

Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych



Wycena dodatkowych kosztów zatrudniania i pracy osób niepełnosprawnych

dr inż. Andrzej Barczyński



dr inż. Andrzej Barczyński
Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna

Wycena dodatkowych kosztów zatrudniania i pracy osób niepełnosprawnych

1. Cel opracowania.

W obszarze realizacyjnym polityki społecznej, w związku z angażowaniem znacznych środków finansowych mających charakter pomocy publicznej jak również coraz większego skomplikowania systemów, coraz większego znaczenia nabiera podejście charakterystyczne jeszcze do niedawna dla rozwiązań obowiązujących w polityce gospodarczej oraz w opisie i ocenie funkcjonowania organizacji gospodarczych. Na potrzebę takiego podejścia wskazują zarówno politycy społeczni^{1 2} jak i specjaliści zainteresowani sprawnością ekonomiczną i organizacyjną systemów gospodarczych i społecznych³. Uprawnionym staje się stosowanie pojęć, narzędzi i podejścia jeszcze niedawno związanych wyłącznie z problemami ekonomicznymi, produkcyjnymi i technicznymi⁴ oraz w zarządzaniu jakością produkcji i usług⁵. Problemem, którego rozpoznanie determinuje często powodzenie przedsięwzięć związanych z aktywizacją zawodową niepełnosprawnych jest świadomość wymiaru jakościowego i ilościowego podwyższonych kosztów związanych z tworzeniem stanowisk pracy i zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

Celem opracowania jest wskazanie źródeł powstawania na poziomie firmy dodatkowych i podwyższonych kosztów z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych, możliwości ich kompensowania, a w szczególności zaproponowanie zasad wyceny dodatkowych kosztów zatrudnienia i pracy osób niepełnosprawnych.

2. Podwyższone koszty rehabilitacji i zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Definicje i podział.

Należy wyraźnie podkreślić, że pełna identyfikacja ilościowa i analiza zarówno kosztów jak i korzyści finansowych występujących w systemie rehabilitacji zawodowej opartym

¹ *Zabezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych w Polsce i innych krajach*, S.Golinowska (red.) MPiPS. Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych: Warszawa 2001r.

² M.Kabaj. *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywacja Polski?*. IPiSS; Warszawa 2005.

³ M. Kautsch, J. Klich: *Jakość zarządzania zakładami opieki zdrowotnej* w „Organizacja i Kierowanie” (kwart.) 2/2004

⁴ E.Skrzypek. *Jakość i efektywność*. Wyd. UMC-S; Lublin, 2002.

⁵ *Polska norma PN-EN ISO 9000, Systemy zarządzania jakością. Podstawy i terminologia*. Polski Komitet Normalizacyjny; Warszawa, wrzesień 2001.

na ustawie z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest trudna. Na taką ocenę wpływ mają:

- ♦ bardzo złożony system wspomagania,
- ♦ brak sprawnego monitorowania systemu,
- ♦ zróżnicowanie jakościowe i ilościowe przyznawanej pomocy,
- ♦ zróżnicowanie pomocy na obligatoryjne, warunkowe i uznaniowe,
- ♦ zróżnicowanie podwyższonych kosztów ze względu na:
 - ♦ specyfikę poszczególnych przyczyn niepełnosprawności,
 - ♦ różnorodność kosztów finansowych i społecznych,
 - ♦ zróżnicowanie wysokości uzyskiwanych ulg i zaniechań i refundacji.

Precyzyjne określenie wszystkich dodatkowych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest szczególnie utrudnione. Na taką opinię składają się następujące przyczyny:

- niepełnosprawność, w tym także ten jej zakres jest cechą indywidualną osoby niepełnosprawnej,
- wysokość dodatkowych kosztów jest związana z bardzo różnymi czynnikami charakteryzującymi osobę niepełnosprawną (np. rodzaj niepełnosprawności, jej stopień, kondycja psychiczna osoby niepełnosprawnej, stan emocjonalny, rodzaj motywacji do pracy, poziom wykształcenia, poziom przygotowania zawodowego, środowisko rodzinne, potrzeby w zakresie opieki medycznej i rehabilitacyjnej, itp.) oraz charakteryzującymi otoczenie (rodzaj wykonywanej pracy, przystosowanie stanowiska, poziom opieki medycznej i rehabilitacyjnej, organizacja pracy, stosunek pracodawcy do osoby niepełnosprawnej, itp.).
- różnorodność dodatkowych kosztów finansowych pracodawcy np. niższa wydajność, krótszy tydzień pracy, dodatkowe urlopy, zwiększona absencja chorobowa, organizacja turnusów rehabilitacyjnych, dodatkowe szkolenia, przystosowanie stanowisk pracy, likwidacja barier komunikacyjnych, opieka medyczna i pielęgnacyjna, utrzymanie bazy rehabilitacyjnej, koszty osobowe obsługi rehabilitacyjnej, koszty osobowe dodatkowego nadzoru, ubezpie-

czenie rentowe pracownika, dodatkowe kontrole służb fiskalnych i Państwowej Inspekcji Pracy, prowadzenie dodatkowej dokumentacji kadrowej, prowadzenie dodatkowej dokumentacji księgowej, zwiększone wymagania bhp,

- różnorodność kosztów społecznych pracodawcy np. niższa mobilność zatrudnionych, niskie kwalifikacje zatrudnionych, negatywna opinia o poziomie produktów i usług w związku z zatrudnianiem niepełnosprawnych, wskazania do pracy na wybranych stanowiskach,
- występowanie czynników których wartość jest możliwa do zwymiarowania liczbowego, jak również czynników których zwymiarowanie jest utrudnione lub niemożliwe.

Podwyższone koszty związane z rehabilitacją i zatrudnianiem osób niepełnosprawnych to suma podwyższonych kosztów pracy osób niepełnosprawnych oraz dodatkowych kosztów związanych z rehabilitacją i zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, będących pochodną wymagań i obowiązków nałożonych przez prawo na pracodawcę w związku z posiadaniem przez niego np. statusu zakładu pracy chronionej.

Podwyższone koszty pracy osób niepełnosprawnych są różnicą pomiędzy kosztami pracy wykonywanej przez osoby niepełnosprawne, a kosztami tej samej pracy wykonywanej przez osoby pełnosprawne. Charakteryzują one niższą produktywność osób niepełnosprawnych i są pochodną krótszego czasu pracy oraz mniejszej wydajności osób niepełnosprawnych.

Krótszy czas pracy osób niepełnosprawnych jest pochodną ustawowych uprawnień oraz większej absencji chorobowej osób niepełnosprawnych.

Zmniejszona wydajność osób niepełnosprawnych jest pochodną ewentualnej mniejszej sprawności fizycznej i intelektualnej, niższego poziomu przygotowania zawodowego i wyższego wieku zatrudnionych osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami pełnosprawnymi zatrudnionymi na podobnych stanowiskach pracy.

Możliwie pełną identyfikację przyczyn i tytułów dodatkowych kosztów, jakie ponosi pracodawca z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych obejmuje następujący katalog:

1. zmniejszenie produktywności z tytułu krótszego czasu pracy:
 - a. krótszy nominalny czas pracy,
 - b. dodatkowy urlop wypoczynkowy,
 - c. wyższa absencja chorobowa,

2. zmniejszenie produktywności z tytułu obniżonej wydajności:
 - a. niższy poziom przygotowania zawodowego,
 - b. zmniejszona sprawność intelektualna,
 - c. zmniejszona sprawność fizyczna,
 - d. wyższy wiek osób niepełnosprawnych,
3. krótszy czas pracy osób pełnosprawnych,
4. dodatkowe stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych,
5. przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych,
6. koszty transportu osób niepełnosprawnych,
7. koszty osobowe dodatkowego urlopu wypoczynkowego osób niepełnosprawnych,
8. zwolnienie na okres turnusu rehabilitacyjnego oraz badań i zabiegów,
9. indywidualne programy rehabilitacyjne,
10. pomoc indywidualna dla osób niepełnosprawnych,
11. koszty osobowe opieki medycznej,
12. koszty osobowe opieki rehabilitacyjnej,
13. likwidacja barier architektonicznych,
14. dodatkowe szkolenia osób niepełnosprawnych,
15. organizacja turnusów rehabilitacyjnych,
16. dodatkowe szkolenia osób pełnosprawnych,
17. zmniejszona jakość pracy osób niepełnosprawnych,
18. koszty osobowe dodatkowego nadzoru,
19. dodatkowa dokumentacja kadrowa,
20. dodatkowa dokumentacja księgowa,
21. koszty braków jakościowych,
22. pozostałe koszty dodatkowego nadzoru,
23. koszty osobowe dodatkowych kontroli służb fiskalnych,
24. koszty osobowe dodatkowych kontroli służb PIP,

25. pozostałe koszty opieki rehabilitacyjnej,
26. pozostałe koszty opieki medycznej,
27. utrudniona komunikacja,
28. wskazania do pracy na określonym stanowisku,
29. pozostałe koszty dodatkowych kontroli służb fiskalnych,
30. pozostałe koszty dodatkowych kontroli służb PIP,
31. zwiększone wymagania BHP,
32. niższa mobilność firmy w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych,
33. negatywny klimat medialny,
34. niekorzystna opinia o poziomie produktów lub usług,
35. niższa mobilność osób niepełnosprawnych,

Zaprezentowany powyżej katalog podwyższonych kosztów cechuje zróżnicowanie ze względu na wysokość ponoszonych kosztów, możliwość identyfikacji wartości kwotowej i potencjalne źródło finansowania tych podwyższonych kosztów.

3. Zasady finansowania zatrudniania i rehabilitacji zawodowej.

System finansowania zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce opiera się na regulacjach prawnych zawartych w ustawie z 27 sierpnia 1997r.⁶ i aktach wykonawczych do tej ustawy z uwzględnieniem warunków dopuszczalności pomocy publicznej określonych głównie w rozporządzeniach Unii Europejskiej⁷. Ustawa reguluje zakres wspomagania finansowego rehabilitacji zawodowej i społecznej, jego źródła oraz dystrybutorów wsparcia.

Analiza regulacji prawnych pozwala na stwierdzenie, iż finansowanie zatrudnienia, rehabilitacji zawodowej i społecznej opiera się na dwóch źródłach:

- zewnętrznym wsparciu finansowym,
- ulgach i zwolnieniach podatkowych.

⁶ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁶ (Dz.U. 123/97 z późniejszymi zmianami).

⁷ ROZPORZĄDZENIE KOMISJI (WE) nr 2204/2002 z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy państwa w zakresie zatrudnienia (Dz.U.WE L 337 z dnia 13 grudnia 2002 r.)

Źródła te służą finansowaniu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych zatrudnionych zarówno w zakładach pracy chronionej jak również poza nimi (na tzw. otwartym rynku pracy), a także szeroko rozumianej rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych (pracujących jak i niepracujących) oraz niepełnosprawnych dzieci.

Zewnętrzne wsparcie finansowe ma swoje pierwotne źródło w obowiązkowych wpłatach pracodawców na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz w celowych dopłatach z budżetu państwa. Środki przekazywane do PFRON przez pracodawców nie zatrudniających co najmniej 6% niepełnosprawnych pracowników stanowią główne źródło tworzenia budżetu Funduszu.⁸

Istotą zewnętrznego finansowego wsparcia pracodawcy jest:

- stworzenie warunków finansowej motywacji pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy,
- uzyskanie źródła finansowego wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych na rynku chronionym.

Zewnętrznym wsparciem finansowym dla systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych są również dotacje z budżetu oraz ze środków PFRON do składek na ubezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych.

Podstawowe uregulowania prawne dotyczące finansowania zatrudniania, rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, a także regulujące wsparcie pracodawców, zawarte są w ustawie z 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a także w aktach wykonawczych do tej ustawy. Kluczowymi są zapisy rozdziału 5 tej ustawy.

Z punktu widzenia dostępności oraz znaczenia wsparcia finansowego, jakiego mają prawo oczekiwać pracodawcy najistotniejsze jest finansowanie składek na ubezpieczenie społeczne oraz dofinansowanie wynagrodzeń.

Kwestie dofinansowań do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych reguluje ustawa o rehabilitacji zawodowej⁹ (w art. 26a. ust.1, 1a, 2 i 3), oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007 r.¹⁰.

⁸ Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest obowiązany (z ustawowymi zastrzeżeniami) dokonywać miesięcznych wpłat na PFRON w wysokości kwoty stanowiącej 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 (art. 21 ust.1).

⁹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 123/97 z późniejszymi zmianami).

¹⁰ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007 r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz. U. Nr 20, poz. 118, z dnia 8 lutego 2007 r.), obowiązujące od dnia 22 lutego 2007 r.

Pracodawcy zatrudniającemu osoby niepełnosprawne, które nie mają ustalonego prawa do emerytury i zostały ujęte w ewidencji prowadzonej przez Fundusz, przysługuje ze środków Funduszu miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń tych pracowników niepełnosprawnych. Wynagrodzenie wypłacane jest co miesiąc. Kwota dofinansowania wynosi:

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.

Pracodawcy otwartego rynku zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mniej niż 25 pracowników oraz pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągającemu wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% przysługuje miesięczne dofinansowanie w wysokości:

1. 70 % wskazanych powyżej kwot,
2. 90 %, wskazanych powyżej kwot, w przypadku osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych.

Kwota miesięcznego dofinansowania nie powinna przekroczyć kwoty miesięcznego wynagrodzenia osiąganego przez pracownika niepełnosprawnego. W przypadku, gdy kwota miesięcznego dofinansowania przekracza kwotę miesięcznego wynagrodzenia osiąganego przez pracownika niepełnosprawnego, pracodawca otwartego rynku otrzymuje miesięczne dofinansowanie w wysokości miesięcznego wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi niepełnosprawnemu. Miesięczne dofinansowanie wypłaca Fundusz przez okres roku w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy pracownika, a po upływie tego okresu, pracodawca może wystąpić do Funduszu z wnioskiem o przedłużenie wypłacania miesięcznego dofinansowania na kolejne okresy roczne. Miesięczne dofinansowanie przysługuje pracodawcy, który nie posiada zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu, a nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nie osiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6 %.

Warunkiem koniecznym uzyskania finansowania części składek na ubezpieczenie społeczne¹¹ i dofinansowania do wynagrodzeń jest ponoszenie podwyższonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych, natomiast koszty te muszą być dodatkowymi względem kosztów, które przedsiębiorca poniósłby, jeżeli zatrudniałby pracowników nie będących osobami niepełnosprawnymi, przez każdy okres, przez który pracownik lub pracownicy niepełnosprawni są w rzeczywistości zatrudniani.

Maksymalna, określona w rozporządzeniu wielkość pomocy wynosi:

1. 130% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
2. 110% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
3. 50% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności

oraz 100 % kwoty odpowiadającej należnej od pracownika składki na ubezpieczenie emerytalne i chorobowe a także należnej od pracodawcy składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe od wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, nie więcej jednak niż 100 % rzeczywistych podwyższonych kosztów zatrudniania osoby niepełnosprawnej, wymienionych powyżej.

W przypadku osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach pracy chronionej, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz niewidomych, maksymalną wielkość pomocy, zwiększa się o 75 % najniższego wynagrodzenia.

Maksymalna wielkość pomocy nie może przekroczyć 100 % kosztów płacy zatrudnionej osoby niepełnosprawnej.

Wysokości wsparcia szczegółowo wskazane są w tabeli 2 i tabeli 3. Wskazane w tabeli 3 kwoty dofinansowań mają charakter górnej granicy wsparcia.

Dla uproszczenia rozliczeń podwyższonych kosztów wprowadzono w przepisach pojęcie tzw. ryczałtowo ustalonych podwyższonych kosztów. Przyjęcie w rozliczeniach kwoty kosztów w wysokości ryczałtowej zwalnia pracodawcę z konieczności szczegółowego udokumentowania poniesionych kosztów z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych.

