STOWARZYSZENIE NA RZECZ SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH
OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK REWIZYJNY SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH

TARCZA ANYKRYZYSOWA A PRZEDSIĘBIORSTWA SPOŁECZNE

- poradnik -

03.04.2020

Spis treści

Wstęp 2

1. Rozwiązania dla wszystkich przedsiębiorców 2

2. Rozwiązania dla przedsiębiorstw społecznych mających status mikro przedsiębiorców 12

3. Rozwiązania dla organizacji pozarządowych i spółdzielni socjalnych 14

4. Rozwiązania dla zakładów aktywności zawodowej 17

5. Rozwiązania dla warsztatów terapii zajęciowej 18

6. Rozwiązania dla centrów integracji społecznej lub klubów integracji społecznej 18

7. Rozwiązania dla ośrodków wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi 19

8. Rozwiązania dla środowiskowych domów samopomocy 19

9. Rozwiązania dla klubów samopomocy 19

10. Rozwiązania dla form opieki nad dziećmi do lat trzech 19

11. Możliwość wydłużenia terminów dotyczących sprawozdawczości finansowej 20

12. Zmiany odnoszące się do kwestii działań statutowych spółdzielni 21

13. Zmiany w przepisach podatkowych 23

Wstęp

Sejm na posiedzeniu w dniu 31 marca 2020 r. uchwalił *Ustawę o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw,* które to zmiany składają się na pakiet tzw. tarczy antykryzysowej. Ustawa została opublikowana w Dzienniku Ustaw pod poz. 568. Uprawnienia płynące z rozwiązań w niej przyjętych dla przedsiębiorstw społecznych są następujące:

1. Rozwiązania dla wszystkich przedsiębiorców

1.1. Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - możliwość obniżenia wynagrodzenia pracownika objętego przestojem ekonomicznym oraz obniżenia wymiaru czasu pracy

W następstwie wystąpienia COVID-19 pojawia się możliwość dla przedsiębiorstwa społecznego, podyktowana wolą utrzymania miejsc pracy, polegająca na:

1) wprowadzeniu szczególnych rozwiązań wykonywania pracy w okresie objętym przestojem ekonomicznym;
2) obniżeniu wymiaru czasu pracy pracowników.

Obie te sytuacje wiążą się z obniżeniem wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie społecznym, wobec czego rozwiązanie to dotyczy przede wszystkim dofinansowania tych wynagrodzeń ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, którymi w tym przypadku dysponują marszałkowie województw przy pomocy wojewódzkich urzędów pracy.

Kto może się o nie starać?

O wsparcie ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych może starać się przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców[1], do którego zalicza się także przedsiębiorstwo społeczne prowadzące działalność gospodarczą, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.

[1] Zgodnie z przytoczoną podstawą prawną: Przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą. Przedsiębiorcami są także wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.

UWAGA!! Z uwagi na ścisłe wskazanie, komu należy się pomoc, z uregulowań ustawy wyłączone są te przedsiębiorstwa społeczne, które nie prowadzą działalności gospodarczej.

Zgodnie z przyjętymi rozwiązaniami, ze wsparcia mogą skorzystać te przedsiębiorstwa społeczne, które spełniają łącznie następujące warunki:

1) wystąpił w nich spadek obrotów gospodarczych, rozumianych jako spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym, łącznie nie mniej niż:
   - o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych[2], przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego lub
   - o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego;
2) które nie zalegają w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca III kwartału 2019 r.
3) wobec których nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości.

Na jakiego rodzaju wsparcie mogę liczyć?

Przedsiębiorca społeczny spełniający łącznie wszystkie ww. warunki może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19. Przedsiębiorca korzystający z ww. wsparcia nabywa jednocześnie prawo do wsparcia ze środków z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od przyznanych świadczeń.

[2] Za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego

UWAGA!!! Wsparcie jest wypłacane na pracowników, którzy pozostają z pracodawcą w stosunku pracy oraz na osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług.

W jakiej wysokości przysługuje świadczenie?

