

Dofinansowania z PFRON

wyciąg z Biuletynu Informacyjnego Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – BIFRON, kwiecień/maj 2011

Finansowanie zadań z zakresu aktywizacji i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, zgodnie z zapisami Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, finansuje realizację zadań bezpośrednio lub pośrednio - przekazując środki finansowe do samorządów powiatowych i wojewódzkich. Wysokość przekazywanych środków jest obliczana według algorytmu określonego rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 13 maja 2003 r. (Dz. U. Nr 88, poz. 808).

Zadania realizowane w powiatach

Ze środków PFRON samorządy powiatowe realizują szereg zadań adresowanych do aktywnych osób niepełnosprawnych (aktywnych zawodowo – pracujących bądź poszukujących pracy za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy), jak również pracodawców zainteresowanych ich zatrudnianiem. Tutaj przedstawiamy zadania skierowane do pracodawców.

Do zadań tych należy:

- zwrot kosztów przystosowania i adaptacji stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych (na podstawie art. 26 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych),
- zwrot kosztów wyposażenia stanowisk pracy (art. 26e ustawy o rehabilitacji),
- zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy (art. 26d),
- refundacja kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (art. 41),

O przeznaczeniu środków pochodzących z PFRON, przekazanych według algorytmu, decydują Rady Powiatów. Określają one w drodze własnych uchwał zadania ustawowe, które będą realizowane przez powiat w danym roku, jak również wysokość przeznaczonych na ten cel środków PFRON.

Większość zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej leży bezpośrednio w gestii starosty; niektóre (w szczególności szkolenia i przekwalifikowania) realizowane są przez powiatowe urzędy pracy.

Zwrot kosztów przystosowania i adaptacji stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych

Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne, może otrzymać ze środków Funduszu zwrot kosztów:

- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności,
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,
- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń i technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności,

- rozpoznania przez służby medycyny pracy ww. potrzeb.

Zwrot kosztów dotyczy osób niepełnosprawnych:

- 1) bezrobotnych lub poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu, skierowanych do pracy przez powiatowy urząd pracy,
- 2) pozostających w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, jeżeli niepełnosprawność tych osób powstała w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy, z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności było zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy.

Maksymalna wysokość pomocy finansowej ze środków PFRON nie może przekraczać dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.

Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą, z tym że:

- zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed dniem podpisania umowy,
- kwota zwrotu kosztów poniesionych w związku z rozpoznaniem potrzeb osób niepełnosprawnych przez służby medycyny pracy, nie może przekraczać 15% kosztów związanych z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

W przypadku, gdy pracodawcą jest starosta, zawiera on umowy z Prezesem Zarządu Funduszu.

Warunkiem zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowanym stanowisku pracy, wydanej na wniosek starosty.

Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej będzie krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca jest obowiązany zwrócić Funduszowi, za pośrednictwem starosty, środki w wysokości równej 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu wymaganego minimalnego okresu zatrudnienia, jednak w wysokości nie mniejszej niż 1/6 tej kwoty. Pracodawca dokonuje zwrotu w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną.

Pracodawca nie zwraca środków, jeżeli zatrudni - w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną – inną osobę niepełnosprawną, skierowaną do pracy przez powiatowy urząd pracy. Wynikająca z tego powodu przerwa nie jest wliczana do wymaganego minimalnego okresu zatrudnienia.

Szczegółowe zasady udzielania pomocy zawarte są w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 62, poz. 316).

Zwrot kosztów wyposażenia stanowisk pracy

Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną – zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu – może otrzymać, ze środków Funduszu, zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia.

Wniosek pracodawca składa do:

- 1) Funduszu – jeżeli pracodawcą jest starosta,
- 2) starosty właściwego ze względu na miejsce zarejestrowania osoby niepełnosprawnej jako bezrobotnej albo poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu – w pozostałych przypadkach.

Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą, z tym że zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przed dniem zawarcia umowy.

Umowy z pracodawcą, którym jest starosta, zawiera Prezes Zarządu Funduszu.

Warunkiem zwrotu kosztów jest uzyskanie, wydanej na wniosek starosty, pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na tym stanowisku.

Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej będzie krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca jest obowiązany zwrócić Funduszowi za pośrednictwem starosty środki wysokości równej 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu wymaganego okresu zatrudnienia, jednak w wysokości nie mniejszej niż 1/6 tej kwoty. Pracodawca dokonuje zwrotu w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną.

Pracodawca nie zwraca środków jeżeli zatrudni – w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną - inną osobę niepełnosprawną, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy, i niepozostająca w zatrudnieniu.

Szczegółowe zasady udzielania pomocy zawarte są w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. **w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej** (Dz. U. Nr 62, poz. 317).

Zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy

Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków Funduszu zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

Wysokość zwrotu stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu, przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu, nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu. Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą, z tym że zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed dniem podpisania umowy.

Umowy z pracodawcą, którym jest starosta, zawiera Prezes Zarządu Funduszu.

Szczegółowe zasady udzielania pomocy zawarte są w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. **w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych** (Dz. U. Nr 62, poz. 316).

Refundacja kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych

O częściową refundację kosztów szkolenia osoby niepełnosprawnej może ubiegać się pracodawca tej osoby. Zwrotu kosztów - do 80% (nie więcej jednak niż do wysokości 2-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę niepełnosprawną) dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych w umowie zawartej z pracodawcą.

Pracodawca chcąc otrzymać tego rodzaju wsparcie, składa wniosek w powiatowym centrum pomocy rodzinie lub innej jednostce wskazanej przez starostę.

Pracodawca musi jednak pamiętać o tym, że zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez niego przed datą podpisania umowy.

Refundacja udzielana przedsiębiorcom jest przeznaczona na szkolenia specjalistyczne i ogólne.

Refundacja nie może przekroczyć:

- 1) 55% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń specjalistycznych i 80% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń ogólnych - **w odniesieniu do małych przedsiębiorców,**

- 2) 45% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń specjalistycznych i 80% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń ogólnych - **w odniesieniu do średnich przedsiębiorców**,
- 3) 35% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń specjalistycznych i 70% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w przypadku szkoleń ogólnych - **w odniesieniu do dużych przedsiębiorców**.

Jeżeli szkolenie zawiera zarówno elementy szkolenia specjalistycznego, jak i szkolenia ogólnego, które nie mogą zostać wyodrębnione w celu ustalenia wielkości pomocy na szkolenia, lub też gdy nie można określić, czy szkolenie ma charakter ogólny czy specjalistyczny, przyjmuje się maksymalną wielkość pomocy w wysokości określonej dla szkoleń specjalistycznych.

Szczegółowe zasady udzielania pomocy zawarte są w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 marca 2009 r. **w sprawie warunków i trybu dokonywania refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych** (Dz. U. Nr 57, poz. 472).

Rola samorządów wojewódzkich w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Samorządy wojewódzkie dysponują środkami z PFRON na dofinansowanie kosztów tworzenia i działania zakładów aktywności zawodowej (art. 29 ustawy o rehabilitacji).

Zakład aktywności zawodowej jest wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostką, tworzoną przez gminę, powiat, fundację, stowarzyszenie lub inną organizację społeczną, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych.

Zakład aktywności zawodowej (ZAZ) musi spełniać następujące warunki:

- zatrudniać co najmniej 70% osób niepełnosprawnych - zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności lub zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną, w szczególności skierowanych z warsztatów terapii zajęciowej (wskaźnik zatrudnienia tej grupy nie może być wyższy niż 35% ogółu zatrudnionych),
- spełniać szczególne warunki dotyczące przystosowania obiektów i pomieszczeń, a także zapewnienia opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych.

ZAZ zobowiązany jest przeznaczać uzyskane dochody na cele związane z aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych, co oznacza, że nie ma charakteru komercyjnego.

Decyzję w sprawie przyznania statusu zakładu aktywności zawodowej wydaje wojewoda.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007 r. **w sprawie zakładów aktywności zawodowej** (Dz. U. Nr 242, poz. 1776) określa:

- szczegółowy sposób, tryb i warunki tworzenia, finansowania i działania zakładów aktywności zawodowej,
- czas pracy i rehabilitacji osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- sposób tworzenia i wykorzystywania zakładowego funduszu aktywności.

Koszty dodatkowe zakładów pracy chronionej

Bezpośrednio z Funduszu, pracodawcy posiadający status zakładów pracy chronionej, mogą ubiegać się o zwrot kosztów (art. 32 ustawy o rehabilitacji):

- a) budowy lub rozbudowy obiektów i pomieszczeń zakładu,
- b) transportowych,
- c) administracyjnych.

Zwrot ten dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów, które ponosi pracodawca, wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Może być przyznany pracodawcy prowadzącemu zpch, u którego wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 50%.

Szczegółowe zasady udzielania pomocy zawarte są w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 kwietnia 2009 r. w sprawie pomocy finansowej udzielanej pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej ze środków Państwowego Funduszy Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 70, poz. 603).

Dofinansowanie wynagrodzeń

Od 2004 r. Fundusz ma obowiązek dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych. Pracodawcy przysługuje ze środków Funduszu miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez Fundusz. Miesięczne dofinansowanie przysługuje w kwocie¹:

- 170% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 125% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 50% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych co najmniej 6%.

Powyższe kwoty zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenie rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych.

Miesięczne dofinansowanie nie może przekroczyć 90% faktycznie poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą 75% tych kosztów. Miesięczne dofinansowanie Fundusz wypłaca w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy pracownika.

Obsługa dofinansowań

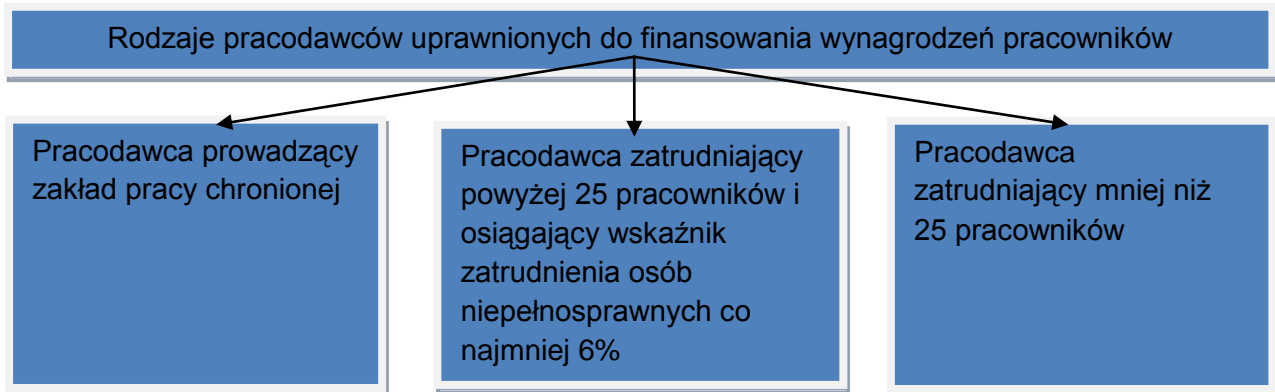
Komu przysługuje dofinansowanie?

Podmiotem uprawnionym do ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych jest:

¹ 1. **Począwszy od wniosków złożonych za miesiąc lipiec 2012 r.** miesięczne dofinansowanie będzie przysługiwać w kwocie:

- 180% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 115% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 45% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

- pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej,
- pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%,
- pracodawca zatrudniający w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mniej niż 25 pracowników.



Zakłady pracy chronionej

Status zpch może uzyskać pracodawca:

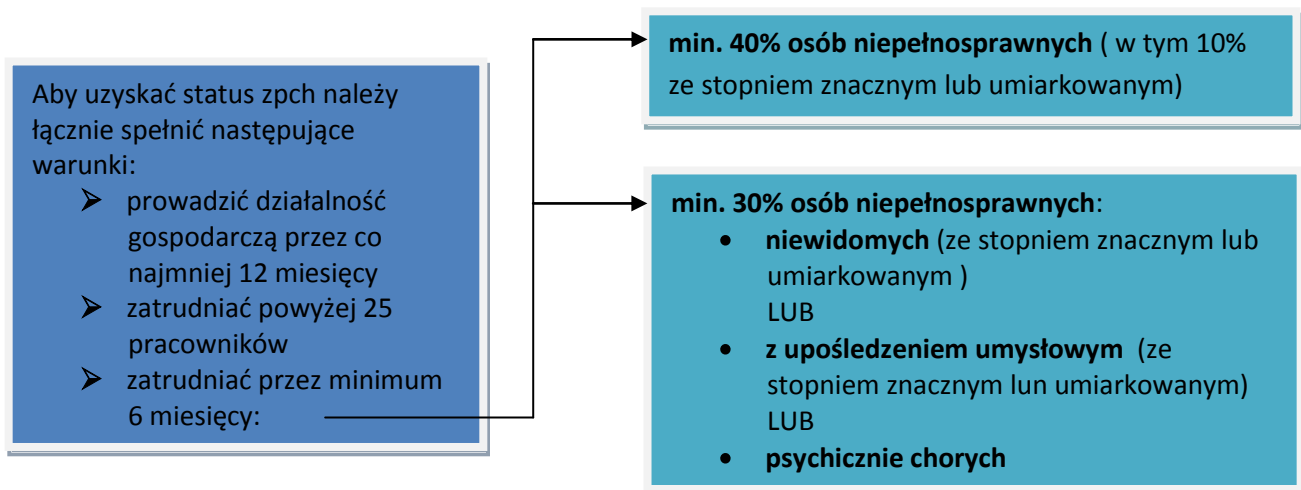
- prowadzący działalność gospodarczą przez minimum 12 miesięcy,
- zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,
- osiągający przez okres co najmniej 6 miesięcy opisane niżej wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych:
 - co najmniej 40%, w tym co najmniej 10% ze stopniem znacznym lub umiarkowanym (art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy o rehabilitacji...)
 - lub
 - co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy o rehabilitacji...).

Wskaźnik zatrudnienia należy liczyć w odniesieniu do wszystkich zatrudnionych pracowników, a poszczególne grupy niepełnosprawności kwalifikuje się następująco:

- za osoby niewidome przyjmuje się osoby z dysfunkcją narządu wzroku w stopniu znacznym i umiarkowanym, które posiadają symbol niepełnosprawności O4-O,
- za osoby chore psychicznie należy uznać osoby legitymujące się orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności z symbolem przyczyny niepełnosprawności „P”, niezależnie od stopnia niepełnosprawności.

Przy obliczaniu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych rodzaje niepełnosprawności można traktować łącznie lub rozłącznie. Przy obliczaniu wskaźnika uwzględnianie równocześnie osób niepełnosprawnych niewidomych (znacznego lub umiarkowanego stopnia z symbolem O4-O), chorych psychicznie (niezależnie od stopnia niepełnosprawności) i upośledzonych umysłowo w stopniu umiarkowanym lub znacznym jest zgodne z prawem.

STATUS ZPCH



Komu nie przysługuje dofinansowanie

Dofinansowanie nie przysługuje pracodawcom zatrudniającym co najmniej 25 pracowników i nieosiągającym wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych co najmniej 6% (a więc **zobowiązany do wpłat na Fundusz** na podst. art. 21 ustawy o rehabilitacji...).

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników, **zwolnieni z wpłat obowiązkowych na Fundusz**, nie uzyskują prawa do dofinansowania wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych, o ile nie osiągną wskaźnika zatrudnienia co najmniej 6%. Zwolnienie takie przysługuje publicznym i niepublicznym jednostkom organizacyjnym, niedziałającym w celu osiągnięcia zysku, których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza, edukacja lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi zgodnie z art. 21 ust. 2e.

Podobna sytuacja występuje w przypadku podmiotów, którym ustawa zezwala na niższy (2%) wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, umożliwiając zwolnienie z obowiązku wpłat na PFRON. Odnosi się to do szkół wyższych, zakładów kształcenia nauczycieli, placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych (art. 21 ust. 2b). Podmioty takie nie mogą uzyskać dofinansowania do momentu osiągnięcia poziomu 6% zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje również do wynagrodzenia pracownika w części finansowanej ze środków publicznych (jeśli całość wynagrodzenia jest finansowana ze środków publicznych, dofinansowanie nie przysługuje) – zgodnie z art. 26b ust. 7 ustawy o rehabilitacji.

Wyłączenie z dofinansowań

Zobowiązania wobec PFRON

Jeżeli pracodawca posiada zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu przekraczające ogółem kwotę 100 zł, Prezes Zarządu wyda decyzję o wstrzymaniu miesięcznego dofinansowania do czasu uregulowania zaległości przez pracodawcę, przy czym decyzja podlega wykonaniu z dniem wydania. Jeżeli natomiast pracodawca nie spłaci zaległości do dnia 31 stycznia roku następującego po roku, za który pracodawcy przysługuje miesięczne

dofinansowanie, Prezes Zarządu wyda decyzję o odmowie wypłaty miesięcznego dofinansowania.

Zobowiązania wobec Funduszu to wszelkie rodzaje zobowiązań pracodawców wobec Funduszu, niezależnie od sposobu ich powstania (np. z tytułu obowiązkowych wpłat, z tytułu niespłaconych pożyczek lub nienależnie pobranych dofinansowań).
Zaległości to zobowiązania wymagalne, tj. takie, których termin płatności już upłynął.

Pomoc publiczna i sytuacja ekonomiczna podmiotu

Pomoc ze środków PFRON **nie może** zostać udzielona lub wypłacona pracodawcy wykonującemu działalność gospodarczą:

- znajdującemu się w trudnej sytuacji ekonomicznej (według kryteriów określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących udzielania pomocy publicznej),
- na którym ciąży obowiązek zwrotu pomocy (wynikający z wcześniejszych decyzji Komisji Europejskiej, uznających pomoc za niezgodną z prawem oraz ze wspólnym rynkiem),
- jeżeli udzielenie pomocy skutkowałoby przekroczeniem kwoty 10 mln euro rocznej pomocy na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych u tego pracodawcy.

Na kogo przysługuje dofinansowanie?

Pracownik niepełnosprawny

Pracownikiem, na którego przysługuje dofinansowanie, jest osoba zatrudniona zgodnie z przepisami prawa pracy. Dofinansowanie nie przysługuje więc na osoby, z którymi zawarto umowy cywilnoprawne (umowa o dzieło, umowa zlecenie).

Osobą niepełnosprawną w rozumieniu ustawy o rehabilitacji jest osoba, której niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem o zakwalifikowaniu do jednego z trzech stopni niepełnosprawności lub orzeczeniem równoważnym.

Pracownicy w ewidencji PFRON

Dofinansowanie przysługuje na niepełnosprawnych pracowników ujętych w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych, którą prowadzi Fundusz. Jest ona uzupełniana na podstawie składanych przez pracodawców miesięcznych informacji (INF-D-P), zawierających PESEL i NIP zatrudnionej osoby niepełnosprawnej (zgodnie z art. 26 a ustawy o rehabilitacji...).

Osoby z ustalonym prawem do emerytury

Do końca 2008 r. dofinansowanie przysługiwało tylko na osoby niepełnosprawne, które nie miały ustalonego prawa do emerytury. Od 1 stycznia 2009 r. przysługuje także na osoby niepełnosprawne, które mają ustalone prawo do emerytury, z zastrzeżeniem, że od 1 marca 2011 r. miesięczne dofinansowanie nie przysługuje na pracowników zaliczonych do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności, którzy mają ustalone prawo do emerytury. Dofinansowanie w dalszym ciągu przysługuje natomiast na osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Ustalenie stanu zatrudnienia

Wysokość zatrudnienia oraz wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na potrzeby dofinansowań ustala się zgodnie z art. 28 ust. 3 ustawy o rehabilitacji (dla pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej) oraz art. 21 ust. 1 i 5 ww. ustawy (dla pozostałych pracodawców).

Pracodawca nie wlicza do ogólnego stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych przebywających na urloпах bezpłatnych oraz osób niebędących osobami niepełnosprawnymi zatrudnionych:

- na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
- przebywających na urloпах wychowawczych,
- nieświadczących pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej albo służby zastępczej,
- będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy,
- nieświadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego,
- przebywających na urloпах bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają odrębne ustawy (wyłączenie to nie obejmuje osób przebywających na urloпах bezpłatnych, udzielonych na podstawie art. 174 Kodeksu Pracy, gdyż pracodawca może udzielić takiego urlopu na wniosek pracownika, ale nie ma takiego obowiązku).

Pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej do stanu zatrudnienia zalicza także osoby niepełnosprawne wykonujące prace nakładczą, jeżeli ich wynagrodzenie zostało ustalone co najmniej w wysokości:

- najniższego wynagrodzenia – w stosunku do wykonawców, dla których praca nakładczą stanowi jedyne źródło utrzymania,
- połowy najniższego wynagrodzenia – w stosunku do pozostałych wykonawców.

W przypadku pracowników niepełnosprawnych wykonujących pracę nakładczą wymiar czasu pracy zatrudnionych ustala się jako iloczyn wysokości ustalonego wynagrodzenia i najniższego wynagrodzenia, przy czym maksymalny wymiar czasu pracy ustalony zgodnie z powyższymi regułami nie może przekraczać jednego etatu.

Zasady wliczania pracownika do stanu zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych zmieniły się od 1 stycznia 2011 roku.

W przypadku pierwszego orzeczenia osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność

W przypadku przedstawienia pracodawcy kolejnego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudniania osób niepełnosprawnych począwszy od dnia złożenia wniosku o wydanie orzeczenia, jeżeli z orzeczenia wynika, że w tym okresie osoba ta była niepełnosprawna, a wniosek o wydanie orzeczenia został złożony nie później niż w dniu następującym po terminie ważności poprzedniego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.

Bez względu na datę złożenia wniosku o wydanie kolejnego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych również w okresie 3 miesięcy poprzedzających dzień przedstawienia pracodawcy kolejnego orzeczenia, jeżeli z treści tego orzeczenia wynika, że w tym okresie osoba ta była niepełnosprawna.

Pracownika niepełnosprawnego wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych ze schorzeniem specjalnym wyłącznie w przypadku, gdy schorzenie (choroby psychiczne, upośledzenie

umysłowe, epilepsja, całościowe zaburzenia rozwoju oraz schorzenia narządu wzroku – w przypadku stopnia niepełnosprawności umiarkowanego oraz znacznego) wynika z orzeczenia.

Miesięczne dofinansowanie na nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego nie przysługuje:

- jeżeli zatrudnienie nowych pracowników niepełnosprawnych w danym miesiącu, u pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, nie powoduje wzrostu netto zatrudnienia ogółem i wzrostu netto zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych,
- jeżeli jego zatrudnienie nastąpiło w wyniku rozwiązania umowy o pracę z innym pracownikiem, chyba że umowa o pracę uległa rozwiązaniu:
 - z przyczyn określonych w art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy,
 - za wypowiedzeniem złożonym przez pracownika,
 - na mocy porozumienia stron,
 - wskutek przejścia pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - z upływem czasu, na który została zawarta,
 - z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Miesięczne dofinansowanie na nowo zatrudnionego niepełnosprawnego przysługuje, gdy jego miejsce pracy powstało w wyniku:

- wygaśnięcia umowy o pracę,
- zmniejszenia wymiaru czasu pracy pracownika – na jego wniosek.

Wzrost netto zatrudnienia ogółem oraz wzrost netto zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych ustala się w stosunku do przeciętnego zatrudnienia ogółem oraz przeciętnego zatrudnienia osób niepełnosprawnych w okresie poprzedzających 12 miesięcy.

Wysokość dofinansowania

Kwota miesięcznego dofinansowania zależy od:

- wymiaru czasu pracy,
- stopnia niepełnosprawności,
- szczególnych schorzeń,
- typu pracodawcy, u którego jest zatrudniony.

Zakłady pracy chronionej

W roku 2011 pracodawcy prowadzący zakłady pracy chronionej otrzymują dofinansowanie w wysokości:

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

Kwoty dofinansowania zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, u których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję, niewidomych lub całościowe zaburzenia rozwoju.

Pracodawcy nie posiadający statusu ZPCH

W latach 2011-2012 roku pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników i osiągnięciem wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych co najmniej 6% oraz pracodawcy zatrudniającemu mniej niż 25 pracowników przysługuje dofinansowanie w wysokości:

- 70% kwot przysługujących zakładowi pracy chronionej,
- 90% kwot przysługujących zakładowi pracy chronionej, w przypadku gdy dotyczy osób niepełnosprawnych, u których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, epilepsję, pracowników niewidomych lub całościowe zaburzenia rozwoju.

Najniższe wynagrodzenie

Przez najniższe wynagrodzenie będące podstawą do wyliczenia kwoty należnego dofinansowania zgodnie z art. 2 pkt 1 ustawy o rehabilitacji należy rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w grudniu roku poprzedniego. W latach 2011 i 2012 kwota minimalnego wynagrodzenia, przyjęta dla celów wyliczenia dofinansowania do wynagrodzeń, pozostaje w niezmiennym od 2009 r. wysokości, tj. 1276 zł.

Wymiar czasu pracy

Fundusz wypłaca miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy pracownika.

W przypadku, gdy osoba niepełnosprawna jest zatrudniona w wymiarze czasu pracy przekraczającym ogółem pełny wymiar czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się w wysokości nieprzekraczającej kwoty miesięcznego dofinansowania przyznawanego na osobę zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy. Miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy w pierwszej kolejności przyznaje się pracodawcy, który wcześniej zatrudnił tę osobę.

Weryfikacja danych

Prawidłowość danych przesyłanych przez pracodawców jest weryfikowana przez Fundusz, który sprawdza je w ewidencjach prowadzonych przez inne organy państwowe:

- w Krajowej Ewidencji Podatników,
- w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej (REGON) prowadzonym przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego,
- w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych,
- w Centralnej Bazie RCIPESSEL,

(na podstawie art.49 c Ustawy o rehabilitacji Fundusz jest uprawniony do korzystania z danych tam zgromadzonych).

Ograniczenia dofinansowania

Miesięczne dofinansowanie nie może przekroczyć 90% faktycznie poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą 75% tych kosztów. Miesięczne dofinansowanie z PFRON nie obejmuje wynagrodzenia pracownika w części sfinansowanej ze środków publicznych.

Obsługa wniosków o dofinansowanie

Po wpłynięciu wniosków do PFRON, są one sprawdzane pod względem rachunkowym i formalnym, po czym w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku PFRON informuje pracodawcę o uznaniu wniosku za kompletny i prawidłowo wypełniony albo informuje pracodawcę o stwierdzonych nieprawidłowościach (zgodnie z Kodeksem Postępowania Administracyjnego pisemnie za potwierdzeniem odbioru) dotyczących wniosku i wzywa do ich usunięcia pouczając jednocześnie o pozostawieniu wniosku bez rozpatrzenia – w przypadku ich nieusunięcia.

Po sprawdzeniu od strony formalnej PFRON dokonuje weryfikacji wniosku. Ustala, czy pracodawca posiada zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu w wysokości przekraczającej ogółem kwotę 100 zł. Jeżeli taka zaległość istnieje, PFRON wzywa pracodawcę (zgodnie z KPA pisemnie, za potwierdzeniem odbioru) do złożenia wyjaśnień. Należy to uczynić w terminie 14 dni od dnia otrzymania wezwania; jeśli pracodawca nie złoży wyjaśnień lub wyjaśnienia nie potwierdzą braku

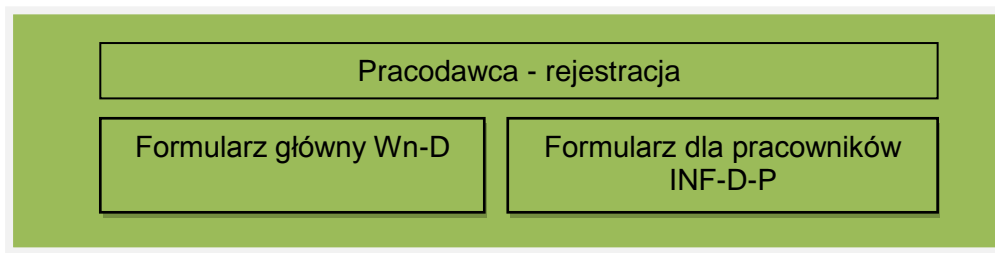
zaległości, Prezes Zarządu Funduszu wyda decyzję o wstrzymaniu miesięcznego dofinansowania do czasu uregulowania zaległości. W przypadku, gdy zaległość nie zostanie spłacona do 31 stycznia roku następującego po roku, za który pracodawcy przysługuje miesięczne dofinansowanie, Prezes Zarządu Funduszu wyda decyzję o odmowie wypłaty miesięcznego dofinansowania.

Jeżeli pracodawca nie posiada opisanych wyżej zaległości – w terminie 25 dni od dnia otrzymania kompletnego i prawidłowo wypełnionego wniosku o wypłatę miesięcznego dofinansowania, Fundusz przekazuje na rachunek bankowy pracodawcy miesięczne dofinansowanie (w kwocie ustalonej na podstawie art. 26a i art. 26b ustawy o rehabilitacji) oraz informuje pracodawcę o sposobie jej ustalenia, jeżeli kwota ta różni się od kwoty wskazanej we wniosku.

Jeżeli ustalona przez PFRON kwota dofinansowania jest inna niż kwota wykazana we wniosku, Prezes Zarządu Funduszu wydaje decyzję o wysokości miesięcznego dofinansowania, na wniosek złożony przez pracodawcę, w terminie 14 dni od dnia otrzymania informacji o ustaleniu wysokości przysługującej kwoty.

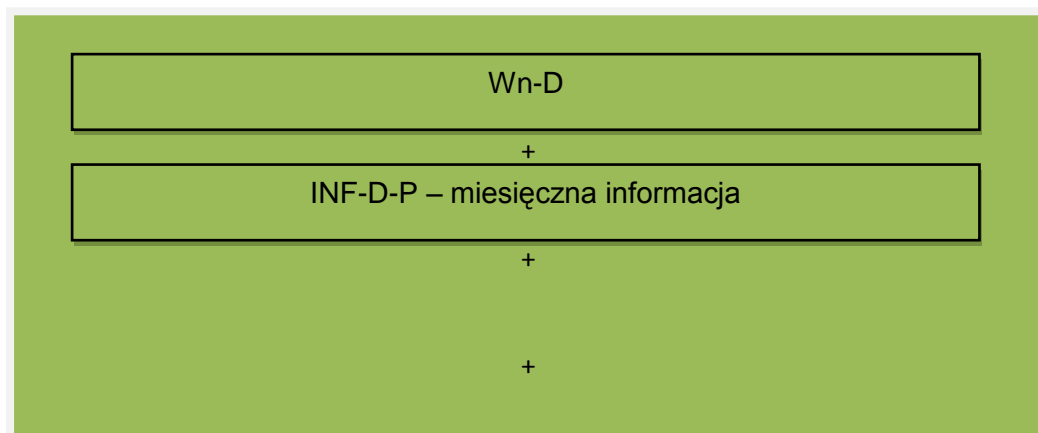
Procedura rejestracji i certyfikacji pracodawcy, który ubiega się o dofinansowanie do wynagrodzenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych

Pracodawca, który wcześniej nie był zarejestrowany w Wydziale Dofinansowań Rynku Pracy PFRON, rejestruje się składając pierwszy wniosek o wypłatę miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych **Wn-D** wraz z **miesięczną informacją** o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych na formularzu **INF-D-P** odrębnym dla każdego niepełnosprawnego pracownika.



Do wniosku należy załączyć także **Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc inną niż pomoc w rolnictwie lub rybołówstwie, pomoc de minimis lub pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie** INF-O-PP (do dnia 14.01.2011 r. obowiązywała nazwa: Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc inną niż pomoc de minimis lub pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie) lub **Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc w rolnictwie lub rybołówstwie, inną niż pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie** INF-O-PdR.

W przypadku, gdy podmiot ubiegający się o pomoc nie otrzymał dotychczas pomocy publicznej na te same koszty kwalifikujące się do objęcia pomocą, wówczas powinien złożyć **Formularz informacji...** oraz **oświadczenie o nieotrzymaniu pomocy publicznej**.



Formularz informacji INF-O-PP lub INF-O-PdR

Oświadczenie o nieotrzymaniu pomocy publicznej

Sprawozdanie finansowe **lub** oświadczenie o braku obowiązku sporządzania przedmiotowych sprawozdań

Wnioskodawcy, którzy składają INF-O-PP, zobligowani przepisami o rachunkowości do sporządzania sprawozdań finansowych, dołączają także **sprawozdania finansowe za okres trzech ostatnich lat obrotowych (jednorazowo wraz z pierwszym wnioskiem, a także w razie zmiany treści tych sprawozdań)**. Z obowiązku tego od 14.01.2011 r. zwolnione zostały mikroprzedsiębiorstwa i małe przedsiębiorstwa. Wnioskodawcy (inni niż mikroprzedsiębiorstwa i małe przedsiębiorstwa), którzy nie są zobligowani przepisami o rachunkowości do składania sprawozdań finansowych, dołączają **oświadczenie o braku obowiązku sporządzania przedmiotowych sprawozdań**.

Od 14 stycznia 2011 r. zwolniono z obowiązku wypełniania punktów 5-7 w sekcji B „Formularza informacji” (INF-O-PP) – mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa, (o których mowa w art. 2 załącznika I do rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych) (Dz. Urz. UE L 214 z 09.08.2008, str. 3) oraz punktów 1-2 w sekcji B „Formularza” –w przypadku, gdy mikro-, małe lub średnie przedsiębiorstwo istnieje krócej niż 3 lata (od dnia ich utworzenia do dnia złożenia wniosku o udzielenie pomocy publicznej).

Oświadczenia o nieotrzymaniu pomocy publicznej

Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych wypłacane na podstawie art. 26 a-c ustawy o rehabilitacji (Dz. U. z 2010 r., Nr 214, poz. 1407 z późn. zm.) stanowi **pomoc publiczną**.

Wsparcie w formie subsydiów płacowych na zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych jest zgodne ze wspólnym rynkiem i nie wymaga notyfikacji w przypadku, gdy jego wartość nie przekracza równowartości 10 mln Euro dla jednego przedsiębiorstwa rocznie.

W celu monitorowania zachowania dopuszczalnego limitu pomocy tej kategorii, pracodawca ubiegający się o wsparcie w formie subsydiów płacowych na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych, jest zobligowany do przedstawienia co miesiąc skumulowanej wartości pomocy, zgodnie z przepisami art. 37 ust. 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.).

Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc inną niż pomoc w rolnictwie lub rybołówstwie, pomoc de minimis lub pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie (INF-O-PP) lub Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc w rolnictwie lub rybołówstwie inną niż pomoc de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie (INF-O-PdR), **sporządza się za okres 1 roku obejmując okres od 1 stycznia do 31 grudnia danego roku**.

Wobec powyższego pracodawca ubiegający się o dofinansowanie do wynagrodzeń, który nie otrzymał innej pomocy publicznej do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą (kosztów płacy pracowników niepełnosprawnych za 2011 r.), przy wysyłaniu wniosku o wypłatę miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Wn-D) za miesiąc styczeń 2011 r., powinien złożyć informację o nieotrzymaniu pomocy publicznej.

Po otrzymaniu dofinansowania za miesiąc styczeń, przy wysyłaniu wniosku Wn-D za miesiąc luty 2011 r. pracodawca powinien złożyć informację o otrzymanej pomocy publicznej za dany rok (wykazując otrzymaną pomoc od 1 stycznia do dnia sporządzenia wniosku) – a więc wykazując otrzymane dofinansowanie za styczeń 2011 r., itd.

Wniosek Wn-D oraz informacja INF-D-P znajdują się na płycie dołączonej do poradnika.

BIFRON w całości można przeczytać na stronie:

http://www.pfron.org.pl/portal/pl/115/75/Biuletyn_Informacyjny__BIFRON.html