¹¹ od 1 stycznia 2008 r. finansowanie składki na ubezpieczenie społeczne przyjmie formę refundacji przez PFRON.

Maksymalna wielkość ryczałtowo ustalonych podwyższonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych, wynosi:

1. 90% najniższego wynagrodzenia – w odniesieniu do osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
2. 70% najniższego wynagrodzenia – w odniesieniu do osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
3. 40% najniższego wynagrodzenia – w odniesieniu do osób zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności,

a także 100% kwot odpowiadających składkom na ubezpieczenia społeczne zgodnie z art. 25a ustawy.

Powyższe kwoty ryczałtowe, ulegają zwiększeniu o 55% najniższego wynagrodzenia w odniesieniu do osób, u których stwierdzono upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną lub epilepsję, oraz do osób niewidomych.

Dla pracodawców rynku otwartego, ryczałt wynosi:

1. 70% kwoty ustalonej na podstawie wyżej wskazanych pkt. 1-3,
2. 90% kwoty ustalonej na podstawie wyżej wskazanych pkt. 1-3, oraz 55% zwiększenia, w odniesieniu do osób, u których stwierdzono upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną lub epilepsję, oraz do osób niewidomych.

a także 100% kwot odpowiadających składkom na ubezpieczenia społeczne, o których mowa odpowiednio w art. 25a ustawy.

Należy zauważyć, że dofinansowanie wynagrodzeń rozliczane jest w odniesieniu do etatów, natomiast ryczałtowo rozliczenie kosztów odnosi się do osób (bez względu na ich etatowy wymiar zatrudnienia).

Pomoc, o której mowa w rozporządzeniu, może być udzielana łącznie z pomocą na zatrudnienie oraz inną pomocą w rozumieniu art. 87(1) Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, jak i z innym wsparciem ze środków Wspólnoty Europejskiej, w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą, i nie może ona łącznie przekroczyć 100 % kosztów płacy w okresie, na jaki osoby niepełnosprawne zostały faktycznie zatrudnione.

Zaprezentowane powyżej regulacje prawne są tylko częścią opisu prawnego zasad wsparcia finansowego pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. Pomińnięte zostały liczne uwarunkowania otrzymania pomocy zawarte w przepisach o randze rozpo-

rzędzeń oraz w licznych interpretacjach. Widoczna jest złożoność tych zapisów, która przekłada się na ich małą czytelność a w konsekwencji brak możliwości łatwego podejmowania decyzji o zatrudnianiu niepełnosprawnych.

O wysokości otrzymywanego przez pracodawcę wsparcia finansowego z tytułu zatrudniania osoby niepełnosprawnej decydują: wielkość firmy (poniżej lub powyżej 25 etatów), procentowy udział osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu ogółem (powyżej lub poniżej 6%), status prawny firmy (zakład pracy chronionej, otwarty rynek), stopień niepełnosprawności zatrudnionej osoby niepełnosprawnej (lekki, umiarkowany, znaczny), rodzaj niepełnosprawności (wyróżniono grupę specjalną: osoby niepełnosprawne, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz niewidome), wysokość etatu, koszty płacy, wysokość płacy brutto, występowanie ewentualnych zaległości zobowiązań pracodawcy (np wobec PFRON), sposób rozliczania podwyższonych kosztów (ryczałt lub precyzyjne wyliczenie).

Naturalnym oczekiwaniem wobec systemu wspierania finansowego pracodawców jest, aby konsekwencją jego sprawnego funkcjonowania było stymulowanie wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy¹², a w odniesieniu do niepełnosprawnych o ograniczonej produktywności, do zatrudnienia w warunkach chronionych¹³. Można zatem oczekiwać, że system wspomagania w sposób szczególny będzie preferował tworzenie warunków do skutecznej rehabilitacji i pracy proporcjonalnie do stopnia niepełnosprawności i jej uciążliwości. Czy stosowane rozwiązania spełniają te warunki? Ocena dokonywana jest w oparciu o praktyczne efekty polityki w tym zakresie oraz badania ankietowe pracodawców. Niestety, wnioski mogą być wyciągane dopiero *post factum*. Nie wykorzystuje się narzędzi, pozwalających prowadzić analizy projekcyjne potencjalnych skutków i oceny zgodności z deklarowaną polityką społeczną.¹⁴

Oczekiwanie powszechnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy powinno również skutkować oczywistym dążeniem do tworzenia prostych i skutecznych narzędzi wsparcia. Takie jest również deklarowane oczekiwanie pracodawców. Zdecydowana

¹² Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. - Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M.P. z 1997r. Nr 50 poz. 475). „Osoby niepełnosprawne mają prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych.”

¹³ Zalecenie nr R(92)6 Komitetu Ministrów Rady Europy z dnia 9 kwietnia 1992r. w sprawie spójnej polityki wobec osób niepełnosprawnych - rozdział VII pkt 1.2. „Ludzie, których zdolność do pracy produktywnej jest ograniczona lub, którzy są tak ciężko poszkodowani, że okresowo lub stale nie są w stanie podjąć pracy w normalnym środowisku pracy, powinni znaleźć zatrudnienie w środowisku chronionym”

¹⁴ A.Barczyński. *Analiza wskaźnikowa finansowego wspomagania zatrudniania osób niepełnosprawnych*. Dział Wydawnictw KIG-R; Warszawa 2006.

przewaga w gospodarce firm należących do grupy małych i średnich¹⁵ stanowi, iż jest to potencjalnie najbardziej chłonny rynek pracy niepełnosprawnych, ale jednocześnie trzeba mieć na względzie ograniczone możliwości tych firm w przyswajaniu i stosowaniu ciągle zmieniających, licznych i skomplikowanych zapisów prawnych. Uwaga ta dotyczy również złożonych zasad pozyskiwania środków i ich rozliczania. Analizując formę, a szczególnie stopień skomplikowania zapisów jak również ciągle ich zmiany oraz różne interpretacje można odnieść wrażenie, że inicjatorzy i autorzy zapisów prawnych przez moment nawet nie przyjmują do wiadomości, bądź lekceważą fakt, iż praktyczna realizacja tych przepisów i ich zmian będzie miała miejsce najczęściej w firmach małych, zatrudniających od kilkunastu do kilkudziesięciu pracowników. Firmy te bardzo często standardowe i znacznie prostsze kwestie finansowe (księgowość, rozliczenia podatkowe) zlecają firmom zewnętrznym. Można postawić pytanie: czy w takich warunkach firma może być zainteresowana proponowanymi warunkami wspierania finansowego, a zwłaszcza jego rozliczania?

4. Koszty związane z zatrudnianiem i rehabilitacją osób niepełnosprawnych

Regulacje prawne - stan 1.09 2007r.

W celu uniknięcia po 1 maja 2004r. konieczności występowania przez organ udzielający pomocy o wydanie opinii o projekcie decyzji lub umowy, stanowiącej podstawę udzielania pomocy, wprowadzono przepisy umożliwiające taką procedurę.

Podstawowe regulacje prawne związane bezpośrednio lub pośrednio z dodatkowymi kosztami zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych zawarte są w następujących aktach prawnych:

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U 123 poz.776 z późn. zm.),
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004r. o postępowaniu w sprawach pomocy publicznej (Dz.U. Nr 123, poz. 1291),
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.),
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o zmianie i uchyleniu niektórych ustaw w związku z uzyskaniem przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 96, poz. 959),

¹⁵ w Polsce w grupie firm zatrudniających powyżej 9 osób (30.844 firm), firmy zatrudniające od 9 do 99 osób stanowią 86% - Rocznik Statystyczny 2005. GUS; Warszawa 2006.

- Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 2003 r. Nr 58, poz. 514, z późn. zm.),
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.04.99.1001 z dnia 1 maja 2004 r. z późn. zmianami),
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity) (Dz.U.98.21.94 z późn. zmianami),
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2003r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania przy udzielaniu zakładom pracy chronionej pomocy finansowej ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 125 poz. 1161 z późn. zm.),
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 2007r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej. (Dz.U. Nr 76, poz. 486),
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne, (Dz.U. Nr 20 poz. 117),
- Dyrektywa Rady Unii Europejskiej z dnia 27 listopada 2000r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram dla równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu (2000/78/WE),
- Kodeks Postępowania *Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy (Managing disability in the workplace. An ILO code of practice)* Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie 2002. Wydanie polskie: Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej; Warszawa 2003,
- *Konwencja Nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjęta w Genewie dnia 20 czerwca 1983 r.* Dz.U. z 2005 r. Nr 43, poz.412,
- *Rozporządzenie Komisji (WE) Nr 2204/2002 z dnia 12 grudnia 2002r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy państwowej w zakresie zatrudnienia.* Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich. L 337/3 (13.12.2004. PL),
- *Rozporządzenie Komisji (WE) Nr 1040/2006 z dnia 7 lipca 2006 r. zmieniające rozporządzenia (WE) nr 2204/2002, (WE) nr 70/2001 oraz (WE) nr 68/2001 w odniesieniu do okresu stosowania*

- *Rozporządzenie Komisji (WE) nr 1976/2006 z dnia 20 grudnia 2006 r. zmieniające rozporządzenia WE nr 2204/2002, (WE) nr 70/2001 oraz (WE) nr 68/2001 w odniesieniu do przedłużenia okresu stosowania.* Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 368/85 (23.12.2006. PL),
- *Rozporządzenie Komisji (WE) nr .../... z dnia [...] 2007r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE uznających niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem.* (projekt)
- *Rozporządzenie Komisji (WE) Nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do pomocy de minimis.* Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 379/5 28. (12.2006 PL),
- *Dyrektywa 2004/18/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 31 marca 2004 r. w sprawie koordynacji procedur udzielania zamówień publicznych na roboty budowlane, dostawy i usługi.* Dz.Urz. L 134 P. 0114-0240 z dnia 30.04.2004.
- *Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych,* Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych Nr 48/96. z dnia 20 grudnia 1993r.,
- *Szósta Dyrektywa Rady z 17 maja 1977r. w sprawie harmonizacji przepisów Państw Członkowskich, dotyczących podatków obrotowych – wspólny system podatku od wartości dodanej – ujednolicona podstawa wymiaru podatku* (77/388/EEC),
- *Zalecenie nr R(92)6 Komitetu Ministrów Rady Europy z dnia 9 kwietnia 1992r. w sprawie spójnej polityki wobec osób niepełnosprawnych,*
- *Stanowisko Ministra Polityki Społecznej z dnia 19 listopada 2004r. w sprawie ustalania wysokości zwiększonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych* (pismo BON.III.02936/45/LK/04)

Dyrektywa Rady z dnia 27 listopada 2000r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram dla równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu (2000/78/WE) zawiera opis prawny intencji prawodawcy, dotyczących ram wsparcia finansowego i jego racjonalnych ograniczeń. Dyrektywa przyjęta na mocy art. 13 Traktatu Amsterdamskiego z 1997r. dotyczy między innymi osób niepełnosprawnych. Dyrektywa ta – traktująca o poszanowaniu zasady jednakowego traktowania wszystkich osób, niezależnie między innymi od niepełnosprawności, odnosi się do zatrudnienia i wykonywania zawodu, prowadzenia działalno-

ści na własny rachunek, poradnictwa zawodowego, szkoleń zawodowych oraz awansu. Dyrektywa miała być wdrożona przez państwa członkowskie najpóźniej do dnia 2 grudnia 2003r.

„RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, a w szczególności jego art. 13, ... a także mając na uwadze, co następuje: ...

(16) zapewnienie środków zmierzających do dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych miejsc pracy odgrywa ważną rolę w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność;

(17) niniejsza dyrektywa, nie naruszając obowiązku przeprowadzenia rozsądnego dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, nie wymaga zatrudniania, awansowania, utrzymania w zatrudnieniu lub szkolenia osoby, która nie jest wykwalifikowana, zdolna i gotowa do wykonywania istotnych zadań związanych z danym stanowiskiem pracy lub do przejścia odpowiednich szkoleń; ...

(20) należy zapewnić odpowiednie środki zaradcze, to znaczy skuteczne i praktyczne środki w celu dostosowania miejsca pracy do niepełnosprawności danej osoby, na przykład poprzez adaptację pomieszczenia i wyposażenia, wymiaru czasu pracy, podziału zadań albo zapewnienia szkoleń lub środków integrujących;

(21) w celu określenia, czy dane środki nie spowodują powstania nieproporcjonalnych obciążeń, powinno się dokonać rachunku w szczególności kosztów finansowych oraz innych z tym związanych, skali i zasobów finansowych organizacji lub przedsiębiorstwa oraz możliwości uzyskania finansowania ze źródeł publicznych lub jakiegokolwiek innej pomocy; ...

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ: ...

Artykuł 5

Rozsądne dostosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych

W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, należy zapewnić rozsądne dostosowanie. Oznacza to, że pracodawca podejmuje odpowiednie środki, konieczne w danej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do zatrudnienia, wykonywanie pracy lub awansowanie, albo przejścia szkolenia, chyba że takie środki nakładałyby nieproporcjonalnie duże obciążenie na pracodawcę. Obciążenie to nie będzie nieproporcjonalne, jeżeli zostanie ono wy-

starczająco zrekompensowane środkami stosowanymi w ramach polityki w zakresie niepełnosprawności danego państwa członkowskiego.”

Problematyka podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych podnoszona jest w *Rozporządzeniu Komisji (WE) Nr 2204/2002 z dnia 12 grudnia 2002 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy państwa w zakresie zatrudnienia.*

W artykule 2 dla celów rozporządzenia wprowadzono definicję „kosztu płac” przyjmując, że koszty te obejmują składniki w rzeczywistości płatne przez danego beneficjenta pomocy państwa z tytułu zatrudnienia i uwzględniające płacę brutto, tzn. przed opodatkowaniem, oraz obowiązkowe składki na ubezpieczenie społeczne.

Wskazane są również definicje:

- "pracownik niepełnosprawny" oznacza każdą osobę, która jest uznana za niepełnosprawną zgodnie z prawem krajowym, lub u której rozpoznano, poważne fizyczne, umysłowe lub psychologiczne upośledzenie,
- "zatrudnienie chronione" oznacza zatrudnienie w zakładzie, w którym przynajmniej 50 % pracowników to pracownicy niepełnosprawni niebędący w stanie podjąć pracy na otwartym rynku pracy,

W preambule rozporządzenia znajdują się wyjaśnienia i wskazania intencji prawodawcy. Wprowadzone jest pojęcie „kosztów zatrudnienia”, oraz wysokości wsparcia zatrudnienia chronionego:

(16) Koszty zatrudnienia stanowią część kosztów operacyjnych każdego przedsiębiorstwa. Dlatego szczególnie ważną kwestią jest, aby pomoc odniosła pozytywny skutek w zakresie zatrudnienia, a nie umożliwiała przedsiębiorstwom jedynie zmniejszyć koszty, które poniosłyby one także w innym przypadku.

(23) Niektóre kategorie pracowników mają szczególne trudności ze znalezieniem pracy, ponieważ pracodawcy uważają ich za osoby mniej wydajne. Ta postrzegana niższa wydajność może być spowodowana brakiem uprzednio zdobytego doświadczenia związanego z wykonywaniem pracy (na przykład młodzi pracownicy, osoby bezrobotne przez długi czas) lub trwałym upośledzeniem. Pomoc w zakresie zatrudnienia mająca na celu zachęcenie firm do rekrutacji takich osób jest uzasadniona faktem, że niższa wydajność tych pracowników zmniejsza przewagę finansową takiej firmy oraz faktem, że pracownicy również korzystają z zastosowania takiego środka oraz prawdopodobne jest ich wykluczenie z rynku pracy, jeżeli pracodawcom nie zaoferuje się takich bodźców. Dlatego właści-

wym jest udzielanie przyzwolenia na sporządzanie systemów przewidujących taką pomoc niezależnie od wielkości i lokalizacji beneficjenta.

