

Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych

Magdalena Piekarzewicz Data publikacji: 12.05.2017

Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych

art. 26 a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (tekst jednolity: Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.)

Komu przysługuje dofinansowanie

Rodzaje pracodawców

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

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.

Dofinansowanie nie przysługuje pracodawcom zatrudniającym w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy co najmniej 25 pracowników i nie osiągającym wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% .

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 (o dzieło, umowa zlecenia).

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

Warunki przyznania dofinansowania dla nowozatrudnionych pracowników niepełnosprawnych (wykazanie efektu zachęty)

Stosownie do art. 48a ust. 2 ustawy o rehabilitacji, dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, o którym mowa w art. 26a tej ustawy, które stanowi pomoc publiczną w rozumieniu art. 107 TFUE (Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej), jest udzielane zgodnie z rozporządzeniem Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1). W myśl art. 59 ww. rozporządzenia Komisji ma ono zastosowanie do pomocy publicznej udzielanej po 1 stycznia 2015 r. W odniesieniu do dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych należy je zatem stosować począwszy od dofinansowania

należnego za miesiąc styczeń 2015 r. Jednym z warunków udzielenia pomocy, o której mowa w tym rozporządzeniu jest wykazanie, że pomoc wywołuje efekt zachęty.

Efekt zachęty może być wykazany:

metodą ilościową – na podstawie art. 26b ust. 4 i 6 ustawy – poprzez wykazanie wzrostu netto stanu zatrudnienia ogółem w miesiącu podjęcia zatrudnienia przez pracownika, na którego pracodawca zamierza pobierać dofinansowanie, w stosunku do przeciętnego zatrudnienia ogółem w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc podjęcia zatrudnienia przez tego pracownika lub

metodą jakościową – poprzez wykazanie, że pracownik podjął pracę na wakacie zwolnionym w warunkach określonych w art. 26b ust. 4 pkt 1-6 i ust. 5 ustawy.

Jeżeli zatrudnienie nowych pracowników niepełnosprawnych w danym miesiącu u pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą nie powoduje u tego pracodawcy wzrostu netto zatrudnienia ogółem, 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 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.

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

wygaśnięcia umowy o pracę;

zmniejszenia wymiaru czasu pracy pracownika - na jego wniosek.

Efektu zachęty na pracownika niepełnosprawnego nie wykazują pracodawcy, dla których dofinansowanie do wynagrodzeń nie stanowi pomocy publicznej.

Ustalono prawo do emerytury

Dofinansowanie do wynagrodzeń na pracowników z ustalonym prawem do emerytury, którzy posiadają lekki lub umiarkowany stopień niepełnosprawności, nie przysługuje.

Forma przekazania wynagrodzenia pracownikowi

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.

Terminowość ponoszenia kosztów płacy

Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje, jeżeli miesięczne koszty płacy zostały poniesione przez pracodawcę z uchybieniem terminów, wynikających z odrębnych przepisów, przekraczającym 14 dni.

Termin wypłaty dofinansowania

Miesięczne dofinansowanie wypłacane jest w terminie 25 dni od dnia otrzymania kompletnego i prawidłowo wypełnionego wniosku o wypłatę.

Wysokość dofinansowania

Od 1 kwietnia 2014 r. miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego (bez względu na status pracodawcy) wynosi:

1800 zł – w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności,

1125 zł – w przypadku osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,

450 zł – w odniesieniu do osób z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Kwoty, o których mowa są zwiększane o 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych u których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych w stopniu znacznym i umiarkowanym:

2400 zł – w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności ze schorzeniem specjalnym,

1725 zł – w przypadku osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności ze schorzeniem specjalnym,

1050 zł – w odniesieniu do osób z lekkim stopniem niepełnosprawności ze schorzeniem specjalnym.

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

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,

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. Miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby

w pierwszej kolejności przyznaje się pracodawcy, który wcześniej zatrudnił tę osobę (art. 26b ust. 2 i 2a ustawy o rehabilitacji).

Ograniczenia dofinansowania

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć kwoty 90% faktycznie i terminowo 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.

UWAGA!!!

Od 1 lipca 2016 r. - w związku z dodaniem art. 26a ust. 1a1 pkt 1a ustawy o rehabilitacji - dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń wypłaconych po dniu złożenia wniosku o wypłatę dofinansowania. Pracodawca może złożyć wniosek o dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego dopiero po wypłacie wynagrodzenia tego pracownika z zachowaniem wszystkich terminów określonych w ustawie i aktach wykonawczych.

Miesięczne dofinansowanie nie obejmuje wynagrodzenia pracownika w części sfinansowanej ze środków publicznych chyba, że pracodawca sfinansował wynagrodzenie tego pracownika:

ze środków publicznych z prowadzonej działalności, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240 ze zm.),

z dochodów publicznych, o których mowa w art. 5 ust. 2 pkt 3 ww. ustawy.

Pomoc ze środków Funduszu 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 w formie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia skutkowałoby przekroczeniem kwoty 10 mln euro rocznej pomocy na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych u tego pracodawcy.

Rejestracja pracodawców, w zakresie dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, dokonywana jest przez Biuro Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, zwanego dalej "Funduszem" (Al. Jana Pawła II 13, 00 – 828 Warszawa).

Wszystkie Formularze są dostępne w Biurze Funduszu, Oddziałach terenowych PFRON oraz na stronie internetowej: www.pfron.org.pl w zakładce Obsługa Dofinansowań i Refundacji/Formularze.

W celu uzyskania dodatkowych informacji prosimy o kontakt z infolinią PFRON pod nr tel. 801-233-554 lub pod nr 22 581 84 10 dla dzwoniących z telefonów komórkowych. Infolinia czynna jest od poniedziałku do piątku w godzinach 9.00-15.00.

Informacje dot. dofinansowań i refundacji można uzyskać również w siedzibie Oddziału Zachodniopomorskiego PFRON lub pod nr tel. 91/35-09-700 (715, 721).