

PRACA ZBIOROWA

REFUNDACJA KOSZTÓW ZATRUDNIENIA

– Z URZĘDÓW PRACY PFRON



SPIS TREŚCI

WSTĘP	5
DOFINANSOWANIE ZATRUDNIANIA BEZROBOTNYCH	6
<i>Pomoc de minimis</i>	6
Zwolnienie z opłacania składek na FP i FGŚP	7
Programy wsparcia dla pracodawców	11
Prace interwencyjne	12
Roboty publiczne	14
Wnioski o prace interwencyjne i roboty publiczne	15
Staż z urzędu pracy	21
Praktyczna nauka zawodu	22
Refundacja wynagrodzenia bezrobotnych 50+	23
Grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy	24
Świadczenie aktywizacyjne	30
Refundacja składek ZUS	31
Dofinansowanie utworzenia stanowiska pracy	33
Pożyczki na utworzenie stanowiska pracy oraz na podjęcie działalności gospodarczej	33
Profile pomocy	34
Aktywizacja i integracja	36
Bon szkoleniowy i stażowy dla bezrobotnego oraz premia dla pracodawcy	37
Kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców	39
ZASADY DOFINANSOWANIA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH	41
Warunki uzyskania dofinansowania do wynagrodzenia	41
Zatrudnianie odpowiedniej liczby osób niepełnosprawnych	42
Stan zatrudnienia	42
Orzekanie o niepełnosprawności	43
Orzeczenie o niepełnosprawności	43
Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności	43
Orzeczenie o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy	44
Orzeczenie o zaliczeniu do grupy inwalidztwa	44
Orzeczenie o stałej albo długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym	45
Schorzenia szczególne	46
Ewidencja PFRON	47

Wypłacenie wynagrodzenia	47
Dofinansowanie do wynagrodzeń nowo zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych (od 1 stycznia 2015 r.)	48
Terminowe wypełnianie wymaganych formularzy	49
Spełnienie dodatkowych warunków	49
Wysokość dofinansowania	51
Procedura ubiegania się o dofinansowanie	52
Terminowe złożenie formularzy	52
Dokumenty dołączane do wniosku Wn-D	52
Wybór formy składania formularzy	53
Weryfikacja formularzy przez PFRON	54
Postępowanie w przypadku zwrotu środków PFRON	55
Postępowanie sprawdzające u pracodawcy	55
Kontrola przez PFRON	56
Dodatkowe obowiązki	57
Zasady wypełniania formularzy	57
Wniosek Wn-D	58
Sekcja A – dane o dokumencie	58
Sekcja B – dane ewidencyjne pracodawcy	58
Sekcja C – wniosek o dofinansowanie	59
Sekcja D – dodatkowe informacje o pracodawcy	59
Informacja INF-D-P	62
Sekcja A – dane ewidencyjne i adres pracownika	62
Sekcja B – dane o informacji INF-D-P	62
Sekcja C – informacje o stopniu niepełnosprawności, zatrudnieniu i wynagrodzeniu	62
ODPOWIEDZI NA PYTANIA CZYTELNIKÓW	67
Czy zwolnienie ze składek na Fundusz Pracy pozbawia przedsiębiorcę możliwości uzyskania zasiłku dla bezrobotnych	67
Kiedy za pracownika niepełnoetatowego nie opłaca się składki na Fundusz Pracy ...	68
USTAWA z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (wyciąg)	72

REFUNDACJA KOSZTÓW ZATRUDNIENIA Z URZĘDÓW PRACY I PFRON PO ZMIANIE PRZEPISÓW

WSTĘP

Pracodawcy, którzy zatrudnią bezrobotnych, mogą korzystać z wielu form bezpośredniego wsparcia finansowego z urzędu pracy. Wsparcie może dotyczyć zarówno kosztów kursów i szkoleń takich osób, jak i kosztów ich wynagrodzeń oraz składek na ubezpieczenia społeczne opłacanych przez pracodawcę. Ponadto w przypadku bezrobotnych do 30. roku życia oraz 50+ pracodawca może uzyskać 12-miesięczne zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Sporo z tych rozwiązań to albo nowości (m.in. granty na telepracę, bony zatrudnieniowe, pożyczki) wprowadzone w ubiegłym roku, albo – najczęściej – zmienione rozwiązania w stosunku do regulacji obowiązujących przed 27 maja 2014 r.

Równie wymierne korzyści może przynieść zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Wynagrodzenia tych osób są bowiem dofinansowywane przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, podobnie jak zorganizowanie dla nich stanowisk pracy. Do uzyskania dofinansowania niezbędne jest spełnianie przez pracodawcę wymaganych warunków, m.in. zatrudnianie odpowiedniej liczby osób niepełnosprawnych oraz wypłacanie i przekazywanie wynagrodzenia niepełnosprawnym pracownikom. Konieczne jest także składanie odpowiednich formularzy.