(25) Pracownicy niepełnosprawni mogą potrzebować stałej pomocy, aby mogli pozostać na rynku pracy, która może wykraczać poza ramy pomocy dotyczącej początkowego zatrudnienia i może obejmować udział w zatrudnieniu chronionym. Systemy zapewniające pomoc w tym zakresie powinny zostać wyłączone z obowiązku notyfikacji pod warunkiem że można wykazać, że pomoc nie przekracza rozmiarów koniecznych dla rekompensowania niższej wydajności danych pracowników, kosztów dodatkowych ich zatrudnienia lub kosztów utworzenia i utrzymania zatrudnienia chronionego. Warunek ten ma uniemożliwić przedsiębiorstwom korzystającym z takiej pomocy sprzedaż poniżej cen konkurencyjnych na rynkach, zaopatrywanych również przez inne przedsiębiorstwa. ...

W rozporządzeniu cały artykuł (6) poświęcony jest kwestiom związanym z dodatkowymi kosztami zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych.

Jego brzmienie jest następujące:

1. *Plany pomocy dla zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych oraz wszelka pomoc, która mogłaby zostać przyznana zgodnie z takim planem będzie spełniać warunki określone w ust. 2 i 3.*

2. *Pomoc wraz z każdą pomocą przewidzianą na mocy art.5, nie przekroczy poziomu koniecznego do rekompensaty wszelkiej zmniejszonej wydajności wynikającej z niepełnosprawności pracownika lub pracowników oraz wszelkich następujących kosztów:*

- a) kosztów adaptacji pomieszczeń,*
- b) kosztów zatrudnienia pracowników, dotyczących czasu przeznaczonego wyłącznie na pomocy pracownikowi lub pracownikom niepełnosprawnym,*
- c) kosztów adaptacji lub nabycia urządzeń dla wykorzystania przez nich,*

które są kosztami dodatkowymi wobec kosztów, które beneficjent poniósłby, jeżeli zatrudniałby pracowników, którzy nie są niepełnosprawni, przez każdy okres, przez który pracownik lub pracownicy niepełnosprawni są w rzeczywistości zatrudniani.

Jeżeli beneficjent zapewnia pracę chronioną, pomoc może dodatkowo pokrywać (lecz nie może przewyższać) koszty budowy, instalacji lub rozbudowy danego zakładu i wszelkie koszty administracyjne oraz transportowe, które wynikają z zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych.

3. *Systemy wyłączone na mocy niniejszego artykułu przewidują, że pomoc jest uwarunkowana prowadzeniem przez beneficjenta dokumentacji pozwalającej na sprawdzenie, czy przyznana pomoc spełnia przepisy niniejszego artykułu oraz art.8 ust.4. ...*

Jak z powyższego wynika autorzy rozporządzenia:

- wskazują grupę dodatkowych kosztów ponoszonych w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych,
- w przypadku realizacji zatrudnienia chronionego katalog poszerzony jest o znaczące jakościowo koszty budowy, instalacji lub rozbudowy zakładu i wszelkie koszty administracyjne oraz transportowe.

Rozporządzenie Komisji (WE) Nr 1040/2006 z dnia 7 lipca 2006 r. zmieniające rozporządzenia (WE) nr 2204/2002, (WE) nr 70/2001 oraz (WE) nr 68/2001 w odniesieniu do okresu stosowania Rozporządzenie stanowiło, że wymienione rozporządzenia, w tym (WE) nr 2204/2002, wygasną dnia 31 grudnia 2007 r., a nie jak wynikało z ich wcześniejszego brzmienia - 31 grudnia 2006 r.

Z kolei Rozporządzenie Komisji (WE) nr 1976/2006 z dnia 20 grudnia 2006 r. zmieniające rozporządzenia WE nr 2204/2002, (WE) nr 70/2001 oraz (WE) nr 68/2001 w odniesieniu do przedłużenia okresu stosowania (Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 368/85 - 23.12.2006. PL), wydłużyło okres obowiązywania, między innymi WE nr 2204/2002, do 30 czerwca 2008 r. Należy dodać, że przepis art. 11 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 2204/2002, który nie został zmieniony ani uchylony, skutkuje w ten sposób, że rozporządzenie nr 2204/2002 będzie mogło być jeszcze wdrażane przez okres sześciu miesięcy po upływie okresu obowiązywania rozporządzenia tj. do dnia 31 grudnia 2008 r.

Projekt (stan 30 maja 2007r.) rozporządzenia w sprawie wyłączeń (*Rozporządzenie Komisji (WE) nr .../... z dnia [...] 2007r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE uznających niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem*) podkreśla znaczenie rekompensaty dodatkowych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W preambule znajduje się zapis:

Komisja Wspólnot Europejskich ... mając na uwadze, co następuje:

(47) Wspieranie zatrudniania i szkolenia pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji lub niepełnosprawnych oraz rekompensata dodatkowych kosztów zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych to niezwykle istotne cele polityki gospodarczej i społecznej Wspólnoty i państw członkowskich.

(50) ... uzasadnione jest stosowanie przez organy publiczne środków mających na celu zachęcenie przedsiębiorstw do zwiększenia zatrudnienia, szczególnie pracowników należących do wspomnianych kategorii. ... Jest zatem szczególnie istotne, aby pomoc na zatrudnienie tego rodzaju pracowników miała pozytywny wpływ na poziom zatrudnienia wspomnianych kategorii pracowników, a nie tylko umożliwiała przedsiębiorstwom ograniczenie kosztów, które musiałyby ponieść w przypadku nieotrzymania pomocy. ...

W zawartych w art. 2 projektu definicjach wskazano, że:

- „koszty zatrudnienia” oznaczają pełen koszt jaki ponosi beneficjent pomocy z tytułu zatrudniania pracowników i obejmują: wynagrodzenie brutto przed opodatkowaniem i składki obowiązkowe, takie jak składki na ubezpieczenie społeczne,
- "pracownik niepełnosprawny" oznacza każdą osobę, która została uznana za osobę niepełnosprawną na mocy prawa krajowego, lub u której stwierdzono ograniczenie wynikające z upośledzenia sprawności fizycznej, psychicznej lub umysłowej i której stopień niepełnosprawności został dokładnie określony przez właściwy organ, państwa członkowskiego w odniesieniu do konkretnego stanowiska pracy,
- "zatrudnienie chronione" oznacza zatrudnienie w zakładzie, w którym stopień niepełnosprawności co najmniej 75 % pracowników wynosi co najmniej 50 %,
- "zatrudnienie wspierane" oznacza zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych wymagających podczas pracy pomocy innych osób w zakładzie nie oferującym zatrudnienia chronionego.

W przypadku pomocy na zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych obejmującej pokrycie kosztów zatrudnienia oraz pomocy na zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych w formie rekompensaty dodatkowych kosztów związanych z ich zatrudnieniem, zaproponowano próg dopuszczalnego wsparcia w wysokości 10 mln EUR dla jednego przedsiębiorstwa rocznie.

W projekcie wskazane są dwie formy wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych:

- pomoc na zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych w formie subsydiów płacowych (art. 32),
- pomoc na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych rekompensująca wydatki dodatkowe (art. 33).

Pomoc na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych w formie subsydiów płacowych jest zgodna ze wspólnym rynkiem w rozumieniu art. 87 ust. 3 Traktatu i wyłączona z wymogu zgłoszenia, o którym mowa w art. 88 ust. 3 Traktatu, o ile spełnione są warunki, że intensywność pomocy nie przekracza 60 % kosztów kwalifikowanych (koszty zatrudnienia za cały okres zatrudnienia pracownika niepełnosprawnego). Obowiązuje zastrzeżenie, iż musi zachodzić sytuacja gdy zatrudnienie takich pracowników nie powoduje wzrostu netto liczby pracowników w danym przedsiębiorstwie a ewentualnym powodem zwolnienia zapełnionego w ten sposób etatu lub etatów było dobrowolne rozwiązanie stosunku pracy, niepełnosprawność, przejście na emeryturę z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego, dobrowolne zmniejszenie wymiaru czasu pracy lub zgodne z prawem zwolnienie za naruszenie obowiązków pracowniczych, a nie redukcja etatu. Z wyjątkiem przypadku zgodnego z prawem zwolnienia za naruszenie obowiązków pracowniczych pracownik niepełnosprawny jest uprawniony do nieprzerwanego zatrudnienia przez co najmniej 12 miesięcy.

Pomoc na rekompensatę dodatkowych wydatków związanych z zatrudnieniem pracowników niepełnosprawnych jest zgodna ze wspólnym rynkiem w rozumieniu art. 87 ust. 3 Traktatu i wyłączona z wymogu zgłoszenia, o którym mowa w art. 88 ust. 3 Traktatu, o ile spełnione są warunki, że intensywność pomocy nie przekracza 100 % kosztów kwalifikowanych a kosztami kwalifikowalnymi są koszty inne niż koszty zatrudnienia, które musi ponieść pracodawca i które wykraczają poza koszty, jakie musiałoby ponieść przedsiębiorstwo w przypadku zatrudnienia pracowników, którzy nie są niepełnosprawni, za cały okres zatrudnienia pracownika niepełnosprawnego.

Za koszty kwalifikowane uznaje się:

- a) koszty adaptacji pomieszczeń;
- b) koszty zatrudnienia personelu odpowiedzialnego wyłącznie za pomoc pracownikom niepełnosprawnym;
- c) koszty adaptacji lub zakupu sprzętu lub też zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych, w tym technologii wspomagającej lub przystosowanej do ich potrzeb, które wykraczają poza koszty, jakie poniósłby beneficjent w przypadku zatrudnienia pracowników, którzy nie są niepełnosprawni;
- d) w przypadku beneficjenta oferującego zatrudnienie chronione - koszty budowy, wyposażenia lub rozbudowy danego zakładu oraz wszelkie koszty administracyjne i koszty transportu bezpośrednio związane z zatrudnieniem pracowników niepełnosprawnych,

- e) w przypadku beneficjenta oferującego zatrudnienie wspierane - wszelkie koszty administracyjne i koszty transportu bezpośrednio związane z zatrudnieniem pracowników niepełnosprawnych.

Z punktu widzenia warunków funkcjonowania firm zatrudniających osoby niepełnosprawne istotnymi są deklaracje i wskazania zawarte w *Dyrektywie 2004/18/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 31 marca 2004 r. w sprawie koordynacji procedur udzielania zamówień publicznych na roboty budowlane, dostawy i usługi*.

Dyrektywa ta w ust. 7 preambuły stanowi, że zatrudnienie i praca stanowią kluczowe elementy gwarantujące wszystkim równe szanse i przyczyniające się do integracji społeczeństwa. W tym kontekście, zakłady pracy chronionej oraz programy pracy chronionej skutecznie przyczyniają się do integracji lub reintegracji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Jednakże, zakłady takie mogą być nie zdolne do uzyskania zamówień w normalnych warunkach konkurencji. W konsekwencji, należy umożliwić Państwom Członkowskim zastrzeżenie prawa takich zakładów do udziału w procedurach udzielania zamówień lub zagwarantowania im realizacji zamówień w ramach programów pracy chronionej.

Artykuł 19 wprowadza pojęcie „zamówienia zastrzeżonego” i wyraźnie wskazuje, że państwa członkowskie mogą zastrzec prawo udziału w procedurach udzielania zamówień publicznych zakładom pracy chronionej lub przewidzieć możliwość realizacji takich zamówień w ramach programów pracy chronionej, w których większość zaangażowanych pracowników stanowią osoby niepełnosprawne, które ze względu na charakter lub stopień swojej niepełnosprawności nie mogą wykonywać swojej pracy w normalnych warunkach. Ogłoszenie o zamówieniu powinno zawierać odniesienie do tego przepisu.

W art. 28 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o zmianie i uchyleniu niektórych ustaw w związku z uzyskaniem przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 96, poz. 959) dokonano nowelizacji Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych poprzez rozszerzenie w art. 26 dotyczącym zwrotu kosztów zatrudnienia. Oprócz kosztów poniesionych w związku z przystosowaniem stanowisk pracy, dodano koszty adaptacji pomieszczeń zakładu dla potrzeb osób niepełnosprawnych oraz koszty adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej funkcjonowanie w zakładzie pracy,

W art. 131 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001) dokonano nowelizacji Ustawy z dnia 27 sierpnia

1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U 123 poz. 776 z późn. zm.) między innymi poprzez skreślenie art. 32 ust. 1. pkt.4. oraz rozszerzenie art. 26a z którego wynika, że dofinansowanie zwiększa się o 75% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz niewidomych.

W art. 26c Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. ust. 1 dodano pkt 3 wprowadzający obowiązek pracodawcy do składania informacji o podwyższonych kosztach zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne, (Dz.U. Nr 20 poz. 118) (zastępującym rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 maja 2004r. w sprawie szczególnych warunków udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne, (Dz.U. Nr 114, poz. 1194) sprecyzowano szczegółowo warunki udzielania pomocy, o której mowa w art. 25 ust. 2, ust. 3 i ust. 3a, art. 26a ust. 1-5 oraz art. 26d ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U 123 poz.776 z późn. zm.).

W § 3. 2. Przez podwyższone koszty zatrudniania osób niepełnosprawnych, rozumie się:

- 1) następujące obciążenia wynikające z niższej wydajności pracy:
 - a) zwiększonego czasu wykonywania czynności pracy przez zatrudnione osoby niepełnosprawne,
 - b) dodatkowego urlopu wypoczynkowego i skróconego czasu pracy,
 - c) zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym,
 - d) 15 minutowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek,
 - e) zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy,
 - f) zwiększonej absencji chorobowej,
 - g) zwiększonego zużycie materiałów i surowców.

- 2) koszty zatrudniania pracowników, dotyczące czasu przeznaczonego wyłącznie na pomoc w pracy pracownikowi lub pracownikom niepełnosprawnym;
- 3) koszty adaptacji pomieszczeń;
- 4) koszty adaptacji lub nabycia urządzeń przeznaczonych do użytku osób niepełnosprawnych

- które są kosztami dodatkowymi względem kosztów, które przedsiębiorca poniósłby, jeżeli zatrudniałby pracowników pełnosprawnych, przez każdy okres, przez który pracownik lub pracownicy niepełnosprawni są w rzeczywistości zatrudniani.

W § 3 ust.3 wskazano, iż w przypadku pracodawcy, o którym mowa w § 1 prowadzącego zakład pracy chronionej zatrudniającego, co najmniej 50% pracowników zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, przez podwyższone koszty zatrudniania osób niepełnosprawnych rozumie się dodatkowo koszty:

- 1) budowy, instalacji lub rozbudowy danego zakładu;
- 2) administracyjne;
- 3) transportowe,

które wynikają z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2004r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 96, poz. 960) wprowadziło dodatkowe tytuły kosztów, jakie mogą być pokrywane z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych w ramach indywidualnej pomocy. Dotyczy to kosztów związanych z zapewnieniem podstawowej i specjalistycznej opieki medycznej oraz poradnictwa i usług rehabilitacyjnych.