Przedsiębiorca społeczny, u którego wystąpił przestój ekonomiczny spowodowany COVID-19, może obniżyć wynagrodzenie swoich pracowników, na zasadach określonych w przyjętych przepisach. I tak, pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym będzie można wypłacić wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Wynagrodzenie to będzie dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy, co za tym idzie, łączna kwota dofinansowania w tym przypadku wyniesie na chwilę obecną 1533,09 zł na pracownika, co obejmuje 50 proc. wynagrodzenia minimalnego, czyli 1300 zł plus składki ZUS pracodawcy od tej kwoty (które również mogą być dofinansowane z Funduszu).

UWAGA!!! Dofinansowanie nie będzie przysługiwało do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o przyznanie świadczeń, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Drugim przypadkiem jest obniżenie czasu pracy pracowników związane z przestojem ekonomicznym. Przedsiębiorca społeczny będzie mógł obniżyć wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Wynagrodzenie jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy wynagrodzenia ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczeń. Co za tym idzie, łączna maksymalna kwota dofinansowania będzie wynosić 2452,27 zł, co obejmuje 40 proc. przeciętnego wynagrodzenia plus składki ZUS pracodawcy od tej kwoty.

UWAGA!!!! Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Dopłaty mogą objąć także mikro przedsiębiorców, którzy skorzystają ze zwolnienia ze składek, jednak pod warunkiem:

- nie mniej niż o 15 proc. (stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnych 2 kolejnych miesięcy w okresie od stycznia 2020 r. do łącznych obrotów z analogicznych 2 miesięcy z roku ubiegłego) lub nie mniej niż o 25 proc. obrotów w miesiącu w okresie od stycznia 2020 r. w porównaniu do miesiąca poprzedniego,
- uzgodnienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami załogi warunków postoju i obniżenia czasu pracy;
- opłacenia składek i podatków do końca trzeciego kwartału 2019 roku oraz w przypadku; złożenia wniosku do wojewódzkiego urzędu pracy - będą rozpatrywane w kolejności wpływu.

Na jaki okres przyznane zostanie wsparcie?

Przyznane świadczenia oraz środki na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od tych świadczeń będą wypłacane w okresach przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy przy czym będą one przysługiwać przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku.

Jak je otrzymać?

Przedsiębiorstwo społeczne powinno złożyć wniosek o przyznanie świadczeń ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19 do odpowiedniej komórki wojewódzkiego urzędu pracy zajmującej się wypłatami świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Przedsiębiorstwo społeczne chcące wykazać konieczność wprowadzenia szczególnych warunków wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, zobowiązane jest przejść następującą ścieżkę:

1. Porozumienie

W pierwszej kolejności powinno zawrzeć stosowne porozumienie, w którym zostaną uregulowane warunki i tryb wykonywania pracy w tym okresie. Porozumienie to zawiera pracodawca oraz:

1) reprezentatywne organizacje związkowe albo
2) zakładowa organizacja związkowa – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo
3) przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa.

W porozumieniu określa się co najmniej:

1) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Następnie przedsiębiorstwo społeczne przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

UWAGA!!! Dla większości przedsiębiorstw społecznych właściwym będzie trzecie rozwiązanie. I tu pojawić się może problem związany nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej spowodowanym COVID-19, i wynikającą z tego niemożnością przeprowadzenia wyborów przedstawicieli pracowników. W takim przypadku porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.

2. Złożenie wniosku

W kolejnym kroku należy przygotować stosowny wniosek o przyznanie świadczenia, który należy złożyć do dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę tego przedsiębiorstwa społecznego. Wniosek o przyznanie świadczeń należy złożyć wraz z niezbędnymi do zawarcia umowy o wypłatę świadczeń dokumentami i oświadczeniami. Do wniosku należy dołączyć również ww. porozumienie określające warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu. Do wniosku o przyznanie świadczeń, oprócz ww. porozumienia, przedsiębiorstwo społeczne dołącza oświadczenia o:

a. posiadaniu statusu przedsiębiorcy;
b. wystąpieniu u przedsiębiorcy spadku obrotów gospodarczych;
c. braku przesłanek do ogłoszenia upadłości przedsiębiorcy;
d. niezaleganiu albo zaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy;

e. nieprzeznaczeniu świadczeń, których dotyczy składany wniosek, dla pracowników, na których wcześniej otrzymało pomoc *de minimis* na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy ze środków Funduszu Pracy.
f. liczbie zatrudnianych pracowników;
g. numerze rachunku bankowego albo numerze rachunku prowadzonego w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej właściwego dla prowadzonej działalności gospodarczej;
h. rodzaju i wysokości otrzymanej pomocy *de minimis* w okresie ostatnich 3 lat kalendarzowych;
i. obowiązującej u przedsiębiorcy stopie procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe;
j. nieosiągnięciu przez pracowników objętych wykazem pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w roku, w którym jest dokonywana wypłata świadczeń, kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, stanowiącej 30-krotność prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, a jeżeli taką podstawę wymiaru osiągnęli w tym roku - oświadczenie, że naliczone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wykazane w wykazie pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z Funduszu obliczone zostały tylko od tej części podstawy wymiaru składek, która nie spowodowała przekroczenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek.