DOFINANSOWANIE ZATRUDNIANIA BEZROBOTNYCH

Pracodawcy, którzy zatrudnią osobę bezrobotną, po spełnieniu określonych warunków mają prawo do ubiegania się o wsparcie finansowe z urzędu pracy. Kwestie te reguluje ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2013 r. poz. 674; ost. zm. Dz.U. z 2014 r. poz. 1877; dalej: ustawa o promocji zatrudnienia).

Pomoc *de minimis*

Pomoc udzielana pracodawcom na podstawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia w wielu przypadkach udzielana jest zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*. Dotyczy to wsparcia w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych lub skierowania na zasadach robót publicznych (o których mowa w art. 51, art. 56, art. 57 i art. 59 ustawy o promocji zatrudnienia) oraz w ramach jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (o której mowa w art. 47 ustawy). Dotyczy to również np. wsparcia w formie grantu na utworzenie stanowiska pracy w ramach telepracy czy refundacji kosztów składek na ubezpieczenia społeczne.

Podmiotom, które nie są beneficjentami pomocy w rozumieniu ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (j.t. Dz.U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404; ost. zm. Dz.U. z 2011 r. Nr 233, poz. 1381), można udzielać wsparcia na tych samych zasadach, które ustawa o promocji zatrudnienia przewiduje w stosunku do beneficjentów pomocy publicznej, z wyłączeniem ograniczeń i wymogów wynikających z zasad udzielania pomocy *de minimis*. A zatem taki podmiot nie jest ograniczony dopuszczalnym poziomem pomocy oraz nie składa informacji, oświadczeń i zaświadczeń o uzyskanej pomocy.

Podmiot ubiegający się o pomoc *de minimis* jest zobowiązany do przedstawienia podmiotowi udzielającemu pomocy, wraz z wnioskiem o udzielenie pomocy:

- wszystkich zaświadczeń o pomocy *de minimis*, jakie otrzymał w roku, w którym ubiega się o pomoc, oraz w ciągu 2 poprzedzających go lat, albo oświadczenia o wielkości pomocy *de minimis* otrzymanej w tym okresie, albo oświadczenia o nieotrzymaniu takiej pomocy w tym okresie,
- informacji niezbędnych do udzielenia pomocy *de minimis*, dotyczących w szczególności wnioskodawcy i prowadzonej przez niego działalności gospodarczej oraz wielkości i przeznaczenia pomocy publicznej otrzymanej w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą, na pokrycie których ma być przeznaczona pomoc *de minimis*.

Beneficjentem pomocy publicznej jest podmiot prowadzący działalność gospodarczą, w tym podmiot prowadzący działalność w zakresie rolnictwa lub rybołówstwa, bez względu na formę organizacyjno-prawną oraz sposób finansowania, który otrzymał pomoc publiczną (art. 2 pkt 16 ustawy o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej). Pracodawcy typowo budżetowi nie są zatem beneficjentami pomocy publicznej.



Podmiot prowadzący działalność gospodarczą może być beneficjentem pomocy publicznej.

Zwolnienie z opłacania składek na FP i FGŚP

Płatnik składek ma obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy (FP) i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) za ubezpieczonego, który podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Składki na FP i FGŚP należy opłacać m.in. za pracowników i zleceniobiorców w okresie trwania obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, przy czym obowiązek opłacania składek na FP powstaje wówczas, gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wynosi:

- co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę (tj. w 2015 r. – 1750 zł) lub
- 80% minimalnego wynagrodzenia w przypadku pracowników w pierwszym roku pracy (w 2015 r. – 1400 zł),

w przeliczeniu na okres miesiąca.

W sytuacji gdy pracownik lub zleceniobiorca osiąga wynagrodzenie w niższej kwocie, nie ma obowiązku opłacania za niego składek na FP, z tym, że jeżeli ubezpieczony podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z więcej niż jednego tytułu, to obowiązek opłacania składek na FP powstaje z każdego z tych tytułów wtedy, gdy łączna kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wyniesie co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę. Ubezpieczony musi złożyć każdemu z płatników oświadczenie w powyższym zakresie.

Pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają składek na FP i FGŚP przez 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za osoby zatrudnione, które ukończyły 50. rok życia i w ciągu 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy.

Okres 12 miesięcy zwolnienia z opłacania składek na FP i FGŚP należy liczyć od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym została zawarta umowa o pracę. Dotyczy to tylko pracowników, a zwolnienie nie obejmuje zleceniobiorców.

Zwolnienie przysługuje, jeżeli w dniu nawiązania stosunku pracy pracownik miał ukończone 50 lat, a więc gdy 50. urodziny przypadają najpóźniej w dniu zawarcia umowy o pracę.

Przykład

Marcin W. został zatrudniony 16 grudnia 2014 r. na podstawie umowy o pracę w firmie budowlanej. W okresie od 15 września do 15 grudnia 2014 r. był zarejestrowany w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna. 17 grudnia 2014 r. skończył 50 lat. W tym przypadku zwolnienie z opłacania składek na FP i FGŚP nie przysługuje, gdyż pracownik nie miał ukończonych 50 lat w dniu zawarcia umowy o pracę.

