacjom pracownika i wynika z uzasadnionych potrzeb pracodawcy. W takim przypadku nie jest wymagane wypowiedzenie zmieniające.

Notatki:

Notatki: