



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szanowni Państwo,

W związku z realizacją projektu systemowego pt. „Wsparcie osób z autyzmem IP” w ramach Priorytetu I *Zatrudnienie i integracja społeczna*, Działania 1.3 *Ogólnopolskie programy integracji i aktywizacji zawodowej*, Poddziałania 1.3.6 *PFRON – Projekty systemowe* Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 pragniemy przekazać Państwu informacje dotyczące uprawnień pracodawcy zatrudniającego osobę niepełnosprawną.

Głównym celem projektu pt. „Wsparcie osób z autyzmem II” jest aktywizacja społeczno-zawodowa 350 osób z autyzmem, w tym znalezienie zatrudnienia dla 75 osób niepełnosprawnych. Poniżej przedstawiamy informacje dotyczące zasad zatrudniania osób niepełnosprawnych i korzyści z tego wynikających.

Dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych

Pracodawcy zatrudniającemu osoby niepełnosprawne przysługuje ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) **miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego**, o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez PFRON.

Pracodawca może uzyskać **dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zatrudnionych na umowę o pracę, a w przypadku pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, także osób niepełnosprawnych wykonujących pracę 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, będących osobami niepełnosprawnymi, w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych (po wcześniejszym przedstawieniu przez te osoby orzeczenia o stopniu niepełnosprawności).

Pracodawcy uprawnieni do pobierania dofinansowania do wynagrodzeń

Dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych przysługuje pracodawcom:

- prowadzącym zakład pracy chronionej,
- zatrudniającym co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągającym wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%,
- zatrudniającym (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy) mniej niż 25 pracowników,





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- którzy nie mają zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON przekraczających ogółem 100 zł,
- którzy w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej nie znajdują się w trudnej sytuacji ekonomicznej, według kryteriów określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących udzielania pomocy publicznej,
- na których w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej nie ciąży obowiązek zwrotu pomocy, wynikający z wcześniejszych decyzji Komisji Europejskiej uznających pomoc za niezgodną z prawem oraz ze wspólnym rynkiem,
- którzy w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej, nie przekroczyli kwoty 10 mln euro rocznej pomocy na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych.

Do liczby pracowników nie wlicza się 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.

Pracownicy niepełnosprawni, na których pracodawcy pobierają miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń

Miesięczne dofinansowanie przysługuje na niepełnosprawnych pracowników, którzy:

- są osobami niepełnosprawnymi w rozumieniu ustawy o rehabilitacji, których niepełnosprawność została zakwalifikowana do jednego z trzech stopni niepełnosprawności na podstawie orzeczenia zespołu ds. orzekania o niepełnosprawności lub którzy posiadają orzeczenie równoważne – informacje na temat orzeczeń można znaleźć pod [tym](#) adresem,
- są ujęci w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych, prowadzonej przez PFRON; ewidencja jest uzupełniana przez Fundusz na podstawie składanych co miesiąc przez pracodawców informacji, zawierających PESEL zatrudnionej osoby niepełnosprawnej,
- są zatrudnieni zgodnie z przepisami prawa pracy,
- nie mają ustalonego prawa do emerytury (wyjątek stanowią osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym posiadające ustalone prawo do emerytury),





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- po zatrudnieniu, u pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą, powodują wzrost netto zatrudnienia ogółem oraz wzrost netto zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych. Jest to tzw. **efekt zachęty**.

Efekt zachęty polega na tym, że miesięczne dofinansowanie przysługuje na pracowników niepełnosprawnych, którzy po zatrudnieniu u pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą, powodują wzrost netto zatrudnienia ogółem oraz wzrost netto zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych.

Wzrost zatrudnienia netto ustala się odpowiednio w stosunku do przeciętnego zatrudnienia ogółem i przeciętnego zatrudnienia osób niepełnosprawnych w okresie poprzedzających 12 miesięcy.

Jeżeli zatrudnienie nowych pracowników niepełnosprawnych w danym miesiącu, u pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, nie powoduje u tego pracodawcy wzrostu netto zatrudnienia ogółem i wzrostu netto zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych, miesięczne dofinansowanie na nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego nie przysługuje 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 Kodeksu 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.

