

## DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZEŃ I ZUS PROWADZĄCEGO DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ

Od 1 stycznia 2004 r. weszły w życie przepisy znowelizowanej ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (zwana dalej ustawą) dotyczące dofinansowań do wynagrodzeń zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych. Regulacje wprowadzające dofinansowania do wynagrodzeń zawarte zostały w przepisach art.26 a-c ustawy. System miesięcznego dofinansowywania wynagrodzeń ma zastąpić obowiązujący do 1 stycznia 2004 r. system zwrotu części lub całości zwrotu podatku od towarów i usług dla zakładów pracy chronionej (z dniem 1 stycznia 2004 r. uchyla się art.14 a ustawy z dnia 8 stycznia 1993 r. o podatku od towarów i usług oraz o podatku akcyzowym dotyczący zasad zwracania zakładom pracy chronionej części lub całości wpłaconej kwoty podatku od towarów i usług).

Komu przysługuje dofinansowanie

1. Zgodnie z art.26 a ustawy podmiotem uprawnionym do ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń

zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych może być:

a. pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej;

b. pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i

osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%;

c. pracodawca zatrudniający w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy do 25 pracowników.

Dofinansowanie nie przysługuje pracodawcom zatrudniającym w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy co najmniej 25 pracowników i nie osiągniętym wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% (a więc zobowiązanym do wpłat na Fundusz na podstawie art.21 ustawy). Należy zaznaczyć, że podmioty zatrudniające w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy co najmniej 25 pracowników, zwolnione z wpłat na Fundusz z tytułu osiągnięcia niższego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, tj. 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 osiągnięte w 2004 r. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 2% oraz państwowe i niepaństwowe szkoły wyższe, wyższe szkoły zawodowe, publiczne i niepubliczne szkoły, zakłady kształcenia nauczycieli oraz placówki opiekuńczo-wychowawcze i resocjalizacyjne osiągnięte w 2004 r. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 1% nie uzyskują prawa do dofinansowania wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych, o ile nie osiągną wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6%. Niższy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych odnosi się jedynie do obowiązkowych wpłat na Fundusz, o których mowa w art.21 ustawy.

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

2. Dofinansowanie przysługuje wyłącznie pracodawcom, którzy nie posiadają zaległości w zobowiązaniach

wobec Funduszu. Przez zobowiązania wobec Funduszu należy rozumieć wszelkie rodzaje zobowiązań

pracodawców wobec Funduszu, niezależnie od sposobu ich powstania. W szczególności mogą to być

zobowiązania z tytułu obowiązkowych wpłat, o których mowa w art.49 ust.1 ustawy, jak i

zobowiązania z

tytułu np. niespłaconych pożyczek lub nienależnie pobranych dofinansowań. Natomiast przez zaległości

rozumieć należy zobowiązania wymagalne, tj. takie, których termin płatności upłynął.

Na kogo przysługuje dofinansowanie

1. Zgodnie z art.26 a ustawy dofinansowanie przysługuje na osoby niepełnosprawne z tytułu zatrudnienia

(u jednego z wyżej wymienionych pracodawców), ujęte w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych,

którą prowadzi Fundusz, wykorzystując numer PESEL i NIP oraz przekazywane drogą elektroniczną do

Funduszu informacje. Ewidencja zatrudnionych osób niepełnosprawnych utworzona zostanie przez Fundusz

na podstawie informacji składanych co miesiąc przez pracodawców, zawierających PESEL i NIP zatrudnionej

osoby niepełnosprawnej.

2. Dofinansowanie przysługuje tylko na te osoby niepełnosprawne, które nie osiągnęły wieku emerytalnego.

3. Dofinansowanie przysługuje wyłącznie do wynagrodzeń wypłaconych pracownikom.

4. Należy zaznaczyć, że Fundusz na podstawie art.49 c ustawy jest uprawniony do bezpłatnego korzystania

z danych zgromadzonych:

a. w Krajowej Ewidencji Podatników,

b. w krajowym rejestrze urzędowym podmiotów gospodarki narodowej (REGON)

prowadzonym przez

Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego,

c. przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych,

d. w Centralnej Bazie RCIPESSEL.

Wysokość dofinansowania

Kwota miesięcznego dofinansowania uzależniona jest od wymiaru czasu pracy pracownika niepełnosprawnego oraz:

1. stopnia niepełnosprawności zatrudnionego,

2. szczególnych schorzeń zatrudnionego,

3. typu pracodawcy, który zatrudnia niepełnosprawnego.

Pracodawcy prowadzący zakłady pracy chronionej otrzymają dofinansowanie w wysokości:

1. 130% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego

stopnia niepełnosprawności,

2. 110% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego

stopnia niepełnosprawności,

3. 50% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia

niepełnosprawności.

Natomiast pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny

wymiar czasu pracy i osiągnięciu wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% oraz pracodawcy zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy do 25 pracowników przysługiwać będzie dofinansowanie w wysokości:

1. 70% powyższych kwot,
2. 90% powyższych kwot, w przypadku gdy dotyczy ono będzie osób niepełnosprawnych, u których

stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych.

Przez najniższe wynagrodzenie użyte jako podstawę do wyliczenia kwoty należnego dofinansowania zgodnie z art.2 pkt 1 ustawy należy rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w grudniu roku poprzedniego, ustalane na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz.1679). Od dnia 1 stycznia 2004 r. podstawę wyliczeń stanowić będzie minimalne wynagrodzenie za grudzień 2003 r., tj. 800 zł. Zgodnie z art.26 a ust.6 Fundusz wypłaca miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy pracownika.