Pod ww. oświadczeniami należy zamieścić klauzule następującej treści: "Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.". Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.

W razie stwierdzenia braków formalnych wniosku o przyznanie świadczeń Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w terminie 7 dni roboczych od dnia wpływu wniosku wzywa przedsiębiorcę do uzupełnienia wniosku w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania wezwania. Po bezskutecznym upływie terminu wniosek o przyznanie świadczeń pozostawia się bez rozpoznania.

3. Zawarcie umowy

W przypadku spełnienia wszystkich warunków przez przedsiębiorstwo społeczne, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy zawiera z przedsiębiorstwem społecznym umowę o wypłatę świadczeń.

UWAGA!!! Przedsiębiorstwo społeczne, które na podstawie umowy otrzyma z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych środki na wypłatę świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników oraz na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników od przyznanych świadczeń, nie będzie mogło wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika:
1) w okresie lub w okresach pobierania przez pracownika świadczeń, oraz

2) w okresie lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach pobierania świadczeń- nie dłużej jednak niż przez łączny okres 3 miesięcy.

1.2. Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników przez starostę

Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać przedsiębiorcy społecznemu prowadzącemu działalność gospodarczą dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.

Przesłanki skorzystania ze wsparcia starosty

Przedsiębiorstwo społeczne chcąc skorzystać ze wsparcia powinno wykazać spadek obrotów gospodarczych, przez który rozumie się zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym obliczone jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego[3].

Gdzie złożyć wniosek?

Wniosek o dofinansowanie przedsiębiorstwo społeczne składa do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na swoją siedzibę lub miejsce wykonywania pracy przez pracowników w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy.

Co zawiera wniosek?

We wniosku o przyznanie dofinansowania przedsiębiorca oświadcza o:

1) wystąpieniu u przedsiębiorcy spadku obrotów gospodarczych w związku z zaistnieniem okoliczności spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.
2) braku przesłanek do ogłoszenia upadłości przedsiębiorcy,

[3] Za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

3) niezaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.;
4) posiadaniu statusu mikro przedsiębiorcy, małego albo średniego przedsiębiorcy;
5) zatrudnianiu pracowników objętych wnioskiem;
6) wysokości wynagrodzenia każdego z pracowników objętych wnioskiem i należnych od tego wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne;
7) numerze rachunku bankowego albo numerze rachunku prowadzonego w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej właściwego dla prowadzonej działalności gospodarczej.

UWAGA!!! Oświadczenia są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.”. Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.

UWAGA!!! Przedsiębiorstwo społeczne nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych.

Wysokość wsparcia

Dofinansowanie, w przypadku spadku obrotów o:
1) co najmniej 30% – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 50% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;
2) co najmniej 50% – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 70% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika;
3) co najmniej 80% – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika.

Na jaki okres można uzyskać wsparcie?

Dofinansowanie może być przyznane od dnia złożenia wniosku, na okres nie dłuższy niż 3 miesiące.

W jaki sposób wypacane jest wsparcie?

Dofinansowanie jest wypłacane w okresach miesięcznych, po złożeniu przez przedsiębiorstwo społeczne oświadczenia o zatrudnianiu w danym miesiącu pracowników objętych umową oraz kosztach wynagrodzeń każdego z tych pracowników i należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, według stanu na ostatni dzień miesiąca, za który dofinansowanie jest wypłacane.

Dodatkowe obowiązki przedsiębiorstwa społecznego

Przedsiębiorstwo społeczne które otrzymało wsparcie Starosty, jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych zawartą umową, przez okres dofinansowania oraz, po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi. W przypadku niedotrzymania warunku utrzymania miejsc pracy, przedsiębiorstwo społeczne zwraca dofinansowanie bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

1.3. Uelastycznienie czasu pracy i możliwość zawarcia porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę.

W przedsiębiorstwie społecznym, w którym wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19[4] i które nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r., dopuszczalne jest:

1) ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego odpoczynku,

[4] Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się, podobnie jak w pkt 1), spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym: 1) nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego lub 2) nie mniej niż 25%, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; W obu przypadkach za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

o którym mowa w art. 133 § 1 tej ustawy, do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

UWAGA!!! W takiej sytuacji pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku. Równoważnego okresu odpoczynku pracodawca udziela pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni.

2) zawarcie porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy;
3) zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.

Porozumienie wskazane w pkt 2) i 3) zawiera pracodawca oraz:

1) reprezentatywne organizacje związkowe albo
2) zakładowa organizacja związkowa – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo
3) przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli

4) u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa.

Następnie przedsiębiorstwo społeczne przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

UWAGA!!! Dla większości przedsiębiorstw społecznych właściwym będzie trzecie rozwiązanie. I tu pojawić się może problem związany nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej spowodowanym COVID-19, i wynikającą z tego niemożnością przeprowadzenia wyborów przedstawicieli pracowników. W takim przypadku porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.

2. Rozwiązania dla przedsiębiorstw społecznych mających status mikro przedsiębiorców

Na potrzeby pakietu „Tarczy antykryzysowej" i wynikających z niej rozwiązań przyjęto definicję mikro przedsiębiorcy obowiązującą w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, zgodnie z którą jest nim przedsiębiorca (również przedsiębiorstwo społeczne spełniające poniższe warunki), który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:

a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz

b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro;

Zasadniczo definicję tą spełnia duża część przedsiębiorstw społecznych, stąd rozwiązania przyjęte dla mikro przedsiębiorców są dla tych podmiotów szczególnie istotne.

2.1. Zwolnienie z obowiązku opłacania składek ZUS

Na wniosek przedsiębiorstwa społecznego będącego płatnikiem składek, który na dzień 29 lutego 2020 r. zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych, zwalnia się z obowiązku opłacenia nieopłaconych należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych, należne za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r., wykazanych w deklaracjach rozliczeniowych złożonych za ten okres, jeżeli był zgłoszony jako płatnik składek przed dniem 1 lutego 2020 r.

Ubezpieczonymi są osoby fizyczne podlegające chociaż jednemu z ubezpieczeń społecznych, m.in. pracownicy, osoby wykonujące pracę nakładczą oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Ww. zwolnienie dotyczy składek za przedsiębiorcę i zatrudnione przez niego osoby.

Gdzie złożyć wniosek? W jakim terminie? Co powinien zawierać?

Wniosek o zwolnienie z obowiązku opłacania należności z tytułu składek należnych za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r., przedsiębiorstwo społeczne jako płatnik składek powinno złożyć do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, nie później niż do dnia 30 czerwca 2020 r. Wniosek można złożyć na kilka sposobów:

1) bezpośrednio w placówce ZUS
2) pocztą na adres placówki ZUS

3) drogą elektroniczną za pośrednictwem platformy PUE ZUS, logując się na niej bezpośrednio (loginem i hasłem na stronie: https://www.zus.pl/portal/logowanie.npi), lub poprzez profil zaufany, kwalifikowany podpis elektroniczny bądź poprzez bankowość elektroniczną. Ten pierwszy sposób zdecydowanie jest najmniej skomplikowany. Kto jeszcze nie zarejestrował konta na PUE zachęcamy do tego i radzimy skorzystać z poradnika ZUS: https://www.zus.pl/baza-wiedzy/o-platformie-uslug-elektronicznych-pue-/o-platformie-uslug-elektronicznych-pue-/jak-zarejestrowac-konto-na-pue

Wniosek składany jest na formularzu ZUS oznaczonym symbolem RDZ, w którym wskazujemy:

1) dane płatnika składek (nazwę)
2) numer NIP i REGON
3) adres do korespondencji;
4) podpis wnioskodawcy.

W treści wniosku wskazujemy opcję zwolnienia, z której chcemy skorzystać, zaznaczając odpowiednim „ptaszkiem" (przy opcji PS zatrudniającego do 10 pracowników będzie to opcja nr 1) a następnie wskazując miesiące, w których chcemy ze zwolnienia skorzystać (marzec, kwiecień, maj). W przypadku, gdy zamierzamy ww. wniosek złożyć elektronicznie musimy pamiętać aby do wniosku RDZ dołączyć „Załącznik do wniosku elektronicznego o zwolnienie z obowiązku opłacenia należności z tytułu składek (RDZ)".
Jest to dokument w formacie XLS (Excel), który można pobrać ze strony ZUS.

2.2. Jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej

W celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19 starosta może, na podstawie umowy, udzielić ze środków Funduszu Pracy jednorazowo pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorstwa społecznego mającego status mikro przedsiębiorcy, który prowadził działalność gospodarczą przed dniem 1 marca 2020 r.

Gdzie złożyć wniosek?

Wniosek o pożyczkę złożyć należy do powiatowego urzędu pracy, właściwego ze względu na miejsce prowadzenia działalności gospodarczej, po ogłoszeniu naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy. We wniosku o pożyczkę przedsiębiorstwo oświadcza o stanie zatrudnienia na dzień 29 lutego 2020 r. w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Na jakich warunkach może zostać udzielone wsparcie?

Pożyczka może być udzielona do wysokości 5 000 zł a oprocentowanie pożyczki jest stałe i wynosi w skali roku 0,05 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski. Okres spłaty pożyczki nie może być dłuższy niż 12 miesięcy, z karencją w spłacie kapitału wraz z odsetkami przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki. Pożyczka wraz z odsetkami na wniosek przedsiębiorstwa społecznego podlega umorzeniu, pod warunkiem, że przedsiębiorstwo to przez okres 3 miesięcy od dnia jej udzielenia nie zmniejszy stanu zatrudnienia w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w stosunku do stanu zatrudnienia na dzień 29 lutego 2020 r. We wniosku o umorzenie przedsiębiorstwo społeczne oświadcza o nie zmniejszeniu stanu zatrudnienia.

3. Rozwiązania dla organizacji pozarządowych i spółdzielni socjalnych

Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać organizacji pozarządowej lub podmiotowi, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, w tym także spółdzielni socjalnej, dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku przychodów z działalności statutowej w następstwie wystąpienia COVID-19.

Na co wsparcie?

Wsparcie przyznaje się na pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę jak również osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

Co to znaczy spadek przychodów?

Przez spadek przychodów z działalności statutowej rozumie się zmniejszenie przychodów z tej działalności obliczone jako stosunek łącznych przychodów z działalności statutowej w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych przychodów z działalności statutowej z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego[5].

[5] Za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Na jaki okres można uzyskać wsparcie?

Dofinansowanie może być przyznane od dnia złożenia wniosku na okres nie dłuższy niż 3 miesiące,

W jakiej wysokości udzielane jest wsparcie?

Wsparcie finansowe udzielane jest w wysokości zależnej od wykazanej we wniosku wysokości spadku przychodów. W przypadku spadku przychodów z działalności statutowej o:

1) co najmniej 30% – w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 50% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika;
2) co najmniej 50% – w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 70% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika;
3) co najmniej 80% – w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika.

W jaki sposób wypłacane jest wsparcie?

Dofinansowanie jest wypłacane w okresach miesięcznych, po złożeniu przez organizację pozarządową lub podmiot, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, oświadczenia o zatrudnianiu w danym miesiącu pracowników objętych umową oraz kosztach wynagrodzeń każdego z tych pracowników i należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, według stanu na ostatni dzień miesiąca, za który dofinansowanie jest wypłacane.

Dodatkowe warunki, które należy spełnić

Organizacja pozarządowa lub podmiot, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, są obowiązane do utrzymania w zatrudnieniu

pracowników objętych umową, przez okres dofinansowania oraz okres równy temu okresowi, po zakończeniu dofinansowania. W przypadku niedotrzymania warunku, organizacja pozarządowa lub podmiot, którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, zwraca dofinansowanie bez odsetek proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

Co należy zrobić, aby skorzystać ze wsparcia?

Aby skorzystać ze wsparcia należy złożyć stosowny wniosek o dofinansowanie do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę podmiotu w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy.

Co powinien zawierać wniosek?

We wniosku o dofinansowanie organizacja pozarządowa lub podmiot, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, oświadcza o:

1) wystąpieniu spadku przychodów z działalności statutowej w wysokości, w następstwie wystąpienia COVID-19.
2) niezaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do trzeciego kwartału 2019 r.;
3) zatrudnianiu pracowników objętych wnioskiem;
4) wysokości wynagrodzenia każdego z pracowników objętych wnioskiem i należnych od tego wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne;
5) numerze rachunku bankowego albo numerze rachunku prowadzonego w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej właściwego dla prowadzonej działalności statutowej.

Oświadczenia są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.”. Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.

UWAGA!!! Organizacja pozarządowa lub podmiot, którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych.

4. Rozwiązania dla zakładów aktywności zawodowej

Pracodawca, będący zakładem aktywności zawodowej, może ubiegać się o rekompensatę wypłaconego wynagrodzenia swoim pracownikom, pokrywanego ze środków pochodzących z działalności wytwórczej lub usługowej zakładu aktywności zawodowej lub innych źródeł, w części proporcjonalnej do występującej w danym miesiącu liczby dni przestoju w działalności zakładu aktywności zawodowej lub zmniejszenia przychodu z tej działalności.

W jaki sposób uzyskać wsparcie?

Pracodawca, będący zakładem aktywności zawodowej, w celu uzyskania rekompensaty, składa wniosek o rekompensatę do właściwego ze względu na siedzibę zakładu aktywności zawodowej oddziału Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Wniosek o rekompensatę składa się nie później niż w terminie 30 dni od dnia wypłaty wynagrodzeń pracownikom za okres przestoju w działalności zakładu aktywności zawodowej lub zmniejszenia przychodu z tej działalności w danym miesiącu w związku z przeciwdziałaniem COVID-19.

Co zawiera wniosek?

Wniosek o rekompensatę zawiera w szczególności:
1) nazwę zakładu aktywności zawodowej, jego adres i siedzibę;
2) wskazanie miesiąca, za który pracodawca ubiega się o rekompensatę;
3) określenie wysokości wynagrodzeń podlegających rekompensacie.
Do wniosku o rekompensatę dołącza się:
1) dokumenty potwierdzające wypłatę i wysokość poniesionych kosztów płacy,
2) zestawienie przychodu z działalności gospodarczej za czwarty kwartał roku poprzedniego,
3) kopie umów, które nie mogły być wykonane w związku z przeciwdziałaniem COVID-19 – wraz z uzasadnieniem.

Wypłata rekompensaty

Rekompensatę wypłaca się w terminie 14 dni od dnia złożenia kompletnego wniosku o rekompensatę. Rekompensata wypłacana jest ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Wypłacona kwota rekompensaty jest księgowana i wydatkowana analogicznie do środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wypłacanych jako miesięczne dofinansowanie do

wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o którym mowa w art. 26a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Koszty działalności zakładu a przestój jego działalności

W przypadku przestoju działalności Zakładu Aktywności Zawodowej na skutek przeciwdziałania COVID-19 nie ulega obniżeniu dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych kosztów działania zakładów aktywności zawodowej, o którym mowa w art. 29 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

5. Rozwiązania dla warsztatów terapii zajęciowej

W przypadku zawieszenia działalności warsztatu terapii zajęciowej na skutek przeciwdziałania COVID-19 nie ulega obniżeniu dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych kosztów uczestnictwa w warsztacie terapii zajęciowej, o którym mowa w art. 10a ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

6. Rozwiązania dla centrów integracji społecznej lub klubów integracji społecznej

Wojewoda może wydać polecenie podmiotowi prowadzącemu centrum integracji społecznej lub klub integracji społecznej, o których mowa w ustawie z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2020 r. poz. 176), zawieszenia zajęć na czas oznaczony, w związku z przeciwdziałaniem COVID-19. Dofinansowanie działalności centrum integracji społecznej, w szczególności, o którym mowa w art. 8 ust. 3 oraz art. 10 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, lub klubu integracji społecznej nie ulega obniżeniu w związku z zawieszeniem zajęć. Uczestnikowi centrum integracji społecznej przysługuje świadczenie integracyjne, o którym mowa w art. 15 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, w pełnej wysokości za czas zawieszenia zajęć.

7. Rozwiązania dla ośrodków wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi

W przypadku zawieszenia lub czasowego zamknięcia działalności ośrodków wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi, o których mowa w art. 51a ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1507, 1622, 1690, 1818 i 2473), w celu przeciwdziałania COVID-19, wojewoda przekazuje miesięczną kwotę dotacji na pokrycie bieżących kosztów ich prowadzenia.