Od 27 maja 2014 r. pracodawca nie opłaca również składek na FP i FGŚP przez 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za skierowanych zatrudnionych bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30. roku życia.

Pismo ZUS z 18 czerwca 2014 r.

Zgodnie z art. 104 c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2013 r. poz. 674 ze zm.) oraz z art. 9 c ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2014 r. poz. 272), obowiązującymi od 27 maja 2014 r., pracodawca nie opłaca składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za skierowanych zatrudnionych bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30. roku życia. Zgodnie z powołanym przepisem okres 12 miesięcy, za który płatnik zwolniony będzie z obowiązku opłacania składek na FP i FGŚP za danego pracownika, powinien być liczony począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zawarta została umowa o pracę.

*Radosław Milczarski
Biuro Prasowe ZUS*

Niezależnie od wysokości osiąganego dochodu i niezależnie od tytułu ubezpieczenia, a więc w przypadku zarówno umowy o pracę, jak i umowy zlecenia, zwolnione z opłacania składek na FP i FGŚP są przychody kobiet powyżej 55. roku życia oraz mężczyzn powyżej 60. roku życia.

W sytuacji gdy osiągnięcie powyższego wieku następuje w trakcie miesiąca kalendarzowego, zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek następuje dopiero od następnego miesiąca.

Przykład

Maria P. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę i w połowie stycznia 2015 r. skończy 55 lat. Począwszy od lutego, pracodawca nie będzie za nią opłacał składek na FP i FGŚP.

Jedynie w przypadku osób, których 55. lub 60. urodziny przypadają pierwszego dnia danego miesiąca, zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek przysługuje już od tego miesiąca, ponieważ w dniu swoich 55. czy 60. urodzin dana osoba jest osobą, która osiągnęła odpowiednio wiek: 55 lub 60 lat.

Przykład

Jan C. skończy 60 lat 1 lutego 2015 r. Od 1 lutego 2015 r. wykonuje w firmie umowę zlecenia z miesięcznym wynagrodzeniem 1800 zł. W tej sytuacji od lutego br. zleceniodawca nie będzie miał obowiązku opłacania za niego składek na FP i FGŚP.

Składek na FP i FGŚP nie opłaca się m.in. za pracowników powracających z:

- urlopu macierzyńskiego,
- urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,

- dodatkowego urlopu macierzyńskiego,
- dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- urlopu rodzicielskiego,
- urlopu wychowawczego

przez 36 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z tego urlopu. Należy podkreślić, że zwolnienie z obowiązku opłacania składek na FP i FGŚP przysługuje pracodawcy tylko w odniesieniu do tych pracowników, którzy powrócili po urlopie, jaki został im udzielony przez tego pracodawcę.

Przykład

Anna B. przebywała na urlopie rodzicielskim do 7 czerwca 2014 r. Pracodawca nie opłaca składek na FP i FGŚP za pracownicę przez 36 miesięcy, tj. licząc od 1 lipca 2014 r. do czerwca 2017 r.

Zwolnienia z opłacania składek na FP i FGŚP przez 36 miesięcy biegnie w każdym okresie po powrocie z:

- urlopu macierzyńskiego,
- dodatkowego urlopu macierzyńskiego,

od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zakończenie urlopu, do miesiąca, w którym następuje rozpoczęcie urlopu wychowawczego lub jego części, a także – po powrocie z każdej części wykorzystanego urlopu wychowawczego, od pierwszego dnia miesiąca następującego po powrocie do miesiąca rozpoczęcia kolejnej części urlopu wychowawczego, aż do wyczerpania (w wyniku sumowania) 36-miesięcznego okresu zwolnienia z opłacania tych składek.

Przykład

Joanna P. wróciła do pracy z urlopu macierzyńskiego 20 stycznia 2014 r. Następnie pracodawca udzielił tej pracownicy urlopu wychowawczego na okres od 1 marca 2014 r. do 15 sierpnia 2014 r., a od 1 grudnia 2014 r. do 30 czerwca 2015 r. dalszą część tego urlopu. W tym przypadku pracodawca jest zwolniony z opłacania składek na FP i FGŚP za tę pracownicę w następujących okresach:

- od 1 lutego 2014 r. do 28 lutego 2014 r. (1 miesiąc),
- od 1 września 2014 r. do 30 listopada 2014 r. (3 miesiące),
- od 1 lipca 2015 r. do 28 lutego 2018 r. (32 miesiące).

Do okresu 36 miesięcy wlicza się wszystkie okresy zwolnienia z opłacania składek, które będą miały miejsce po powrocie z urlopu udzielonego z tytułu urodzenia dziecka lub dzieci przy jednym porodzie.

Urodzenie kolejnego dziecka lub dzieci przy kolejnym porodzie powoduje, że pracodawca nabywa nowe uprawnienie do zwolnienia z opłacania składek na FP po powrocie tej osoby