Pełny katalog kosztów, jakie mogą być finansowane z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, po uwzględnieniu nowelizacji rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 1999r. Nr 3, poz. 22 z późn. zm.) przyjmuje postać:

- poradnictwo zawodowe,
- szkolenie zawodowe oraz dokształcanie,

- przygotowanie stanowisk pracy (w szczególności zakup i modernizację maszyn i urządzeń do indywidualnych potrzeb ON, roboty budowlane, wyposażenie i dostosowanie pomieszczeń zpch do potrzeb ON, finansowanie części kosztów nowych technologii)
- podstawową oraz specjalistyczną opiekę medyczną oraz poradnictwo i usługi rehabilitacyjne,
- tworzenie, modernizację, remont i utrzymanie bazy rehabilitacyjnej, socjalnej i wypoczynkowej,
- dodatkowe wynagrodzenie za znajomość języka migowego, wynagrodzenie lektora,
- wynagrodzenie za dodatkowy urlop wypoczynkowy,
- wynagrodzenie za czas zwolnień na turnus rehabilitacyjny i wykonanie badań oraz zaopatrzenie w sprzęt rehabilitacyjny (znaczny i umiarkowany stopień niepełnosprawności),
- składki na ubezpieczenie społeczne w części należnej od pracodawcy,
- dowożenie lub dojazdy do pracy i z pracy osób niepełnosprawnych,
- organizacja turnusów rehabilitacyjnych,
- koszty działalności sportowej, rekreacyjnej i turystycznej,
- na realizację pomocy indywidualnej,
- na realizację indywidualnych programów rehabilitacyjnych,
- wspólne zadania pracodawców.

Uwaga: wymienione wyżej tytuły mają charakter hasłowy w stosunku do pełnego brzmienia zawartego w rozporządzeniu.

W § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 2007r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy *de minimis* przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej. (Dz.U. Nr 76, poz. 486 z późn. zm.) wymienione są tytuły rodzajów wydatków, na jakie może być przeznaczona pomoc w formule *de minimis*. Katalog obejmuje:

- 1) tworzenie, modernizację, remont i utrzymanie bazy:
 - a) rehabilitacyjnej, w szczególności przychodni, gabinetów fizjoterapii,
 - b) socjalnej, w szczególności internatów, hoteli, stołówek,
 - c) wypoczynkowej;

2) przygotowanie stanowisk pracy, w szczególności na:

a) zakup i modernizację maszyn i urządzeń do indywidualnych potrzeb wynikających z psychofizycznych możliwości osób niepełnosprawnych,

b) finansowanie robót budowlanych, w rozumieniu przepisów prawa budowlanego, dotyczących obiektów budowlanych ujętych w ewidencji bilansowej zakładu, mających na celu poprawę warunków pracy i rehabilitacji osób niepełnosprawnych, proporcjonalnie do przewidywanej liczby stanowisk pracy osób niepełnosprawnych w tym obiekcie, pod warunkiem utrzymania w nim przewidywanego poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez okres co najmniej trzech lat od dnia odbioru obiektu budowlanego oraz ich realizacji zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wymaganiami ergonomii,

c) wyposażenie i dostosowanie pomieszczeń zakładu pracy chronionej stosownie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności pracowników,

d) finansowanie części kosztów wprowadzania nowoczesnych technologii i prototypowych wzorów oraz programów organizacyjnych proporcjonalnie do liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy;

3) dostosowanie miejsca pracy i stanowiska pracy do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności;

4) szkolenie i przekwalifikowanie w celu nabycia lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych;

5) dowożenie do pracy i z pracy osób niepełnosprawnych mających trudności w korzystaniu z publicznych środków transportu, w tym koszty zakupu samochodów do przewozu tych osób;

6) wynagrodzenie osoby sprawującej opiekę nad uczestnikami programu rehabilitacji oraz członków komisji rehabilitacyjnej zgodnie z odrębnymi przepisami;

7) organizację turnusów rehabilitacyjnych i usprawniających;

8) działalność sportową, rekreacyjną i turystyczną;

9) wspólne zadania pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej z zakresu rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej osób niepełnosprawnych, na których realizację pracodawcy mogą przeznaczyć do 10 % środków zakładowego funduszu rehabilita-

cji, w szczególności na: tworzenie i modernizację infrastruktury rehabilitacyjno-socjalnej, przedsięwzięcia inwestycyjne, badania i analizy rynku pracy osób niepełnosprawnych;

10) zapewnienie podstawowej i specjalistycznej opieki medycznej oraz poradnictwa i usług rehabilitacyjnych;

11) dodatkowe wynagrodzenie pracowników za znajomość i posługiwanie się językiem migowym oraz wynagrodzenie lektorów dla pracowników niewidomych;

12) inne, ponoszone w ramach indywidualnych programów rehabilitacji pracowników niepełnosprawnych.

Zaprezentowane powyżej zestawienie regulacji prawnych związanych z dodatkowymi kosztami zatrudniania osób niepełnosprawnych, ich katalogi jak również uzyskiwane informacje, pozwalają na sformułowanie następujących wniosków:

1. Obowiązujące przepisy po licznych zmianach (tylko ustawę z 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych do dnia dzisiejszego nowelizowano 42 razy) stały się niezwykle skomplikowane, nieczytelne i niejednoznaczne. Ich przestrzeganie wymaga dużej sprawności prawniczej.
2. Dokonana na przełomie kwietnia i maja 2004r. nowelizacja kilku ustaw i opublikowanie kilku rozporządzeń dotyczących zmieniających się warunków finansowania rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych do chwili obecnej nie doczekała się ze strony administracji rządowej pełnej i czytelnej prezentacji zasad uzyskiwania wsparcia finansowego zakładów pracy chronionej.
3. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne, (Dz.U. Nr 20 poz. 1194) zawężono katalog możliwych do dofinansowania dodatkowych kosztów w stosunku do katalogu zawartego w Rozporządzeniu Komisji (WE) Nr 2204/2002 z dnia 12 grudnia 2002r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy państwa w zakresie zatrudnienia (Dz. Urz. WE L 337/3 z 13.12.2002).
4. Wysokość pomocy publicznej uzależniona jest od wysokości poniesionych i udokumentowanych przez beneficjenta dodatkowych i podwyższonych kosztów wynikających z zatrudniania i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Zaproponowane przez MPS (w stanowisku BON z dnia 19.11.2004r.) zasady obliczania dodatkowych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych swym skomplikowaniem i

rozbieżnością z realnymi warunkami przekraczają możliwości pracodawców. W efekcie 90% pracodawców korzysta z ryczałtowych form dofinansowania.

5. Obliczanie dodatkowych kosztów. Uregulowania prawne.

W Dzienniku Ustaw Nr 20, poz. 118, z dnia 8 lutego 2007 r. opublikowane zostało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007 r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne, które wchodzi w życie po upływie terminie 14 dni od dnia ogłoszenia tj. dnia 22 lutego 2007 r. Rozporządzenie to weszło w miejsce rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 maja 2004 r. w sprawie szczególnych warunków udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz. U. Nr 114, poz. 1194, z późn. zm.), które z dniem 22 lutego 2007 r. utraciło moc obowiązującą.

Nowy akt prawny nie wprowadził zasadniczych zmian w porównaniu do stanu prawnego wynikającego z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 maja 2004 r. w sprawie szczególnych warunków udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne. Zmienił się termin obowiązywania rozporządzenia - obowiązywać będzie ono do dnia 31 grudnia 2008 r.

Rozporządzenie wskazuje niektóre tytuły kosztów podlegających pomocy publicznej, jak również ogólne definicje tych kosztów i zasady obliczania.

Prezentują się one następująco:

Koszty wynikające z niższej produktywności osób niepełnosprawnych - zwiększony czas wykonywania czynności pracy przez zatrudnione osoby niepełnosprawne.

Jest to wyrażona w procentach różnica między obowiązującą w przedsiębiorstwie ustaloną dla pracownika nie będącego osobą niepełnosprawną minimalną wydajnością dla danej czynności lub zespołu czynności w określonej jednostce czasu a rzeczywistą wydajnością zatrudnionej osoby niepełnosprawnej wykonującej tę czynność lub te czynności w tej samej jednostce czasu;

Koszty wynikające z niższej produktywności osób niepełnosprawnych - dodatkowy urlop wypoczynkowy i skrócony czas pracy.

Oblicza się na podstawie liczby nieprzepracowanych dni w okresie sprawozdawczym proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy zatrudnionych osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;

Koszty zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym.

Oblicza się na podstawie liczby nieprzepracowanych dni w okresie sprawozdawczym proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy zatrudnionych osób niepełnosprawnych;

Koszty wynikające z 15. minutowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, oraz zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy,

Oblicza się jako ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy;

Koszty zwiększonej absencji chorobowej.

Oblicza się jako wyrażona w procentach różnica między średnią absencją chorobową pracowników niepełnosprawnych a średnią absencją chorobową pracowników niebędących osobami niepełnosprawnymi - w tym samym okresie sprawozdawczym;

Koszty zwiększonego zużycia materiałów i surowców.

Oblicza się jako wyrażona w procentach różnicę między obowiązującym w przedsiębiorstwie maksymalnym zużyciem surowców lub materiałów do wykonania określonej czynności lub zespołu czynności a rzeczywistym zużyciem surowców lub materiałów przez zatrudnione osoby niepełnosprawne wykonujące tę czynność lub zespół czynności.

Koszty zatrudniania pracowników dotyczące czasu przeznaczonego wyłącznie na pomoc w pracy pracownikowi lub pracownikom niepełnosprawnym.

Są to koszty zatrudnienia pracowników dotyczące czasu przeznaczonego wyłącznie na pomoc w pracy pracownikowi lub pracownikom niepełnosprawnym;

Koszty adaptacji pomieszczeń.

Oblicza się jako różnicę między poniesionymi kosztami adaptacji pomieszczeń stosownie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności zatrudnionych pracowników a kosztami adaptacji pomieszczeń, które byłyby poniesione w przypadku pracowników nie będących osobami niepełnosprawnymi;

Koszty adaptacji lub nabycia urządzeń przeznaczonych do użytku osób niepełnosprawnych

Oblicza się jako różnicę między poniesionymi kosztami adaptacji lub nabycia urządzeń dla potrzeb pracowników niepełnosprawnych a kosztami adaptacji lub nabycia urządzeń dla pracowników nie będących osobami niepełnosprawnymi;

Koszty budowy, instalacji lub rozbudowy danego zakładu i koszty administracyjne.

Oblicza się jako różnicę między kosztami poniesionymi w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych a kosztami, które byłyby poniesione w przypadku, gdyby takie osoby nie były zatrudniane.

Koszty transportowe

Są to koszty dowożenia lub dojazdu pracowników niepełnosprawnych.

7. Obliczanie dodatkowych kosztów wg stanowiska BON.

W dniu 19 listopada 2004r. Minister Polityki Społecznej pismem (BON.III.02936/45/LK/04) zajął stanowisko w sprawie ustalania wysokości zwiększonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych, wskazując, że przedstawiony sposób ustalania kosztów pozwala na obliczenie wysokości zwiększonych kosztów zatrudniania jednego pracownika będącego osobą niepełnosprawną przypadających na roczny okres sprawozdawczy.

W piśmie znajduje się przypomnienie, że obowiązek rozliczania podwyższonych kosztów dotyczy pracodawców, którzy uzyskali pomoc z co najmniej jednego z wymienionych w tym rozporządzeniu tytułów, tj.:

- dofinansowania do wynagrodzeń osób nie pełnosprawnych, o którym mowa w art. 26a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776, z późn. zm.),
- finansowania składek na ubezpieczenie społeczne, o którym mowa w art. 25 ust. 2, 3 lub 3a tej ustawy,
- zwrotu 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, o którym mowa w art. 26d tej ustawy.

Suma kwot wspomnianych kosztów poniesionych w okresie sprawozdawczym, stanowi ponadto jeden z trzech pułapów opisujących maksymalną intensywność pomocy z w/w tytułów. Pozostałe pułapy stanowią kwoty: kosztów płacy i maksymalna wielkość pomocy, o której mowa w § 4 ust. 1 i 2 rozporządzenia.

Istotne jest więc prawidłowe określenie jej wysokości bowiem kwoty te dotyczą podmiotów będących beneficjentami poakcesyjnej pomocy publicznej uzyskanej z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Uwaga: w poniższym tekście zachowano oryginalne słownictwo i oznaczenia.

W przedmiotowym katalogu rodzajów podwyższonych kosztów znalazły się:

- 1) obciążenia wynikające z niższej produktywności osób niepełnosprawnych (będące kosztami dodatkowymi względem kosztów, które przedsiębiorca poniósłby, jeżeli zatrudniałby pracowników niebędących osobami niepełnosprawnymi, przez każdy okres, przez który pracownik lub pracownicy niepełnosprawni są w rzeczywistości zatrudniani):
 - ☐ dodatkowy urlop wypoczynkowy i skrócony czas pracy (**U**),
 - ☐ 15-minutowa przerwa w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek,
 - ☐ zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (**ZT**),
 - ☐ zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy (**ZR**),
 - ☐ zwiększona absencja chorobowa (**AS**),
 - ☐ zwiększony czas wykonywania czynności pracy przez zatrudnione osoby niepełnosprawne (**W**),
 - ☐ zwiększone zużycie materiałów i surowców (**M**),
- 2) koszty zatrudniania pracowników dotyczące czasu przeznaczonego wyłącznie na pomoc w pracy pracownikowi lub pracownikom niepełnosprawnym (**A**),
- 3) koszty adaptacji pomieszczeń (**AP**),
- 4) koszty adaptacji lub nabycia urządzeń przeznaczonych do użytku osób niepełnosprawnych (**AU**),
- 5) koszty które wynikają z zatrudnienia osób niepełnosprawnych:
 - ☐ budowy, instalacji lub rozbudowy danego zakładu (**B**),
 - ☐ administracyjne (**AP**),
 - ☐ transportowe (**T**).

Poniesione koszty - związane z zatrudnieniem pracownika niepełnosprawnego w danym okresie sprawozdawczym - należące do rodzajów kosztów, o których mowa w pkt 1-4, wykazują wszyscy beneficjenci, natomiast koszty określone w pkt 5 - wyłącznie pracodawcy prowadzący zakłady pracy chronionej, jeżeli zatrudniają co najmniej 50% pracowników:

- ☐ zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności
- ☐ pracowników psychicznie chorych, z epilepsją lub z upośledzeniem umysłowym zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Oznacza to, że większość beneficjentów wartość podwyższonych kosztów ustala według wzoru:

$$KZ = XC + XE + AS + W + M + A + AP + AU$$

Natomiast prowadzący zakłady pracy chronionej, zatrudniający co najmniej 50% pracowników zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności i pracowników:

- ☐ zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności
- ☐ pracowników psychicznie chorych, z epilepsją lub z upośledzeniem umysłowym zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

- według wzoru:

$$KZ_{50} = XC + XE + AB + W + M + A + AP + AU + B + AD + T$$

1. Zwolnienia od pracy, dodatkowy urlop i przerwa

Koszt ten należy ustalić według wzoru:

$$XE = EU \times [(ZT + ZR + U) + \frac{(LDZ - ZT - ZR - U - AB_{ON})}{LG \times 60}] , \text{ gdzie:}$$

EU - kwota ekwiwalentu pieniężnego przypadającego na jeden dzień urlopu wypoczynkowego ustalonego dla pracownika za okres sprawozdawczy,

ZT - liczba dni nieprzepracowanych w okresie sprawozdawczym w związku z korzystaniem ze zwolnienia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym. Dotyczy wyłącznie osób' niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

ZR - liczba dni nieprzepracowanych w okresie sprawozdawczym w związku z korzystaniem ze zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy¹⁶,

U - liczba dni nieprzepracowanych w okresie sprawozdawczym w związku z korzystaniem z dodatkowego urlopu wypoczynkowego przez pracownika zaliczonego do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności¹⁷,

AB_{ON} - liczba dni absencji chorobowej. pracownika niepełnosprawnego w okresie sprawozdawczym;

¹⁶ Dot. wyłącznie osób' niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

¹⁷ j.w.