Jeżeli nie są spełnione warunki, o których mowa wyżej, miesięczne dofinansowanie na nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego przysługuje w przypadku, gdy jego miejsce pracy zostało utworzone w wyniku:

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

Pracownicy niepełnosprawni, na których pracodawcy nie mogą pobierać miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń

Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje na niepełnosprawnych pracowników, którzy:

- są zatrudnieni na umowy cywilnoprawne (np. umowa o dzieło, umowa zlecenie),





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- posiadają lekki lub umiarkowany stopień niepełnosprawności i mają ustalone prawo do emerytury,
- są zatrudnieni w formie przewidującej wypłatę ich wynagrodzeń ze środków publicznych (jeśli część wynagrodzenia jest wypłacana ze środków publicznych, dofinansowanie może być wypłacane tylko do pozostałej części wynagrodzenia).

Wysokość dofinansowania

Wysokość miesięcznego dofinansowania na niepełnosprawnego pracownika uzależniona jest od:

- wymiaru czasu pracy pracownika niepełnosprawnego (dofinansowanie jest proporcjonalne do wymiaru czasu pracy),
- stopnia niepełnosprawności zatrudnionego (im wyższy stopień niepełnosprawności, tym wyższa kwota dofinansowania),
- szczególnych schorzeń zatrudnionego (kwoty dofinansowania zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono: chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych).

Dofinansowanie do wynagrodzeń za okres styczeń – grudzień 2013 r. dla pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej i otwarty rynek pracy:

1. **180 %** najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
2. **100 %** najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
3. **40 %** najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Kwoty te zwiększa się o 40 % najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych (zgodnie z art. 26a ust. 1b ww. ustawy o rehabilitacji).

Powyższe kwoty będą dotyczyć, mając na uwadze obecny stan prawny, zarówno zakładów pracy chronionej, jak i pracodawców z otwartego rynku pracy. Ponadto kwota minimalnego wynagrodzenia brana pod uwagę, przy ww. wyliczeniach, to kwota z grudnia roku poprzedniego (tj. grudnia 2012 r.) i wynosi **1500 zł.**





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Poniższa tabela przedstawia wyliczone kwoty:

stopień niepełnosprawności	Otwarty rynek			ZPCHR		
	znaczny	umiarkowany	lekki	znaczny	umiarkowany	lekki
ze schorzeniami						
specjalnymi	3.300 zł	2.100 zł	1.200 zł	3.300 zł	2.100 zł	1.200 zł
bez schorzeń						
specjalnych	2.700 zł	1.500 zł	600 zł	2.700 zł	1.500 zł	600 zł

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 75% tych kosztów.

Przez **koszty płacy** rozumie się 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.

Funkcjonujący system wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w formie dofinansowania do wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych uznaje koszty płacy ustawy jako całość i nie ma możliwości wnioskowania o dofinansowanie jedynie do części tych kosztów.

Ponadto zgodnie z art. 26 b ust. 7 z dofinansowania wyłączone są kwoty kosztów płacy pracownika, które zostały sfinansowane przez pracodawcę ze środków publicznych. Przepisu ust. 7 nie stosuje się w przypadku, gdy pracodawca sfinansował wynagrodzenie pracownika ze środków publicznych z prowadzonej działalności, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 5 lub z dochodów publicznych, o których mowa w art. 5 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240, z późn. zm).

Najniższe wynagrodzenie - oznacza minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w grudniu roku poprzedniego. Informacja o wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę znajduje się na stronach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (www.zus.pl).

Wyplata wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 28 czerwca 2012 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012 r., poz. 986), **począwszy od wniosków za grudzień 2012 r., dofinansowanie nie przysługuje, jeżeli wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego nie zostało przekazane na jego rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej albo na adres zamieszkania tego pracownika, za pośrednictwem osób prawnych prowadzących działalność w zakresie doręczania kwot pieniężnych.**

Pracodawca ubiegając się o dofinansowanie do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika będzie miał obowiązek przekazywania wynagrodzenia pracownika na rachunek bankowy wskazany przez tego pracownika, np. w oświadczeniu (pracownik może być zarówno właścicielem jak i współwłaścicielem wskazanego numeru konta), lub za pośrednictwem osób prawnych prowadzących działalność w zakresie doręczania kwot pieniężnych. W wyjątkowych przypadkach, gdy osoby niepełnosprawne mające trudności w codziennej egzystencji, może to być również rachunek innej osoby (np. opiekuna, pełnomocnika). Pełnomocnictwo udzielone przez pracownika osobie trzeciej do odebrania należnego wynagrodzenia nie może być uznane za przeniesienie prawa do wynagrodzenia na inną osobę. Pełnomocnictwo do odbioru wynagrodzenia, mimo, że nie wynika to jednoznacznie z przepisów prawa, ze względów dowodowych powinno być udzielone na piśmie (zgodnie z interpretacją BON-VIII-077-13(2)-MB/12).

Ponadto nadmieniamy, iż pracodawca może dokonywać potrąceń od wynagrodzenia pracownika (np. spłaty raty pożyczki z ZFRON, spłaty pożyczek z Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej, składek członkowskich, obciążeń pracowniczych z tytułu kar i niedoborów, udziałów członkowskich w spółdzielniach, potrąceń komorniczych lub sądowych itd.) pod warunkiem, że wynika to z umowy zawartej pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem, bądź z innych podstaw prawnych możliwych do udowodnienia. W takich przypadkach należy uznać, że pracodawca poniósł koszty wynagrodzenia, a część uposażenia pracownika została potrącona na poczet zobowiązań pracownika.

W związku z powyższym, w przypadku prowadzenia przez PFRON postępowania sprawdzającego, pracodawca będzie zobowiązany do przedstawienia wszelkich dokumentów potwierdzających zasadność wypłaty pomniejszonego wynagrodzenia.

Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej

Pracodawca, który zatrudni osobę niepełnosprawną przez okres co najmniej **36 miesięcy** może otrzymać zwrot ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych kosztów:





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
 - adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
 - zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
 - rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa wyżej.

Podmioty uprawnione do uzyskania pomocy

Zwrot kosztów dotyczy osób niepełnosprawnych:

- bezrobotnych lub poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu, skierowanych do pracy przez powiatowy urząd pracy;
- pozostających w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, ale tylko w stosunku do tych osób których niepełnosprawność 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.

Wysokość pomocy

Zwrotu kosztów dokonuje starosta na podstawie umowy cywilnoprawnej, która określa obowiązki stron ją zawierających (starosty i pracodawcy).

Maksymalna wysokość pomocy na przystosowanie jednego stanowiska wynosi **dwudziestokrotność przeciętnego wynagrodzenia** (tj. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następującego po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego) za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.

Procedura ubiegania się o pomoc

Pracodawca zainteresowany zatrudnianiem osoby niepełnosprawnej przy udziale środków Funduszu powinien złożyć **wniosek na formularzu Wn-KZ** określonym w rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r.





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 62, poz. 316) do starosty właściwego ze względu na:

- miejsce zarejestrowania osoby niepełnosprawnej jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu - w przypadku gdy zwrot kosztów dotyczy tej osoby,
- miejsce zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, miejsce siedziby albo miejsce zamieszkania pracodawcy - w pozostałych przypadkach.

Zwrot kosztów dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów pracodawcy wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych (tj. takich których pracodawca nie poniosłby zatrudniając osoby pełnosprawne).

Zawarcie umowy o zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy poprzedzają negocjacje prowadzone pomiędzy starostą a pracodawcą, podczas których m. in. uzgadniana jest wysokość kwoty zwrotu, która zostanie wypłacona pracodawcy jak i inne warunki umowy (m. in. termin i sposób rozliczenia pomocy, sposób dokumentowania realizacji umowy itp.).

Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

Warunkiem zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy – wydanej na wniosek starosty – o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności zatrudnionego pracownika lub w przypadku gdy zatrudnienie osoby niepełnosprawnej nie wymagało przystosowania o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku.

Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej jest krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca zwraca Państwowemu Funduszowi Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych za pośrednictwem starosty środki w wysokości 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu 36 miesięcy, jednak w wysokości nie mniejszej niż 1/6 tej kwoty.

Pracodawca jest zwolniony z obowiązku zwrotu w/w środków w przypadku zatrudnienia w terminie trzech miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną, inną osobą niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu.

BARDZO WAŻNE!

Zwrot kosztów w przypadku pracodawców wykonujących działalność gospodarczą:





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- **stanowi pomoc publiczną udzielaną zgodnie z rozdziałem I, art. 42 i rozdziałem III 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), w zakresie dotyczącym pomocy na rekompensatę dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych;**
- **może być udzielony łącznie z inną pomocą ze środków publicznych, w tym wsparciem ze środków Wspólnoty Europejskiej, w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą, jeżeli łączna wartość tej pomocy nie przekroczy 100 % kosztów kwalifikujących się, w okresie, na jaki osoby niepełnosprawne zostały faktycznie zatrudnione.**

Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej

Zwrot kosztów ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wyposażenia stanowiska pracy zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Podmioty uprawnione do uzyskania pomocy

O zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy może ubiegać się pracodawca, który:

- prowadzi działalność przez okres co najmniej **12 miesięcy**;
- nie znajdujący się w trudnej sytuacji ekonomicznej wg. kryteriów określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej dot. udzielania pomocy publicznej;
- przez okres **36 miesięcy** zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotną albo poszukującą pracy niepozostająca w zatrudnieniu.

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, spółdzielczej umowy o pracę, powołania, mianowania lub wyboru).

Wysokość pomocy

Maksymalna wysokość pomocy na wyposażenie jednego stanowiska wynosi **piętnastokrotność przeciętnego wynagrodzenia** (tj. przeciętnego miesięcznego





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następującego po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego).

Wysokość pomocy określa umowa cywilnoprawna, która określa obowiązki stron ją zawierających (starosty i pracodawcy).

Procedura ubiegania się o pomoc

Pracodawca zainteresowany zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej przy udziale środków Funduszu powinien złożyć **wniosek Wn-W** na formularzu określonym 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), do starosty właściwego ze względu na miejsce zarejestrowania osoby niepełnosprawnej.

Starosta rozpatrując wniosek, bierze pod uwagę:

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

Zawarcie umowy o zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy poprzedzają negocjacje prowadzone pomiędzy starostą a pracodawcą, podczas których m. in. uzgadniana jest wysokość kwoty zwrotu, która zostanie wypłacona pracodawcy jak i inne warunki umowy (m.in. formy zabezpieczenia zwrotu kwoty refundacji, termin do rozliczenia otrzymanej pomocy).

Warunkiem dokonania zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy – wydanej na wniosek starosty – o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności zatrudnionego pracownika lub w przypadku gdy zatrudnienie osoby niepełnosprawnej nie wymagało przystosowania o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku.

Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej jest krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca zwraca Państwowemu Funduszowi Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych za pośrednictwem starosty środki w wysokości 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
miesiąc brakujący do upływu 36 miesięcy, jednak w wysokości nie mniejszej niż 1/6 tej kwoty.

Pracodawca jest zwolniony z obowiązku zwrotu w/w środków w przypadku zatrudnienia w terminie trzech miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną, inną osobą niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu.

Zwrot kosztów obejmuje udokumentowane koszty zakupu lub wytworzenia wyposażenia stanowiska pracy wraz z niepodlegającym odliczeniu podatkiem VAT i podatkiem akcyzowym.

Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

BARDZO WAŻNE!

Pomoc ta jest przyznawana jako pomoc de minimis.

Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego.

Pracodawca, który zatrudnia osoby niepełnosprawne może zorganizować dla nich szkolenie, a poniesione przez niego koszty tego szkolenia mogą zostać zrefundowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Kwota refundacji może wynieść **do 80%** poniesionych kosztów, jednak nie więcej niż **do wysokości 2- krotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia** w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na jedną osobę.

Refundacja obejmuje następujące koszty poniesione przez pracodawcę:

1. wynagrodzenie osób prowadzących szkolenie;
2. wynagrodzenia tłumacza języka migowego albo lektora dla niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej ruchowo, zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
3. koszty podróży osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia;
4. koszty podróży przewodnika lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
5. koszty zakwaterowania i wyżywienia osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia oraz tłumacza języka migowego albo lektora dla osób niewidomych;
6. koszty usług doradczych, związanych z danym szkoleniem;





- Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
7. koszty obsługi administracyjno-biurowej stanowiące wydatki bieżące związane z realizacją szkolenia;
 8. koszty wynajmu pomieszczeń związanych bezpośrednio z realizacją szkolenia;
 9. koszty 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;
 10. koszty materiałów szkoleniowych.

W ramach refundacji pracodawca może otrzymać także środki na pokrycie wydatków obejmujących koszty zatrudnienia pracownika, jakie ponosi pracodawca w okresie, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu.

Łączna wysokość kosztów obsługi administracyjno-biurowej i wynajmu pomieszczeń (pkt 7 i 8) oraz wydatków obejmujących koszty zatrudnienia pracownika, jakie ponosi pracodawca w okresie, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu, nie może przekroczyć łącznej wysokości pozostałych kosztów wymienionych w pkt 1-6, 9 i 10. Aby uzyskać refundację pracodawca składa wniosek o przyznanie refundacji do starosty właściwego ze względu na miejsce siedziby pracodawcy.

Wniosek musi zawierać:

1. nazwę i adres siedziby pracodawcy;
2. status prawny i podstawę działania pracodawcy;
3. numery NIP i REGON pracodawcy;
4. numer rachunku bankowego pracodawcy;
5. wnioskowaną kwotę refundacji;
6. informację o planowanych do poniesienia kosztach szkolenia;
7. informację o szkoleniu wraz z uzasadnieniem jego wyboru;
8. informację o liczbie osób niepełnosprawnych, które wezmą udział w szkoleniu;
9. informację o stanie zatrudnienia ogółem, w tym osób niepełnosprawnych;
10. oświadczenie o zaleganiu lub niezaleganiu z wymagalnymi zobowiązaniami wobec Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Duży przedsiębiorca do wniosku załącza dodatkowo opis projektu szkoleniowego, zawierający informację o celu projektu oraz spodziewanych skutkach jego realizacji. Zawarcie umowy o zwrot kosztów szkolenia poprzedzają negocjacje pomiędzy starostą (prezydentem miasta), który jest stroną umowy, a pracodawcą. W wyniku tych negocjacji ustalana jest kwota zwrotu, która zostanie wypłacona pracodawcy po zawarciu umowy i spełnieniu innych, określonych w niej warunków.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

BARDZO WAŻNE:

Refundacja nie może dotyczyć kosztów poniesionych przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy

Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) 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 ustala się dzieląc liczbę godzin przeznaczonych na pomoc osobom niepełnosprawnym przez liczbę godzin pracy osób niepełnosprawnych w danym miesiącu i mnożąc uzyskany wynik przez kwotę najniższego wynagrodzenia. Liczba godzin przeznaczonych na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekroczyć 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu.

Aby uzyskać zwrot pracodawca musi:

- **złożyć wniosek o zwrot kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy (...).**

Zwrotu dokonuje starosta lub prezydent miasta na prawach powiatu po zawarciu umowy. Jeżeli pracodawcą jest starosta lub prezydent miasta na prawach powiatu wówczas wniosek należy złożyć do Prezesa Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych za pośrednictwem oddziału Funduszu, właściwego ze względu na siedzibę tego pracodawcy.

Przepisy nie zabraniają, aby pracownikiem pomagającym pracownikowi niepełnosprawnemu była inna osoba niepełnosprawna. Należy jednak wziąć pod uwagę, że niepełnosprawny pracownik pomagający osobie niepełnosprawnej nie powinien mieć problemów związanych z wykonywaniem czynności, w zakresie których służy pomocą innemu pracownikowi niepełnosprawnemu.

Refundacja kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy może dotyczyć również sytuacji, w której zarówno osoba niepełnosprawna, jak i pracownik pomagający, pracują w danym podmiocie od dawna, a zajmowane przez pracownika niepełnosprawnego stanowisko pracy i zakres obowiązków nie uległy zmianie. Taka sytuacja może zaistnieć jeśli dojdzie do pogorszenia stanu zdrowia





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego pracownika niepełnosprawnego i wyniknie z niego potrzeba udzielenia mu pomocy w wykonywaniu czynności na dotychczasowym stanowisku pracy.

BARDZO WAŻNE:

Refundacja nie może dotyczyć kosztów poniesionych przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

Zwrot kosztów stanowi pomoc publiczną udzielaną w ramach tzw. „wyłączeń blokowych” (patrz 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 (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych) (Dz. U. UE. L.08.214.3), art. 42 ust. 3 lit. b).

Pracodawca zobowiązany jest do przechowywania przez okres 10 lat dokumentacji pozwalającej na sprawdzenie zgodności przyznanej pomocy z przepisami rozporządzenia.

Zwolnienie z wpłat na PFRON

Pracodawca, który zatrudnia co najmniej **25 pracowników** w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy musi dokonywać miesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Wysokość wpłat stanowi iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

Do liczby pracowników nie wlicza się 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.





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Pracodawca może obniżyć wymagany wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jeżeli zatrudni osoby niepełnosprawne ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy:

- chorobą Parkinsona,
- stwardnieniem rozsianym,
- paraplegią, tetraplegią, hemiplegią,
- znacznym upośledzeniem widzenia (ślepotą) oraz niedowidzeniem,
- głuchotą i głuchoniemotą,
- nosicielstwem wirusa HIV oraz chorobą AIDS,
- epilepsją,
- przewlekłymi chorobami psychicznymi,
- upośledzeniem umysłowym,
- miastenią,
- późnymi powikłaniami cukrzycy

Wpłaty na Fundusz nie dotyczą:

1. placówek dyplomatycznych i urzędów konsularnych,
2. przedstawicielstw i misji zagranicznych.

Z wpłat na PFRON zwolnieni są:

- pracodawcy u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej **6%**;
- państwowe i samorządowe jednostki organizacyjne będące jednostkami budżetowymi, zakładami budżetowymi albo gospodarstwami pomocniczymi, instytucje kultury oraz jednostki organizacyjne zajmujące się statutowo ochroną dóbr kultury uznanych za pomnik historii osiągające **6%** wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
- publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne nie działające w celu osiągnięcia zysku, których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi;
- państwowe i niepaństwowe szkoły wyższe, wyższe szkoły zawodowe, publiczne i niepubliczne szkoły, zakłady kształcenia nauczycieli oraz placówki opiekuńczo-wychowawcze i resocjalizacyjne w których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi **2%** (w tym przypadku wskaźnik stanowi sumę wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych i podwojonego wskaźnika wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy będących osobami niepełnosprawnymi i uczących się lub studiujących w ramach ogólnie obowiązujących w danej jednostce regulaminów nauczania lub studiowania);
- pracodawcy prowadzący zakłady pracy będące w likwidacji albo co do których ogłoszono upadłość.





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Od **1 stycznia 2011 r.** wpłaty na Fundusz uległy obniżeniu z tytułu zakupu usługi, z wyłączeniem handlu, lub produkcji pracodawcy zatrudniającego co najmniej **25 pracowników** w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych będących:

- osobami niepełnosprawnymi zaliczonymi do znacznego stopnia niepełnosprawności lub
- osobami niewidomymi, psychicznie chorymi lub upośledzonymi umysłowo lub osobami z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi lub epilepsją - zaliczonymi do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- w wysokości co najmniej **30 %**.

Warunkiem obniżenia wpłat jest:

- terminowe uregulowanie należności za zrealizowaną produkcję lub usługę;
- otrzymanie informacji o kwocie obniżenia.

1

¹¹¹¹ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/zatrudnienie-osob-niepelnosprawn/> - Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych – stan na dzień 12.12.2012 r.

http://www.pfron.org.pl/portal/ebi/9/18/Miesieczne_dofinansowanie_do_wynagrodzenia_pracownika_niepelnosprawnego.html

http://www.pfron.org.pl/portal/pl/47/1554/Zmiana_kwoty_dofinansowania_do_wynagrodzen_pracownikow_niepelnosprawnych_wylicza.html

http://www.pfron.org.pl/portal/pl/47/1580/Wypлата_wynagrodzenia_pracownika_niepelnosprawnego.html