Należy zaznaczyć, że miesięczne dofinansowanie nie obejmuje wynagrodzenia pracownika w części finansowanej przez Fundusz na podstawie innych przepisów ustawy. Oznacza to, iż pracodawca dokonując obliczenia kwoty należnego dofinansowania, powinien pomniejszyć wysokość dofinansowania w przypadku gdy wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego zostało w części sfinansowane przez Fundusz na podstawie innych przepisów ustawy (np. na podstawie art.25 ustawy, mówiącego o finansowaniu przez Fundusz składek na ubezpieczenia społeczne pracownika niepełnosprawnego lub na podstawie art.26 ust. pkt 3 ustawy - w brzmieniu obowiązującym do 31 stycznia 2003 r. - mówiącego o zwrocie kosztów wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego przez okres 18 miesięcy). Szczegółowe zasady obniżania kwoty dofinansowania przez pracodawców określone zostaną w rozporządzeniu wykonawczym do ustawy wydanym przez Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.

Kwota dofinansowania obliczona zgodnie z zasadami wskazanymi powyżej nie powinna przekroczyć kwoty wynagrodzenia osiąganego przez pracownika niepełnosprawnego. W przypadku gdy kwota dofinansowania przekracza wysokość wynagrodzenia osiąganego przez pracownika niepełnosprawnego kwotę dofinansowania należnego stanowić będzie:

1. w przypadku pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej - kwota dofinansowania obliczona zgodnie z zasadami wskazanymi powyżej, przy czym różnicę pomiędzy tak ustaloną kwotą a kwotą wynagrodzenia osiąganego pracodawca przekazuje na zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych, z przeznaczeniem na indywidualny program rehabilitacji pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładzie pracy chronionej, o którym mowa w art.33 ust.3 pkt 4) ustawy;
2. w przypadku pozostałych pracodawców - kwota miesięcznego wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi niepełnosprawnemu.

Ponadto kwota dofinansowania może ulec obniżeniu na skutek zatrudnienia jednego pracownika niepełnosprawnego u dwóch lub więcej pracodawców, w wymiarze czasu pracy przekraczającym ogółem pełny wymiar czasu pracy. Ponieważ zgodnie z art.26 b ust.3 ustawy w przypadku, gdy osoba niepełnosprawna jest zatrudniona w wymiarze czasu pracy przekraczającym ogółem pełny wymiar czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę w wysokości

nieprzekraczającej kwoty miesięcznego dofinansowania przyznawanego na osobę zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy. W powyższej sytuacji dofinansowanie przyznane zostanie w pierwszej kolejności pracodawcy, który pierwszy zatrudnił tę osobę. Tak więc pracodawca, który zatrudnił danego pracownika jako drugi w kolejności lub następny, może nie otrzymać dofinansowania, bądź otrzymać dofinansowanie w wysokości niższej od wyliczonej, gdy dany pracownik jest zatrudniony w wymiarze czasu pracy przekraczającym ogółem pełny wymiar czasu pracy u dwóch lub więcej pracodawców oraz istnieje pracodawca, który ww. pracownika zatrudnił wcześniej.

Refundacja Składek na ubezpieczenie społeczne dla rencistów prowadzących działalność gospodarczą

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zgodnie z art. 25a ust.1 pkt 1 Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (tekst jednolity: Dz.U. z r. 2008 nr 14 poz. 92 z późn. zm.) refunduje osobie niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe do wysokości odpowiadającej wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota określona w art. 18 ust. 8 oraz w art. 18a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74, z późn. zm.)

Art. 18 ust. 8 Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób prowadzących pozarolniczą działalność stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 60 % prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek, ogłoszonego w trybie art. 19 ust. 10 na dany rok kalendarzowy. Składka w nowej wysokości obowiązuje od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia danego roku.

Warunki ubiegania się o refundację

Warunki ubiegania się o refundację dla osób niepełnosprawnych wykonujących działalność gospodarczą.

Aby móc ubiegać się o refundację składek na ubezpieczenie społeczne osoba niepełnosprawna wykonująca działalność gospodarczą powinna:

1. Prowadzić działalność gospodarczą w rozumieniu przepisów o swobodzie działalności gospodarczej.
2. Posiadać orzeczenie o niepełnosprawności albo stopniu niepełnosprawności lub orzeczenie traktowane na równi z tym orzeczeniem -bez względu na posiadany stopień niepełnosprawności.
3. Być zobowiązaną do opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i terminowo opłacać je w całości -naliczanie i opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne zatrudnionych osób niepełnosprawnych dokonywane jest zgodnie z przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych.
4. Nie posiadać zaległości wobec Funduszu przekraczających ogółem kwotę 100 zł.
5. Nie znajdować się w trudnej sytuacji ekonomicznej według kryteriów określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących udzielania pomocy publicznej, wyszczególnionych w pkt 9 -11

Wytycznych wspólnotowych dotyczących pomocy państwa w celu ratowania i restrukturyzacji zagrożonych przedsiębiorstw (Dz.U. UE seria C nr 244 z 01/10/2004 str. 2).

#### Powstanie obowiązku wpłat

Obowiązek wpłat na PFRON powstaje, gdy przeciętne zatrudnienie pracowników w danym miesiącu, osiągnie co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (etaty).

Nasze Biuro Rachunkowe wychodząc naprzeciw, w szczególności małym i średnim firmom, mającym prawa i obowiązki wynikające z USTAWY z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.. Udzielamy również informacji i pomocy w zapoznaniu się z przepisami ustawy i rozporządzeń obowiązujących w tym zakresie.