LG - przeciętna liczba godzin pracy dziennie osoby niepełnosprawnej¹⁸ w okresie sprawozdawczym, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy,

LDz - liczba dni pozostawania w zatrudnieniu przez osobę niepełnosprawną w okresie sprawozdawczym¹⁹,

2. Skrócony czas pracy

Koszt ten należy ustalić według wzoru:

$$XC = KP \times \frac{LGO - LG}{LGO}, \text{ gdzie:}$$

LGO - przeciętna liczba godzin pracy dziennie, która byłaby ustalona na okres sprawozdawczym dla pracownika na zasadach ogólnych²⁰, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy,

LG - przeciętna liczba godzin pracy dziennie osoby niepełnosprawnej w okresie sprawozdawczym, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy,

KP - koszty płacy osoby niepełnosprawnej²¹.

Wartości **LGO** i **LG** należy ustalać tą samą metodą.

3. Zwiększona absencja chorobowa

Koszt ten należy ustalić według wzoru²²:

$$AB = \frac{KP \times (AB_{ON} - AB_{OS})}{LDZ}, \text{ gdzie:}$$

¹⁸ Ustalona stosownie do art. 15 ust. 1 i 2 lub art. 16 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776, z późn. zm.).

¹⁹ Tj. 'liczba dni, w których osoba niepełnosprawna jest uwzględniana w okresie sprawozdawczym (miesiącu) w stanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych zgodnie z art. 21 ust. 1 lub art. 28 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776, z późn. zm.).

²⁰ Np. zgodnie z przepisami Kodeksu pracy lub na podstawie regulacji odrębnie określających normy czasu pracy w odniesieniu do wybranych branż, zawodów lub prac,

²¹ Ustalone tak, jak do poz. 38 w INF-D-P (wysokość tego wynagrodzenia uwzględnia pomniejszenia dotyczące m.in. zasiłków, oraz zmiennych wynagrodzeń za okres zwolnień lekarskich), a następnie powiększone o kwotę kosztów osobowych pracodawcy, odpowiadającą kwocie należnej od pracodawcy z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia pracownika.

²² W przypadku, gdy $(AB_{ON} - AB_{OS}) \leq 0$ - kosztu nie uwzględnia się.

AB_{OS} - średnia w okresie sprawozdawczym absencja chorobowa pracowników nie będących osobami niepełnosprawnymi

(**AB_{OS}** = **LDA** / **ZOS**, gdzie: **LDA** oznacza ogólną w okresie sprawozdawczym liczbę dni absencji chorobowej pracowników nie będących, osobami niepełnosprawnymi, **ZOS** oznacza zatrudnienie tych osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy),

AB_{ON} - rzeczywista²³ liczba dni absencji chorobowej pracownika niepełnosprawnego w okresie sprawozdawczym,

KP - koszty płacy osoby niepełnosprawnej za okres sprawozdawczy,

LDZ - liczba dni pozostawania w zatrudnieniu przez osobę niepełnosprawną.

4. Zwiększony czas wykonywania czynności pracy przez zatrudnione osoby niepełnosprawne

Koszty zwiększonego czasu wykonywania czynności pracy przez zatrudnione osoby niepełnosprawne należy ustalić według następującego wzoru¹⁷:

$$W = KP \times \frac{WS - WN}{WS}, \text{ gdzie:}$$

WS - obowiązująca w przedsiębiorstwie ustalona dla pracownika nie będącego osobą niepełnosprawną minimalna norma wydajności dla danej czynności lub zespołu czynności w określonej jednostce czasu²⁴,

WN - rzeczywista wydajność osoby niepełnosprawnej wykonującej tę czynność lub te czynności w tej samej jednostce czasu w okresie sprawozdawczym,

KP - koszty płacy osoby niepełnosprawnej za okres sprawozdawczy.

Wartość **WS** może zostać ustalona:

- ☐ w odniesieniu do określonej czynności lub zespołu czynności (w tym dla całego procesu produkcyjnego, jeżeli jego charakter tego nie wyklucza - np. przy niezłożonych procesach produkcji),
- ☐ w wyniku rzetelnego normowania tej wartości dowolną przyjętą przez beneficjenta mogącą mieć zastosowanie do jego profilu działalności metodą lub techniką normowania, takie w zakresie rejestracji czasu pracy (do wspomnianych metod można zaliczyć m.in. metody z wykorzystaniem fotografii dnia roboczego, chronometrażu, obserwacji migawkowych, czy metodę normatywów elementarnych, itd.),

²³ Ewentualnie, po zmianie rozporządzenia - średnia absencja osób niepełnosprawnych w okresie sprawozdawczym (miesiącu),

²⁴ Z przeliczenia normy czasu,

- ☐ w wyniku przełożenia norm czasu, ilości, obsługi lub obsady,
- ☐ z wykorzystaniem norm ustalonych przez producentów urządzeń (w szczególności w przypadku, gdy urządzenie jest obsługiwane w zakładzie wyłącznie przez osoby niepełnosprawne),
- ☐ z uwzględnieniem osiągniętego poziomu techniki i organizacji pracy oraz norm jednolitych i branżowych,
- ☐ z wykorzystaniem norm przyjmowanych przez innych pracodawców działających w danej branży, jeżeli zostały określone w zakresie działalności beneficjenta,
- ☐ z wykorzystaniem norm, jakie zostałyby ustalone dla pracowników nie będących osobami niepełnosprawnymi, gdyby zostali zatrudnieni do wykonywania danej czynności lub zespołu czynności²⁵.

Wartość ta może ulegać zmianom (np. w związku ze zmianami technologii czy organizacji pracy).

Wartość **WN** należy ustalać w poszczególnych okresach sprawozdawczych w odniesieniu do tego samego zakresu czynności, co wartość **WS**.

5. Zwiększone zużycie materiałów i surowców

Koszty zwiększonego zużycia materiału i surowców należy ustalić według następującego wzoru²⁶:

$$M = C \times \frac{MON - MOS}{MOS}, \text{ gdzie:}$$

MOS - obowiązujące w przedsiębiorstwie maksymalne zużycie surowców lub materiałów dla wykonania określonej czynności lub zespołu czynności

MOS = MS x LPR / LDZ, gdzie: **MS** oznacza ogólne obowiązujące w przedsiębiorstwie maksymalne miesięczne zużycie surowców lub materiałów dla wykonania określonej czynności lub zespołu czynności, **LPR** oznacza liczbę dni świadczenia pracy przez osobę niepełnosprawną w okresie sprawozdawczym, **LDZ** oznacza liczbę dni pozostawania w zatrudnieniu przez osobę niepełnosprawną w okresie sprawozdawczym,

MON - rzeczywiste zużycie surowców lub materiałów przez zatrudnioną osobę niepełnosprawną wykonującą tę czynność lub zespół czynności,

C - cena tych materiałów.

²⁵ W takim przypadku różnica pomiędzy wartościami **WS** i **WN** nie powinna przekraczać 20% normy **WS**.

²⁶ Kosztów tych nie ustala się w przypadku, gdy $(MON - MOS) \leq 0$.

Wartość **MOS** może zostać ustalona:

- ☐ w odniesieniu do określonej czynności lub zespołu czynności (w tym dla całego procesu produkcyjnego, jeżeli jego charakter tego nie wyklucza - np. przy niezłożonych procesach produkcji),
- ☐ w wyniku rzetelnego normowania tej wartości dowolną przyjętą przez beneficjenta metodą normowania mogącą mieć zastosowanie do jego profilu działalności,
- ☐ z uwzględnieniem norm jednolitych i branżowych, jeżeli zostały określone w zakresie działalności beneficjenta, oraz osiągniętego poziomu techniki i organizacji pracy,
- ☐ z wykorzystaniem norm przyjmowanych przez innych pracodawców działających w danej branży, jeżeli zostały określone w zakresie działalności beneficjenta,
- ☐ z wykorzystaniem norm, jakie zostałyby ustalone dla pracowników niebędących osobami niepełnosprawnymi, gdyby zostali zatrudnieni do wykonywania danej czynności lub zespołu czynności²⁴.
- ☐ może ulegać zmianom (np. w związku ze zmianami technologii czy organizacji pracy)

Wartość **MON** należy ustalać w poszczególnych okresach sprawozdawczych w odniesieniu do tego samego zakresu czynności, co wartość **MOS**.

Jako wartość **C** może zostać przyjęta:

- ☐ rzeczywista cena materiałów lub surowców lub
- ☐ cena standaryzowana tych materiałów lub surowców ustalana na potrzeby przedsiębiorstwa (według dowolnej metody) - w przypadku, gdy ustalenie ceny rzeczywistej nie jest możliwe.

6. Koszty zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi lub pracownikom niepełnosprawnym

Należy podać koszt zatrudniania pracownika spędzającego czas na pomocy pracownikowi lub pracownikom niepełnosprawnym w części dotyczącej czasu przeznaczonego wyłącznie na pomoc osobie lub osobom niepełnosprawnym - w rzeczywistości poniesionej wysokości ustalonej według wzoru:

$$A = KPA \times \frac{GP}{LGA}, \text{ gdzie:}$$

KPA - koszty płacy pracownika pomagającego pracownikowi lub pracownikom niepełnosprawnym za okres sprawozdawczy²⁵,

GP - liczba godzin pracy pracownika pomagającego poświęconych na pomoc osobie niepełnosprawnej w okresie sprawozdawczym,

LGA - liczba godzin pracy pracownika pomagającego (ogółem) w okresie sprawozdawczym.

7. Koszty adaptacji pomieszczeń

Koszty te należy ustalić według następującego wzoru:

$$AP = \frac{AP_{ON} - AP_{OS}}{ZONAP}, \text{ gdzie:}$$

AP_{ON} - koszty adaptacji pomieszczeń (ogółem) poniesione stosownie do potrzeb osób niepełnosprawnych (wykazanych w stanie zatrudnienia **ZONAP**),

AP_{OS} - koszty adaptacji pomieszczeń, które zostałyby poniesione w przypadku pracowników niebędących osobami niepełnosprawnymi,

ZONAP - stan zatrudniania osób niepełnosprawnych (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy), z których zatrudnieniem związana była adaptacja pomieszczeń i poniesione z tego tytułu koszty **AP_{ON}**.

8. Koszty adaptacji lub nabycia urządzeń przeznaczonych do użytku osób niepełnosprawnych

Koszty te należy ustalić według następującego wzoru:

$$AU = \frac{AU_{ON} - AU_{OS}}{ZONAU}, \text{ gdzie:}$$

AU_{ON} - koszty adaptacji lub nabycia urządzeń przeznaczonych do użytku osób niepełnosprawnych (ogółem) poniesione stosownie do potrzeb osób niepełnosprawnych (wykazanych w stanie zatrudnienia **ZONAU**),

AU_{Os} - koszty adaptacji lub nabycia urządzeń przeznaczonych do użytku osób niepełnosprawnych, które zostałyby poniesione w przypadku pracowników niebędących osobami niepełnosprawnymi,

ZONAU - stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy), z których zatrudnieniem związana była adaptacja pomieszczeń i poniesione z tego tytułu koszty **AU_{ON}**.

9. Koszty budowy, instalacji lub rozbudowy zakładu

Koszty te należy ustalić według następującego wzoru²⁸:

$$B = \frac{B_{ON} - B_{Os}}{ZONB}, \text{ gdzie:}$$

B_{ON} - koszty budowy, instalacji i rozbudowy zakładu (ogółem) poniesione stosownie do potrzeb zatrudnionych osób niepełnosprawnych (wykazanych w stanie zatrudnienia **ZONB**),

B_{Os} - koszty budowy, instalacji i rozbudowy zakładu w w/w zakresie, który zostałyby poniesione w przypadku pracowników niebędących osobami niepełnosprawnymi,

ZONB - stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy), z których zatrudnieniem związana była budowa, instalacja i rozbudowa zakładu i poniesione z tego tytułu koszty **B_{ON}**.

10. Koszty administracyjne

Koszty te należy ustalić według następującego wzoru:

$$AD = \frac{AD_{ON} - AD_{Os}}{ZONAD}, \text{ gdzie:}$$

AD_{ON} - koszty administracyjne ogółem poniesione w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych (wykazanych w stanie zatrudnienia **ZONAD**),

AD_{Os} - koszty administracyjne, które zostałyby poniesione w przypadku pracowników niebędących osobami niepełnosprawnymi,

ZONAD - stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy), z których zatrudnieniem związane były koszty **AD_{ON}**.

11. Koszty transportowe

Koszty te należy podać w pełnej wysokości z uwzględnieniem kosztów dowożenia lub dojazdu pracownika niepełnosprawnego ponoszonych lub refundowanych przez pracodawcę:

- ☐ kosztów ryczałtów lub rzeczywistych kosztów związanych z wykorzystaniem własnego środka transportu przez osobę niepełnosprawną,
- ☐ kosztów biletów i innych opłat poniesionych przez osobę niepełnosprawną lub pracodawcę związanych z zapewnieniem osobie niepełnosprawnej potrzeb komunikacyjnych,
- ☐ kosztów dowożenia i dojazdu osoby niepełnosprawnej poniesionych przez pracodawcę.

Koszty transportowe związane są z zatrudnianiem osoby niepełnosprawnej i obejmują w szczególności koszty dojazdu do i z pracy.

8. Obliczanie dodatkowych kosztów metodą MOKON-2.

Poniższa część opracowania bazuje na autorskim opracowaniu²⁷ i ma związek z obowiązkiem składania informacji o wysokości podwyższonych kosztów ponoszonych przez przedsiębiorcę w związku z rehabilitacją i zatrudnianiem osób niepełnosprawnych i uwzględnia tytuły kosztów związanych z zatrudnianiem i rehabilitacją osób niepełnosprawnych, które występują w aktualnych regulacjach prawnych.

Podwyższone koszty związane z rehabilitacją i zatrudnianiem osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej to suma podwyższonych kosztów pracy osób niepełnosprawnych oraz kosztów indywidualnego wsparcia udzielanego osobom niepełnosprawnym.

Podwyższone koszty pracy osób niepełnosprawnych są różnicą pomiędzy kosztami pracy ponoszonymi przez pracodawcę i wykonywanej przez osoby niepełnosprawne, a kosztami tej samej pracy wykonywanej przez osoby pełnosprawne.

Na podwyższone koszty pracy składają się z kosztów będących pochodną niższej produktywności osób niepełnosprawnych (mniejsza wydajność osób niepełnosprawnych oraz krótszy czas pracy) oraz dodatkowych kosztów związanych z rehabilitacją i zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Koszty te są pochodną potrzeb i oczekiwań osób niepełnosprawnych oraz wymagań i obowiązków nałożonych przez prawo na pracodawcę w związku z posiadaniem przez niego statusu zakładu pracy chronionej.

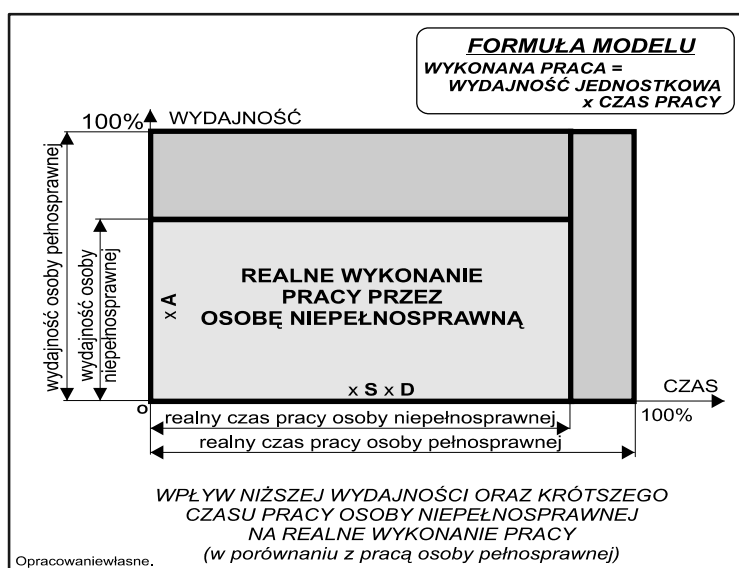
²⁷ A. Barczyński. *Metoda obliczania kosztów związanych z rehabilitacją i zatrudnianiem osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy chronionej - MOKON-02*, Dział Wydawnictw KIG-R; Warszawa 2004, zeszyt 27.

Krótszy czas pracy osób niepełnosprawnych jest pochodną ustawowych uprawnień (krótszy normatywny czas pracy, dodatkowy urlop wypoczynkowy, zwolnienie na turnus rehabilitacyjny, zwolnienia na badania i zabiegi) oraz większej absencji chorobowej osób niepełnosprawnych.

Zmniejszona wydajność osób niepełnosprawnych jest pochodną ewentualnej mniejszej sprawności fizycznej i intelektualnej w porównaniu z osobami pełnosprawnymi zatrudnionymi na podobnych stanowiskach pracy.

Metoda obliczania podwyższonych kosztów pracy wykonywanej przez osoby niepełnosprawne polega na obliczeniu kosztów będących efektem krótszego czasu pracy oraz spadku wydajności przeciętnej statystycznie osoby niepełnosprawnej zatrudnionej w konkretnym zakładzie pracy chronionej w odniesieniu do wszystkich zatrudnionych w zakładzie osób niepełnosprawnych lub ich grupy, z uwzględnieniem rodzaju niepełnosprawności i charakteru wykonywanej pracy.

Porównanie produktywności (w zasadach analizy systemowej w projektowaniu i ocenie systemów produkcyjnych i usługowych określanej jako stosunek efektów do nakładów) przeciętnej statystycznie osoby niepełnosprawnej i osoby pełnosprawnej w podobnych warunkach pracy w ujęciu modelowym prezentuje rys.1. Symbole S, D i A oznaczają współczynniki korekcyjne uwzględniające wymienione wcześniej czynniki wpływu na produktywność.



Rys. 1.

Możliwie pełną identyfikację przyczyn i tytułów podwyższonych kosztów pracy, jakie ponosi pracodawca z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych)część kosztów dotyczy tylko zakładów pracy chronionej) obejmuje następujący katalog:

- zmniejszenie produktywności z tytułu krótszego czasu pracy (krótszy nominalny czas pracy, dodatkowy urlop wypoczynkowy, zwolnienie na okres turnusu rehabilitacyjnego oraz badań i zabiegów, wyższa absencja chorobowa),
- zmniejszenie produktywności z tytułu obniżonej wydajności (zmniejszona sprawność intelektualna, zmniejszona sprawność fizyczna),
- zapobieganie zmniejszonej jakości pracy osób niepełnosprawnych,
- koszty braków jakościowych,
- koszty osobowe pracowników dotyczące czasu przeznaczonego na pomoc osobom niepełnosprawnym.
- dodatkowe stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych,
- przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych,
- koszty transportu osób niepełnosprawnych,
- koszty osobowe i pozostałe opieki medycznej,
- koszty osobowe i pozostałe opieki rehabilitacyjnej,
- likwidacja barier architektonicznych,
- dodatkowe szkolenia osób niepełnosprawnych,
- dodatkowe szkolenia osób pełnosprawnych
- organizacja turnusów rehabilitacyjnych,
- koszty osobowe dodatkowego nadzoru,
- koszty poradnictwa zawodowego,
- indywidualne programy rehabilitacyjne,
- pomoc indywidualna dla osób niepełnosprawnych,
- wspólne zadania pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej z zakresu rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej osób niepełnosprawnych.

Zaprezentowany powyżej katalog obejmuje podwyższone koszty uwzględnione w metodzie MOKON-02 i wskazuje tylko wybrane, najistotniejsze pozycje dodatkowych kosztów. Obejmuje te tytuły, które występują we wskazanych wcześniej regulacjach prawnych.

Tytuły te cechuje zróżnicowanie ze względu na wysokość ponoszonych kosztów, możliwość identyfikacji wartości kwotowej i potencjalne źródło finansowania tych podwyższonych kosztów.

Przy analizie wysokości podwyższonych kosztów należy jednak pamiętać, że stanowią one jedynie część kosztów ponoszonych przez pracodawcę osoby niepełnosprawnej. Można przecież wskazać koszty, które mogą się pojawić z tytułu zatrudniania w zpch osób niepełnosprawnych, np. dodatkowe szkolenia osób pełnosprawnych, dodatkowa dokumentacja kadrowa, dodatkowa dokumentacja księgowa, koszty osobowe dodatkowych kontroli służb fiskalnych, koszty osobowe dodatkowych kontroli służb PIP, utrudniona komunikacja, wskazania do pracy na określonym stanowisku, zwiększone wymagania BHP, niższa mobilność firmy w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, negatywny klimat medialny, niekorzystna opinia o poziomie produktów lub usług, niższa mobilność osób niepełnosprawnych, itd.

Z pełną świadomością uproszczeń można proponować, aby do określenia dodatkowych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy chronionej, zwłaszcza dla potrzeb określonych wymogami monitorowania pomocy publicznej, wystarczającym było zwympiarowanie najistotniejszych czynników.

Przy takich założeniach, podwyższone koszty ponoszone przez przedsiębiorcę, związane z rehabilitacją i zatrudnianiem osób niepełnosprawnych można identyfikować następująco:

- dodatkowe koszty związane bezpośrednio z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej,
- dodatkowe koszty wynikające z obowiązków spoczywających na pracodawcy z tytułu posiadania statusu zakładu pracy chronionej.

Wśród przyczyn dodatkowych kosztów związanych bezpośrednio z zatrudnioną osobą niepełnosprawną uwzględnić można następujące tytuły:

- skrócony obligatoryjnie czas pracy – wartość wyliczalna,
- wyższa absencja chorobowa - wartość wyliczalna.
- zmniejszona wydajność z tytułu zmniejszonej sprawności fizycznej i intelektualnej – ocena szacunkowa,

Wymienione tytuły mają bezpośrednie przełożenie na zmniejszenie produktywności osoby niepełnosprawnej w porównaniu z zatrudnioną na analogicznym stanowisku osobą pełnosprawną.

Wśród dodatkowych kosztów wynikających z obowiązków spoczywających na pracodawcy z tytułu posiadania statusu zakładu pracy chronionej uwzględnić można:

- podwyższone koszty pracodawcy z tytułu zatrudniania osób pełnosprawnych w zakładzie pracy chronionej, pod warunkiem, że ich zatrudnienie służy zaspokojeniu potrzeb osób niepełnosprawnych,
- koszty, których finansowanie jest możliwe w części z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych i ponoszonych w bezpośrednim związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

Sposób identyfikacji oraz metoda oceny wysokości w odniesieniu do wymienionych kosztów przedstawiają się następująco:

Skrócony obligatoryjnie czas pracy

Uprawnienia ustawowe pracownika (osoby niepełnosprawnej) powodujące skrócenie czasu pracy i wpływające na wyższy koszt zatrudnienia są następujące:

- krótszy czas pracy o 5 godzin (12,5%) w stosunku tygodniowym – osoby niepełnosprawne ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
- dodatkowa przerwa w pracy na gimnastykę lub wypoczynek – 15 minut (o 3% krótszy czas pracy osób niepełnosprawnych - stopień lekki, znaczny i umiarkowany),
- dodatkowy urlop wypoczynkowy (10 dni – ok. 5% w stosunku rocznym) dla osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- zwolnienie (21 dni – 8% w stosunku rocznym) w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym – stopień znaczny i umiarkowany,

Łączne zmniejszenie wydajności osób niepełnosprawnych z powyższych tytułów można szacować w sposób następujący:

- osoba niepełnosprawna ze stopniem lekkim – 3%,
- osoba niepełnosprawna ze stopniem znacznym i umiarkowanym:

- 23,5% (12,5%+3%+8%) dla korzystających z zwolnienia z tytułu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym,
- 20,5% (12,5%+3%+5%) dla nie biorących udziału w turnusie rehabilitacyjnym,

Pracodawca z tytułu ustawowego skrócenia czasu pracy osób niepełnosprawnych ponosi dodatkowe koszty, które obliczyć można poprzez wprowadzenie współczynnika korygującego (S). Sposób jego obliczania zaprezentowany jest w dalszej części opracowania.

Zmniejszona sprawność fizyczna i intelektualna

Na zmniejszenie wydajności osób niepełnosprawnych niewątpliwie wpływ ma schorzenie, jakim skutkiem jest niepełnosprawność pracownika. Precyzyjne określenie tego wpływu, zwłaszcza w warunkach zakładu pracy jest utrudnione, a nawet niemożliwe.

Dlatego proponuje się określenie wpływu rodzaju schorzenia na wydajność pracownika poprzez zastosowanie metody szacunkowej w oparciu o wiedzę i doświadczenie pracodawcy.

Jednocześnie proponuje się wprowadzenie zróżnicowania oceny w zależności od charakterystycznych grup schorzeń. Wyróżnione zostają następujące grupy schorzeń:

- choroby psychiczne i nerwowe,
- upośledzenie umysłowe,
- schorzenia wzroku,
- schorzenia narządów ruchu i kręgosłupa,
- schorzenia narządów słuchu,
- pozostałe i sprzężone,

Proponuje się również uwzględnienie rodzaju wykonywanej pracy, z podziałem na prace wymagające wysiłku i sprawności fizycznej oraz prace wymagające wysiłku umysłowego z ograniczonymi wymaganiami, co do sprawności fizycznej.

Uwzględniając liczbę pracowników niepełnosprawnych w poszczególnych grupach rodzaju schorzeń oraz wymagań co do sprawności fizycznej i umysłowej, można określić współczynnik korygujący (symbol A) uwzględniający zmniejszenie sprawności wszystkich zatrudnionych niepełnosprawnych wyliczany jako średnia ważona z uwzględnieniem

udziału procentowego poszczególnych schorzeń w populacji pracujących w zakładzie pracy chronionej niepełnosprawnych.

Spadek wydajności wynikający z rodzaju schorzenia jest wyjątkowo zindywidualizowaną cechą pracownika – osoby niepełnosprawnej. Ponadto ewentualny spadek wydajności jest bezpośrednio związany z miejscem i rodzajem pracy. Ocena i uogólnienie na grupę pracowników w warunkach konkretnej firmy musi być przeprowadzane w sposób bardzo wyważony. Wskazano, aby ocena spadku wydajności była efektem pracy zespołowej, np. komisja, w której składzie znajduje się doradca zawodowy lub instruktor zawodu, przedstawiciel służb rehabilitacyjnych, przedstawiciel nadzoru produkcyjnego.

Zwiększona absencja chorobowa

Parametr zwiększonej absencji chorobowej zatrudnionych osób niepełnosprawnych (D) uwzględnia wpływ tej absencji na spadek wydajności i w konsekwencji na wyższy koszt pracy.

Współczynnik korygujący D uwzględnia porównanie liczby dni „chorobowych” pracowników pełnosprawnych i niepełnosprawnych w miesiącu z uwzględnieniem wysokości zatrudnienia obu grup pracowników. Reprezentuje on relację pomiędzy liczbą dni chorobowych przypadających na jednego pracownika pełnosprawnego w stosunku do liczby dni chorobowych przypadających na jednego pracownika niepełnosprawnego.

Wzory do obliczania podwyższonych kosztów z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych

Podwyższone koszty z tytułu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy chronionej (K_n) są sumą dwóch grup kosztów:

- kosztów zmniejszonej produktywności (mniejsza wydajność i krótszy czas pracy osób niepełnosprawnych (K_{nw}),
- pozostałych dodatkowych kosztów związanych z rehabilitacją i zatrudnianiem osób niepełnosprawnych (K_{nr}).

Powyższe można zapisać w postaci:

$$K_n = K_{nw} + K_{nr} \quad [1]$$

Analizując każdą z wymienionych grup kosztów i odnosząc do jednego miesiąca można je opisać w sposób następujący:

Koszty zmniejszonej produktywności osób niepełnosprawnych (K_{nw}).

Koszty te są iloczynem przeciętnej płacy osób niepełnosprawnych w analizowanym miesiącu, liczby osób niepełnosprawnych oraz wyrażenia charakteryzującego spadek produktywności. W ujęciu matematycznym można je zapisać w sposób następujący:

$$K_{nw} = P_n \times L_n \times (1 - W_n) \quad [2]$$

gdzie:

- P_n - przeciętna płaca miesięczna osób niepełnosprawnych (na etat),
- L_n - liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych (w etatach),

W_n – parametr charakteryzujący produktywność zatrudnionych osób niepełnosprawnych,

Parametr W_n charakteryzujący produktywność zatrudnionych osób niepełnosprawnych jest iloczynem współczynników charakteryzujących produktywność osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami pełnosprawnymi z uwzględnieniem różnych czynników wpływających na zróżnicowanie produktywności.

$$W_n = A \times D \times S \quad [3]$$

Parametr W_n zawiera się w przedziale: $0 < W_n < 1$

Poszczególne symbole oznaczają:

A – współczynnik korygujący uwzględniający zmniejszoną sprawność osób niepełnosprawnych,

D - współczynnik korygujący uwzględniający różnicę w zachorowalności osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych,

S - współczynnik korygujący uwzględniający krótszy czas pracy osób niepełnosprawnych,

Wartości wymienionych wyżej współczynników zawierają się w przedziale (0,1).

Poniżej przedstawiono propozycję zapisów matematycznych poszczególnych współczynników.

Współczynnik korygujący (A) uwzględniający zmniejszoną sprawność osób niepełnosprawnych.

Współczynnik ten opisany jest wzorem:

$$A = [L_{nau} \times A_{au} + L_{nbu} \times A_{bu} + L_{ncu} \times A_{cu} + L_{ndu} \times A_{du} + L_{nsu} \times A_{su} + L_{npu} \times A_{pu} + L_{naf} \times A_{af} + L_{nbf} \times A_{bf} + L_{ncf} \times A_{cf} + L_{ndf} \times A_{df} + L_{nsf} \times A_{sf} + L_{npsf} \times A_{psf}] / L_n \quad [4]$$

gdzie:

L_n – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych (przeciętna miesięczna) (w etatach),

L_{nau} – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych z grupą schorzeń: choroby psychiczne i nerwowe – wysiłek umysłowy (symbol au) (przeciętna miesięczna) (w etatach),

L_{naf} – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych z grupą schorzeń: choroby psychiczne i nerwowe – wysiłek fizyczny (symbol af) (przeciętna miesięczna) (w etatach),

L_{nbu} – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych z grupą schorzeń: upośledzenie umysłowe – wysiłek umysłowy (symbol bu) (przeciętna miesięczna) (w etatach),

L_{nbf} – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych z grupą schorzeń: upośledzenie umysłowe – wysiłek fizyczny (symbol bf) (przeciętna miesięczna) (w etatach),

L_{ncu} – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych z grupą schorzenia wzroku – wysiłek umysłowy (symbol cu) (przeciętna miesięczna) (w etatach),

L_{ncf} – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych z grupą schorzenia wzroku – wysiłek fizyczny (symbol cf) (przeciętna miesięczna) (w etatach),

L_{ndu} – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych z grupą schorzeń: schorzenia narządów ruchu i kręgosłupa – wysiłek umysłowy (symbol du) (przeciętna miesięczna) (w etatach),

L_{ndf} – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych z grupą schorzeń: schorzenia narządów ruchu i kręgosłupa – wysiłek fizyczny (symbol df) (przeciętna miesięczna) (w etatach),

L_{nsu} – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych z grupą schorzenia słuchu – wysiłek umysłowy (symbol su) (przeciętna miesięczna) (w etatach),

L_{nsf} – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych z grupą schorzenia słuchu – wysiłek fizyczny (symbol sf) (przeciętna miesięczna) (w etatach),

L_{npu} – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych z grupą schorzeń: pozostałe i sprzężone – wysiłek umysłowy (symbol pu) (przeciętna miesięczna) (w etatach),

L_{npf} – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych z grupą schorzeń: pozostałe i sprzężone – wysiłek fizyczny (symbol pf) (przeciętna miesięczna) (w etatach),

$A_{au}, A_{bu}, A_{cu}, A_{du}, A_{su}, A_{pu}, A_{af}, A_{bf}, A_{cf}, A_{df}, A_{sf}, A_{pf}$, - współczynniki charakteryzujące wydajność w poszczególnych grupach schorzeń,

**SZACUNKOWE PRZEDZIAŁY WARTOŚCI WSPÓŁCZYNNIKA „A”
(uwzględniającego zmniejszoną sprawność osób niepełnosprawnych)**

Lp	RODZAJ SCHORZENIA	RODZAJ WYSIŁKU	SYMBOL (INDEKS)	ORIENTACYJNA MINIMALNA WYDAJNOŚĆ ON W STOSUNKU DO OSOBY PEŁNOSPRAWNEJ (%)	ORIENTACYJNA MINIMALNA WARTOŚĆ WSPÓŁCZYNNIKA A
1	choroby psychiczne i nerwowe	wysiłek umysłowy	au	>20 %	>0,2
2		wysiłek fizyczny	af	>50 %	>0,5
3	upośledzenie umysłowe	wysiłek umysłowy	bu	>20 %	>0,2
4		wysiłek fizyczny	bf	>50 %	>0,5
5	schorzenia wzroku	wysiłek umysłowy	cu	>50 %	>0,5
6		wysiłek fizyczny	cf	>50 %	>0,5
7	schorzenia narządów ruchu i kręgosłupa	wysiłek umysłowy	du	>80 %	>0,8
8		wysiłek fizyczny	df	>30 %	>0,3
9	schorzenia narządu słuchu	wysiłek umysłowy	su	>50 %	>0,5
10		wysiłek fizyczny	sf	>80 %	>0,8
11	pozostałe i sprzężone	wysiłek umysłowy	pu	>50 %	>0,5
12		wysiłek fizyczny	pf	>50 %	>0,5

Opracowanie własne.

Ocenę można szacować w odniesieniu do populacji w poszczególnych rodzajach niepełnosprawności.

Współczynnik korygujący (S) uwzględniający krótszy czas pracy osób niepełnosprawnych.
Współczynnik S opisuje wzór:

$$S = 1 - 0,03 L_{nl} / L_n - 0,235 L_{nuz} / L_n \quad [5]$$

gdzie:

L_n – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych (przeciętna miesięczna) (w etatach),

L_{nl} – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych z orzeczoną lekką stopniem niepełnosprawności (przeciętna miesięczna) (w etatach),

L_{nuz} – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych z orzeczoną umiarkowaną i znaczną stopniem niepełnosprawności – (przeciętna miesięczna) (w etatach),

Dla uproszczenia obliczeń przyjęto, że wszyscy uprawnieni korzystają z możliwości wyjazdu na turnus rehabilitacyjny. Uproszczenie jest dopuszczalne również ze względu na fakt, iż niesie ono za sobą w wartości współczynnika S błąd rzędu 2%.

Współczynnik korygujący (D) uwzględniający różnicę w zachorowalności osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych.

Współczynnik D opisuje wzór:

$$D = [L_p / L_n] \times [(30 L_n - L_{chn}) / (30 L_p - L_{chp})] \quad [6]$$

gdzie:

- L_p – liczba zatrudnionych osób pełnosprawnych (przeciętna miesięczna) (w etatach),
- L_n – liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych (przeciętna miesięczna) (w etatach),
- L_{pch} – liczba dni „chorobowych” osób pełnosprawnych w analizowanym miesiącu,
- L_{nch} – dni „chorobowych” osób niepełnosprawnych w analizowanym miesiącu,

5. Regulacje prawne dot. tytułów poszczególnych kosztów

Wymienione powyżej tytuły kosztów pracodawcy z tytułu zatrudniania osób pełnosprawnych w zakładzie pracy chronionej występują w następujących regulacjach prawnych:

Skrócony obligatoryjnie czas pracy - krótszy czas pracy o 5 godzin w stosunku tygodniowym – osoby niepełnosprawne ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz.U. Nr 20, poz. 118), - § 3 ust.2, pkt 1, lit. b..

Skrócony obligatoryjnie czas pracy - krótszy czas pracy o 15 minut - dodatkowa przerwa w pracy na gimnastykę lub wypoczynek - (stopień lekki, znaczny i umiarkowany), – osoby niepełnosprawne ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz.U. Nr 20, poz. 118), - § 3 ust.2, pkt 1, lit. d..

Skrócony obligatoryjnie czas pracy - dodatkowy urlop wypoczynkowy (10 dni) – dla osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz.U. Nr 20, poz. 118), - § 3 ust.2, pkt 1, lit. b.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami), - § 2, pkt 6.

Skrócony obligatoryjnie czas pracy - zwolnienie (21 dni) w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym – stopień znaczny i umiarkowany.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz.U. Nr 20, poz. 118), - § 3 ust.2, pkt 1, lit. c.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami), - § 2, pkt 7.

Zmniejszona sprawność fizyczna i intelektualna

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz.U. Nr 20, poz. 118), - § 3 ust.2, pkt 1, lit. a.

Zwiększona absencja chorobowa

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz.U. Nr 20, poz. 118), - § 3 ust.2, pkt 1, lit. f.

Pozostałe dodatkowe koszty związane z rehabilitacją i zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (K_{nr}).

W zestawieniu uwzględniono regulacje prawne, w których występują wskazane tytuły kosztów.

W kosztach tych można wyodrębnić następujące tytuły:

Zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych oraz zaopatrzenia w sprzęt rehabilitacyjny.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz.U. Nr 20, poz. 118), - § 3 ust.2, pkt 1, lit. e.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami), - § 2, pkt 7.

Dodatkowe stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych. Jest to koszt utworzenia tych dodatkowych stanowisk pracy, których powstanie wymuszone było faktem, iż na podobnych stanowiskach zatrudnione są osoby niepełnosprawne, a przystosowanie stanowisk nie usunęło zmniejszenia wydajności pracy osób niepełnosprawnych. Koszty odpowiadają wysokości amortyzacji w okresie rozliczeniowym.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 2007r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej (Dz.U. Nr 76, poz. 496), - § 4, pkt 2, lit. d oraz § 4, pkt 2 lit. a,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami), - § 2, pkt 3, lit. a,

Przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. W kosztach tych uwzględnia się koszty poniesione na przystosowanie stanowisk pracy osób niepełnosprawnych w zakresie usunięcia niedogodności wynikających ze specyfiki niepełnosprawności.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 2007r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej (Dz.U. Nr 76, poz. 496), - § 4, pkt 2 lit. a oraz § 4, pkt 3,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami), - § 2, pkt 3, lit. a,

Koszty transportu osób niepełnosprawnych. W kosztach tych uwzględnia się te koszty transportu osób niepełnosprawnych, które zostały poniesione w związku z ich zatrudnieniem i rehabilitacją.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz.U. Nr 20, poz. 118), - § 3 ust. 3, pkt 3,
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 2007r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej (Dz.U. Nr 76, poz. 496), - § 4, pkt 5,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami), - § 2, pkt 9,

Indywidualne programy rehabilitacyjne. W pozycji tej uwzględnia się koszty, jakie ponosi pracodawca w związku z realizacją indywidualnych programów rehabilitacyjnych osób niepełnosprawnych (art. 33, ust. 3, pkt 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 123/97 z późniejszymi zmianami)).

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 2007r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej (Dz.U. Nr 76, poz. 496), - § 4, pkt 6,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami), - § 2, pkt 12a,

Pomoc indywidualna dla osób niepełnosprawnych. W pozycji tej uwzględnia się koszty, jakie ponosi pracodawca w związku z realizacją pomocy indywidualnej dla zatrudnionych osób niepełnosprawnych (art. 33, ust. 3, pkt 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 123/97 z późniejszymi zmianami)).

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami), - § 2, pkt 12,

Koszty osobowe i pozostałe opieki medycznej. W pozycji tej uwzględnia się koszty osobowe i pozostałe, jakie poniósł pracodawca w związku z zatrudnianiem pracowników realizujących opiekę medyczną dla zatrudnionych w firmie osób niepełnosprawnych.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami), - § 2, pkt 12 oraz § 2, pkt 4,

Koszty osobowe i pozostałe opieki rehabilitacyjnej. W pozycji tej uwzględnia się koszty osobowe i pozostałe, jakie poniósł pracodawca w związku z zatrudnianiem pracowników realizujących opiekę rehabilitacyjną wobec zatrudnionych w firmie osób niepełnosprawnych.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami), - § 2, pkt 12, oraz § 2, pkt 4,

Koszty poradnictwa zawodowego. W pozycji tej uwzględnia się koszty osobowe i pozostałe, jakie poniósł pracodawca w związku z zatrudnianiem pracowników realizujących opiekę rehabilitacyjną wobec zatrudnionych w firmie osób niepełnosprawnych.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami), - § 2, pkt 12, oraz § 2, pkt 4,

Koszty osobowe pracowników dotyczące czasu przeznaczonego na pomoc osobom niepełnosprawnym. W pozycji tej uwzględnia się koszty osobowe i pozostałe, jakie poniósł pracodawca w związku z zatrudnianiem pracowników realizujących pomoc i opiekę rehabilitacyjną wobec zatrudnionych w firmie osób niepełnosprawnych, np. lektor dla niewidomych, tłumacz języka migowego,.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami), - § 2, pkt 12, oraz § 2, pkt 4, oraz § 2, pkt 5,
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz.U. Nr 20, poz. 118), § 3, ust. 2, pkt 2,

Likwidacja barier architektonicznych. W pozycji tej uwzględnia się dodatkowe koszty, jakie poniósł pracodawca w analizowanym okresie w związku z dodatkowymi pracami, których efektem była likwidacja barier architektonicznych dla zatrudnionych osób niepełnosprawnych. W zakres tych prac może wchodzić również przystosowanie i adaptacja pomieszczeń i roboty budowlane,

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz.U. Nr 20, poz. 118), - § 3, ust. 2, pkt 3 i § 3, ust. 3, pkt 1,
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 2007r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej (Dz.U. Nr 76, poz. 496), - § 3, pkt 2, lit. b oraz § 3, pkt 2, lit. c,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami), - § 2, pkt 3, lit. b oraz § 2, pkt 3, lit. c,

Dodatkowe szkolenia osób niepełnosprawnych. W pozycji tej uwzględnia się koszty, jakie poniósł pracodawca na dodatkowe szkolenia osób niepełnosprawnych w związku z ich niepełnosprawnością i wykonywaną pracą.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami), - § 2, pkt 2,
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 2007r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej (Dz.U. Nr 76, poz. 496), - § 3, pkt 4,

Dodatkowe szkolenia osób pełnosprawnych. W pozycji tej uwzględnia się koszty, jakie poniósł pracodawca na dodatkowe szkolenia osób pełnosprawnych w związku z potrzebami firmy, wynikającymi z faktu posiadania statusu zakładu pracy chronionej i potrzeb zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Organizacja turnusów rehabilitacyjnych. W pozycji tej uwzględnia się koszty, jakie poniósł pracodawca w związku z organizacją i prawidłowym przeprowadzeniem turnusów rehabilitacyjnych dla zatrudnionych w firmie osób niepełnosprawnych.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz.U. Nr 20, poz. 118),
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 2007r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej (Dz.U. Nr 76, poz. 496),
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami),

Zmniejszona jakość pracy osób niepełnosprawnych (zapobieganie skutkom ewentualnej niższej jakości pracy). W pozycji tej uwzględnia się koszty, jakie poniósł pracodawca na eliminację ewentualnej niższej jakości pracy osób niepełnosprawnych (np. dodatkowe oprzyrządowanie kontrolne, dodatkowe oprzyrządowanie montażowe itp.)

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz.U. Nr 20, poz. 118), - § 3, ust. 2 lit.g,
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 2007r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej (Dz.U. Nr 76, poz. 496), - § 3, pkt 2, lit.a,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami), - § 2, pkt 10,

Koszty dodatkowego nadzoru. W pozycji tej uwzględnia się koszty, jakie poniósł pracodawca w związku z zatrudnieniem pracowników pełniących funkcje związane z dodatkowym nadzorem pozostającym w bezpośrednim związku z zatrudnianiem i rehabilitacją osób niepełnosprawnych.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz.U. Nr 20, poz. 118), - § 3, ust. 2, pkt 2,

Koszty braków jakościowych. W pozycji tej uwzględnia się koszty, jakie poniósł pracodawca w związku z ewentualnym zwiększonym kosztem produkcji z tytułu większej liczby braków charakteryzujących efekt pracy osób niepełnosprawnych w porównaniu z produkcją realizowaną przez osoby pełnosprawne.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2007r. w sprawie udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz.U. Nr 20, poz. 118), - § 3, ust. 2, pkt 1, lit. g,

Wspólne zadania pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej z zakresu rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej osób niepełnosprawnych. W pozycji tej uwzględnia się w szczególności koszty, jakie poniósł pracodawca w ramach wspólnych przedsięwzięć pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej w zakresie tworzenia i modernizacji infrastruktury rehabilitacyjno-socjalnej, przedsięwzięć inwestycyjnych oraz badań i analiz rynku pracy osób niepełnosprawnych.

Tytuł występuje w następujących przepisach:

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 2007r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej (Dz.U. Nr 76, poz. 496), - § 4, pkt 8,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami), - § 2, pkt 13,

**6. Praktyczne zasady obliczania podwyższonych kosztów.
Wzory do obliczania podwyższonych kosztów z tytułu zatrudniania
osób niepełnosprawnych**

A – współczynnik korygujący uwzględniający zmniejszoną sprawność
osób niepełnosprawnych.

**WYLICZENIE WARTOŚCI WSPÓŁCZYNNIKA „A”
(uwzględniającego zmniejszoną sprawność osób niepełnosprawnych)**

Lp	RODZAJ SCHO- RZENIA	RODZAJ WYSIŁKU	SYMBOL (INDEKS)	ORIENTACYJNA MINIMALNA WYDAJNOŚĆ ON W STOSUNKU DO OSOBY PEŁ- NOSPRAWNEJ		W WARUNKACH ANALIZOWANEGO ZPCH		
				(%)	A	A_{xx}	L_{nxx}	$A_{xx} \times L_{nxx}$
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	choroby psy- chiczne i nerwo- we	wysiłek umysłowy	au	>20 %	>0,2			
2		wysiłek fizyczny	af	>50 %	>0,5			
3	upośledzenie umysłowe	wysiłek umysłowy	bu	>20 %	>0,2			
4		wysiłek fizyczny	bf	>50 %	>0,5			
5	schorzenia wzro- ku	wysiłek umysłowy	cu	>50 %	>0,5			
6		wysiłek fizyczny	cf	>50 %	>0,5			
7	schorzenia na- rządów ruchu i kręgosłupa	wysiłek umysłowy	du	>80 %	>0,8			
8		wysiłek fizyczny	df	>30 %	>0,3			
9	schorzenia na- rządu słuchu	wysiłek umysłowy	su	>50 %	>0,5			
10		wysiłek fizyczny	sf	>80 %	>0,8			
11	pozostałe i sprę- żone	wysiłek umysłowy	pu	>50 %	>0,5			
12		wysiłek fizyczny	pf	>50 %	>0,5			

L_n jako suma liczby etatów L_{nxx} osób niepełnosprawnych w grupach rodzaju niepełnosprawności	$\Sigma = \dots\dots\dots (1)$
--	--------------------------------

Suma wyrażeń $A_{xx} \times L_{nxx}$	$\Sigma = \dots\dots\dots (2)$
--------------------------------------	--------------------------------

Wartość współczynnika A wynosi:

$$A = \frac{\sum A_{xx} \times L_{nxx}}{L_n} = \dots\dots\dots$$

Współczynnik A	Obliczenie: (2) : (1)	(3)
----------------	-----------------------	-----

Uwagi:

- W tabeli w kolumnie 7 wpisać szacowane komisyjnie wartości współczynników A_{xx} dla poszczególnych, występujących w zpch rodzajów niepełnosprawności z uwzględnieniem rodzaju wysiłku.