8. Rozwiązania dla środowiskowych domów samopomocy

Wysokość miesięcznej kwoty dotacji z budżetu państwa na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia środowiskowego domu samopomocy w sytuacji zawieszenia lub czasowego zamknięcia działalności środowiskowych domów samopomocy jest obliczana jako iloczyn aktualnej liczby osób, posiadających decyzje o skierowaniu nie większej niż statutowa liczba miejsc w tym domu oraz średniej miesięcznej kwoty dotacji wyliczonej dla województwa, zgodnie art. 51c ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, z uwzględnieniem zwiększeń, o których mowa w art. 51c ust. 4 i 5 tej ustawy.

9. Rozwiązania dla klubów samopomocy

Wysokość miesięcznej kwoty dotacji z budżetu państwa na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia klubu samopomocy w sytuacji zawieszenia lub czasowego zamknięcia działalności klubu jest obliczana jako iloczyn statutowej liczby miejsc w klubie oraz średniej miesięcznej kwoty dotacji wyliczonej dla województwa, zgodnie art. 51c ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej.

10. Rozwiązania dla form opieki nad dziećmi do lat trzech

W przypadku czasowego ograniczenia lub czasowego zawieszenia funkcjonowania żłobka, klubu dziecięcego lub dziennego opiekuna w celu przeciwdziałania COVID-19, otrzymane na zapewnienie funkcjonowania tego żłobka, klubu dziecięcego lub dziennego opiekuna dotacje celowe z budżetu państwa

oraz środki z Funduszu Pracy przyznane na realizację programów, o których mowa w art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2020 r. poz. 326) nie podlegają zwrotowi.

11. Możliwość wydłużenia terminów dotyczących sprawozdawczości finansowej

Na podstawie zawartego w art. 15zzh ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2020 r. pod poz. 568) upoważnienia z wydane zostało Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 31 marca 2020 r. w sprawie określenia innych terminów wypełniania obowiązków w zakresie ewidencji oraz w zakresie sporządzenia, zatwierdzenia, udostępnienia i przekazania do właściwego rejestru, jednostki lub organu sprawozdań lub informacji (Dz. U. z 2020 r. pod poz. 570).

Rozporządzenie określa inne terminy wypełniania obowiązków w zakresie ewidencji oraz w zakresie sporządzenia, zatwierdzenia, udostępnienia i przekazania do właściwego rejestru, jednostki lub organu sprawozdań lub informacji, o których mowa w:
1) ustawie z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości oraz w aktach wykonawczych wydanych na podstawie tej ustawy;
2) ustawie z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych oraz w aktach wykonawczych wydanych na podstawie tej ustawy;
3) art. 45 ust. 5 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.
Na mocy § 3 ust. 4 tego rozporządzenia nastąpiło przedłużenie m.in. terminu przygotowania i zatwierdzenia sprawozdania finansowego o 3 miesiące[6]. Oznacza to, że termin sporządzenia sprawozdania finansowego za 2019 r. w podmiotach, których rok obrotowy jest tożsamy z kalendarzowym, został przesunięty z 31 marca 2020 r. na 30 czerwca 2020 r.[7], a termin jego zatwierdzenia z 30 czerwca 2020 r. na 30 września 2020 r.[8]

Co to oznacza dla podmiotów ekonomii społecznej?

Powyższe rozwiązanie skierowane jest również do podmiotów ekonomii społecznej, nie tylko tych będących przedsiębiorstwami społecznymi, do których głównie kierowane są rozwiązania składające się na pakiet „tarczy antykryzysowej", które do tej pory były zobowiązane sporządzać sprawozdanie finansowe w

[6] W przypadku jednostek podlegających nadzorowi Komisji Nadzoru Finansowego (KNF) - o 2 miesiące.
[7] lub 31 maja 2020 r. dla podmiotów podlegających nadzorowi KNF
[8] lub 31 sierpnia 2020 r. dla jednostek podlegających nadzorowi KNF.

terminie do 31 marca danego roku. Na podstawie przyjętego rozwiązania wszystkie te podmioty sprawozdanie za rok 2019 sporządzają w terminie do 30 czerwca 2020 r. Termin zatwierdzenia tego sprawozdania przez organ statutowy (mówimy tu o tzw. Walnym sprawozdawczym) został natomiast przesunięty na dzień 30 września 2020 r. Odpowiednio zatem przedłużą się terminy na złożenie ww. sprawozdań i pozostałych dokumentów do KRS czy US. Tak jak dotychczas, składanie sprawozdań następuje elektronicznie.