- W kolumnie 8 wpisać przeciętne w etatach (w analizowanym okresie) zatrudnienie osób niepełnosprawnych w poszczególnych, występujących w zpch rodzajach niepełnosprawności z uwzględnieniem rodzaju wysiłku.
- W polu (1) sumować liczbę etatów zatrudnionych osób niepełnosprawnych.
- W polu (2) sumować wyrażenia $A_{xx} \times L_{nxx}$
- Wartość współczynnika A obliczać dzieląc wartość zapisaną w polu (2) przez wartość zapisaną w polu (1).

S - współczynnik korygujący uwzględniający krótszy czas pracy osób niepełnosprawnych.

Tabele danych i obliczeń

	SYMBOL	WARTOŚĆ LICZBOWA
liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych (przeciętna) (w etatach),	L_n	(4)
liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych z orzeczoną lekką stopniem niepełnosprawności (przeciętna) (w etatach),	L_{nl}	(5)
liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych z orzeczoną umiarkowaną i znaczną stopniem niepełnosprawności – (przeciętna) (w etatach),	L_{nuz}	(6)

Współczynnik S opisuje wzór:

$$S = 1 - 0,03 L_{nl} / L_n - 0,235 L_{nuz} / L_n$$

DZIAŁANIE	ZASADA OBLICZEŃ	WARTOŚCI LICZBOWE
L_{nl} / L_n	(5) : (4)	(7)
$0,03 L_{nl} / L_n$	$0,03 \times (7)$	(8)
L_{nuz} / L_n	(6) : (4)	(9)
$0,235 L_{nuz} / L_n$	$0,235 \times (9)$	(10)
$S = 1 - 0,03 L_{nl} / L_n - 0,235 L_{nuz} / L_n$	$1 - 0,03 \times (8) - 0,235 \times (10)$	(11)

D - współczynnik korygujący uwzględniający różnicę w zachorowalności osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych.

Tabele danych i obliczeń

	SYMBOL	WARTOŚĆ LICZBOWA
liczba zatrudnionych osób pełnosprawnych (przeciętna) (w etatach),	L_p	(12)
liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych (przeciętna) (w etatach),	L_n	(13)
liczba dni „chorobowych” osób pełnosprawnych w analizowanym okresie,	L_{pch}	(14)
liczba dni „chorobowych” osób niepełnosprawnych w analizowanym okresie,	L_{nch}	(15)

Współczynnik D opisuje wzór:

$$D = [L_p / L_n] \times [(30 L_n - L_{chn}) / (30 L_p - L_{chp})]$$

DZIAŁANIE	ZASADA OBLICZEŃ	WARTOŚCI LICZBOWE
L_p / L_n	(12) : (13)	(16)
$30 L_n$	$30 \times (13)$	(17)
$30 L_n - L_{chn}$	(17) - (15)	(18)
$30 L_p$	$30 \times (12)$	(19)
$30 L_p - L_{chp}$	(19) - (14)	(20)
$D = [L_p / L_n] \times [(30 L_n - L_{chn}) / (30 L_p - L_{chp})]$	(16) x (18) : (20)	(21)

Koszty zmniejszonej produktywności osób niepełnosprawnych (K_{nw}).

Tabele danych i obliczeń

	SYMBOL	WARTOŚĆ LICZBOWA
współczynnik A	A	(22)
współczynnik D	D	(23)
współczynnik S	S	(24)
liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych (przeciętna miesięczna) (w etatach),	L_n	(25)
przeciętna płaca miesięczna osób niepełnosprawnych (na etat),	P_n	(26)

Wzory do obliczenia kosztów zmniejszonej produktywności osób niepełnosprawnych

$$W_n = A \times D \times S$$

$$K_{nw} = P_n \times L_n \times (1 - W_n)$$

DZIAŁANIE	ZASADA OBLICZEŃ	WARTOŚCI LICZBOWE
$W_n = A \times D \times S$	(22) x (23) x (24)	(27)
$(1 - W_n)$	1 - (27)	(28)
$K_{nw} = P_n \times L_n \times (1 - W_n)$	(26) x (25) x (28)	(29)

UWAGA:

Uwzględniając specyfikę informacji o podwyższonych kosztach, zarówno ze względu na rodzaje niepełnosprawności, jak i wymagań regulacji prawnych, katalog wskazany w powyższym zestawieniu może być zawężany, a w szczególnych, uzasadnionych prawnie przypadkach rozszerzany.

ZESTAWIENIE TYTUŁÓW DODATKOWYCH KOSZTÓW ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W (STAN 2 września 2007)

TABELA A

	Rozporządzenie WE nr 2204/2002	Rozporządzenie RM z dn. 29.01.2007r. (Dz.U. Nr 20 poz.118) zastępujące Rozporządzenie RM z dn. 18.05.2004r. (Dz.U. Nr 114 poz.1194) w przeliczeniu na etat <i>zamknięty katalog kosztów</i>	Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 2007r. w sprawie szczegó- wych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej. (Dz.U. Nr 76, poz. 496) <i>zamknięty katalog kosztów</i>	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabili- tacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami)	Tytuły kosztów wg MEKON - 02
rekompensata wszelkiej zmniejszonej wydajności wynikającej z niepełnosprawno- ści pracowników (art.6 pkt 2)		zwiększony czas wykonywania czynności pracy (§ 3 ust.2 pkt 1, lit. a) <i>niższa wydaj- ność pracy - koszt podwyższony</i>			niższa sprawność intelektualna i fizyczna
		dodatkowy urlop wypoczynkowy (§ 3 ust.2 pkt 1, lit. b) <i>niższa wydajność pracy - koszt podwyższony</i>		wynagrodzenie za dodatkowy urlop wypo- czynkowy, (§ 2 pkt 6),	dodatkowy urlop wypoczynkowy
		skrócony czas pracy (§ 3 ust.2 pkt 1, lit. b) <i>niższa wydajność pracy - koszt podwyższony</i>			krótszy norma- tywny czas pracy
		15-minutowa przerwa w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek (§ 3 ust.2 pkt 1, lit. d) <i>niższa wydajność pracy - koszt podwyższony</i>			
		zwiększona absencja chorobowa (§ 3 ust.2 pkt 1, lit. f) <i>niższa wydajność pracy - koszt podwyższony</i>			większa absencja chorobowa
		zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (§ 3 ust.2 pkt 1, lit. c) <i>niższa wydajność pracy - koszt pod- wyższony</i>		wynagrodzenie za czas zwolnień na turnus rehabilitacyjny i wykonanie badań oraz zaopatrzenie w sprzęt rehabilitacyjny, (§ 2 pkt 7),	zwolnienie na turnus rehabilita- cyjny
		zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych ... (§ 3 ust.2 pkt 1, lit. e) <i>niższa wydajność pracy - koszt pod- wyższony</i>			koszty zwolnień na badania i zabiegi
		zwiększone zużycie materiałów i surowców (§ 3 ust.2 pkt 1, lit. g) <i>niższa wydajność pracy - koszt podwyższony podwyższony i dodatkowy</i>			zwiększone kosz- ty braków jako- ściowych

ZESTAWIENIE TYTUŁÓW DODATKOWYCH KOSZTÓW ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W (STAN 2 września 2007)

TABELA B

	Rozporządzenie WE nr 2204/2002	Rozporządzenie RM z dn. 29.01.2007r. (Dz.U. Nr 20 poz.118) zastępujące Rozporządzenie RM z dn. 18.05.2004r. (Dz.U. Nr 114 poz.1194) w przeliczeniu na etat <i>zamknięty katalog kosztów</i>	Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 2007r. w sprawie szczegó- lowych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzą- cym zakłady pracy chronionej. (Dz.U. Nr 76, poz. 496) <i>zamknięty katalog kosztów</i>	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polity- ki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabi- litacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami	Tytuły kosztów wg MEKON - 02
	koszty adaptacji pomieszczeń (art.6 pkt 2 lit. a) <i>koszty dodatkowe</i>	koszty adaptacji pomieszczeń (§ 3 ust.2 pkt 3) - <i>koszt podwyższony i dodatkowy</i>	przygotowanie stanowisk pracy - roboty budowlane, (§ 3 pkt 2 lit.b)	przygotowanie stanowisk pracy (w szcze- gółności roboty budowlane, (§ 2 pkt 3 lit.b), przygotowanie stanowisk pracy w szcze- gółności wyposażenie i dostosowanie pomieszczeń zpch do potrzeb ON, (§ 2 pkt 3 lit.c),	likwidacja barier architektonicznych
	koszty zatrudnienia pracowników dotyczą- cych czasu przeznaczanego wyłącznie na pomoc pracownikowi lub pracownikom niepełnosprawnym (art.6 pkt 2 lit.b) <i>koszty dodatkowe</i>	koszty zatrudnienia pracowników dotyczą- cych czasu przeznaczanego wyłącznie na pomoc pracownikowi lub pracownikom niepełnosprawnym (§ 3 ust.2 pkt 2) - <i>koszt podwyższony i dodatkowy</i>	przygotowanie stanowisk pracy - wyposa- żenie i dostosowanie pomieszczeń zpch do potrzeb ON, (§ 3 pkt 2 lit.c)		koszty dodatko- wego nadzoru
	koszty adaptacji lub nabycia urządzeń dla wykorzystania przez nich (art.6 pkt 2 lit.c) <i>koszty dodatkowe</i>	koszty adaptacji lub nabycia urządzeń przeznaczonych do użytku osób niepełno- sprawnych (§ 3 ust.2 pkt 4) <i>koszty pod- wyższone i dodatkowe</i>	przygotowanie stanowisk pracy - finanso- wanie części kosztów nowych technologii, (§ 3 pkt 2 lit.d)	dodatkowe wynagrodzenie „migacz”, lektor, (§ 2 pkt 5), dodatkowe wynagrodzenie „migacz”, lektor, (§ 3 pkt 11),	koszty zatrudnie- nia pracowników dotyczących czasu przeznaczonego wyłącznie na pomoc pracowni- kom niepełno- sprawnym
			przygotowanie stanowisk pracy (w szcze- gółności finansowanie części kosztów nowych technologii) (§ 2 pkt 3 lit.d), przygotowanie stanowisk pracy (w szcze- gółności zakup, modernizację oraz dosto- sowanie maszyn i urządzeń do indywidu- alnych potrzeb ON), (§ 2 pkt 3 lit.a),		dodatkowe stano- wiska pracy dla ON przystosowanie stanowisk pracy

ZESTAWIENIE TYTUŁÓW DODATKOWYCH KOSZTÓW ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W (STAN 2 września 2007)

TABELA C

	Rozporządzenie WE nr 2204/2002	Rozporządzenie RM z dn. 29.01.2007r. (Dz.U. Nr 20 poz.118) zastępujące Rozporządzenie RM z dn. 18.05.2004r. (Dz.U. Nr 114 poz.1194) w przeliczeniu na etat zamknięty katalog kosztów	Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 2007r. w sprawie szczegó- wych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej. (Dz.U. Nr 76, poz. 496) zamknięty katalog kosztów	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabili- tacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami	Tytuły kosztów wg MEKON - 02
	koszty budowy, instalacji i rozbudowy da- nego zakładu (art.6 pkt 2) pokrycie kosztów wynikających z zatrudnienia ON w warun- kach pracy chronionej	koszty budowy, instalacji i rozbudowy da- nego zakładu (§ 3 ust.3 pkt 1) - koszt pod- wyższony w zpch zatr. powyżej 50% ON w st. znacz. i umiark.			
	wszelkie koszty administracyjne (art.6 pkt 2) pokrycie kosztów wynikających z zatrudnie- nia ON w warunkach pracy chronionej	koszty administracyjne (§ 3 ust.3 pkt 2) - koszt podwyższony w zpch zatr. powyżej 50% ON w st. znacz. i umiark.	organizację turnusów rehabilitacyjnych, (§ 3 pkt 7)	organizacja turnusów rehabilitacyjnych, (§ 2 pkt 10),	organizacja turnu- sów rehabilitacyj- nych
	wszelkie koszty transportowe (art.6 pkt 2) pokrycie kosztów wynikających z zatrudnie- nia ON w warunkach pracy chronionej	koszty transportowe (§ 3 ust.3 pkt 3) - koszt podwyższony w zpch zatr. powyżej 50% ON w st. znacz. i umiark.	dowożenie lub dojazd do pracy i z pracy ON, w tym zakup samochodów (§ 3 pkt 5)	dowożenie lub dojazd do pracy i z pracy ON, (§ 2 pkt 9),	koszty transportu ON

ZESTAWIENIE TYTUŁÓW DODATKOWYCH KOSZTÓW ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W (STAN 2 września 2007)

TABELA D

Rozporządzenie WE nr 2204/2002	Rozporządzenie RM z dn. 29.01.2007r. (Dz.U. Nr 20 poz.118) zastępujące Rozporządzenie RM z dn. 18.05.2004r. (Dz.U. Nr 114 poz.1194) w przeliczeniu na etat zamknięty katalog kosztów	Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 2007r. w sprawie szczegó- wych warunków udzielania pomocy de minimis przedsiębiorcom prowadzącym zakłady pracy chronionej. (Dz.U. Nr 76, poz. 496) zamknięty katalog kosztów	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998r. w sprawie zakładowego funduszu rehabili- tacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 3 z 1999r., poz. 22 z późn. zmianami	Tytuły kosztów wg MEKON - 02
			podstawową oraz specjalistyczną opiekę medyczną oraz poradnictwo i usługi rehabi- litacyjne, tworzenie, modernizację, remont i utrzyma- nie bazy rehabilitacyjnej, socjalnej i wypo- czynkowej, (§ 2 pkt 4),	opieka medyczna i rehabilitacyjna - koszty osobowe i pozostałe koszty bazy reha- bilitacyjnej
			poradnictwo zawodowe, (§ 2 pkt 1),	poradnictwo zawodowe
			wynagrodzenie osoby sprawującej opiekę nad uczestnikami programu rehabilitacji oraz członków komisji, (§ 3 pkt 6)	indywidualne programy rehabili- tacyjne
			indywidualne programy rehabilitacyjne, (§ 3 pkt 12)	
			na realizację pomocy indywidualnej, w tym na podstawową i specjalistyczną opiekę medyczną oraz poradnictwo i usługi rehabi- litacyjne (§ 2 pkt 12),	pomoc indywidu- alna
			wspólne zadania pracodawców. (§ 3 pkt 9)	wspólne zadania pracodawców
			koszty działalności sportowej i rekreacyjnej, (§ 2 pkt 11),	
			działalność sportowa, rekreacyjna i tury- styczna, (§ 3 pkt 8)	
			szkolenie zawodowe oraz dokształcanie, (§ 3 pkt 4),	dodatkowe szko- lenia ON
			składki na ubezpieczenie społeczne w części należnej od pracodawcy, (§ 2 pkt 8),	