12. Zmiany odnoszące się do kwestii działań statutowych spółdzielni

Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, dokonała w art. 3 zmian w ustawie z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 2020 r. poz. 275):

Możliwość organizowania posiedzeń Zarządu i Rady Nadzorczej na odległość

Znowelizowany art. 35 Prawa spółdzielczego w nowych § 4^1–4^4 określił że:

- członek rady nadzorczej lub członek zarządu mogą żądać zwołania posiedzenia rady nadzorczej albo zarządu, podając proponowany porządek obrad, lub podjęcia określonej uchwały na piśmie albo przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.
- jeżeli przewodniczący rady nadzorczej albo prezes zarządu nie zwoła posiedzenia albo nie zarządzi głosowania na piśmie albo przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość na dzień przypadający w terminie tygodnia od dnia otrzymania żądania, wnioskodawca może samodzielnie zwołać posiedzenie, podając jego datę i miejsce albo zarządzić głosowanie na piśmie albo przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.
- uchwała organu może być podjęta, jeżeli wszyscy członkowie organu zostali prawidłowo zawiadomieni o posiedzeniu organu albo głosowaniu na piśmie albo przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Uchwała może być również wynikiem głosów częściowo oddanych na posiedzeniu, częściowo na piśmie lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.
- przy obliczaniu kworum uwzględnia się członków organów uczestniczących przez oddanie głosu na piśmie lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Możliwość organizowania Walnego Zgromadzenia na odległość

Określono również zmiany w art. 46a Prawa spółdzielczego, odnoszące się do stosowania omówionych wcześniej przepisów o wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość w zarządach i radach nadzorczych. Określono, że przepisy te dotyczą również w sytuacji, w tych rolniczych grupach producenckich i spółdzielniach produkcji rolnej, których kompetencje rady wykonuje walne zgromadzenie członków.

UWAGA!!! Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych, w spółdzielni socjalnej, w której liczba członków nie przekracza piętnastu, nie wybiera się rady nadzorczej, chyba że statut stanowi inaczej. W takim przypadku kompetencje rady wykonuje walne zgromadzenie. Oznacza to, że w tym przypadku, również możliwe jest odpowiednie zastosowanie nowych przepisów o wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Przedłużenie terminów związanych ze zwołaniem Walnego Zgromadzenia

Zgodnie z art. 90 „Tarczy antykryzysowej", jeżeli ustawowy termin zwołania walnego zgromadzenia spółdzielni przypada w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, trwającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy lub ogłoszonego bezpośrednio po okresie trwającym w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, ulega on przedłużeniu o 6 tygodni od dnia odwołania tego stanu.

13. Zmiany w przepisach podatkowych

1. Możliwość wstecznego rozliczania strat podatkowych w PIT i CIT - stratę poniesioną w 2020 r. podatnicy PIT i CIT będą mogli odliczyć od dochodu uzyskanego w 2019 r. Odliczyć od dochodu z 2019 r. będzie można stratę do wysokości 5 mln zł w pierwszym roku. Nadwyżka będzie odliczana w kolejnych latach.
2. Wydłużenie terminu na złożenie informacji o cenach transferowych do 30 września 2020 r.
3. Przedłużenie terminu do zapłacenia podatku minimalnego od nieruchomości komercyjnych za miesiące marzec-maj 2020 r. do 20 lipca 2020 r.
4. Zmiany w uldze na złe długi. Specustawa przewiduje wyłączenie stosowania regulacji w podatkach dochodowych dotyczących tzw. złych długów w odniesieniu do dłużników, którzy powinni uwzględniać niezapłacone zobowiązania przy obliczaniu zaliczek na podatek dochodowy.
5. Możliwość rezygnacji z zaliczek uproszczonych w 2020 r. i obliczanie zaliczek miesięcznych od bieżących dochodów.
6. Wydłużenie terminu na przekazanie przez płatników zaliczek na podatek od wynagrodzeń pobranych za marzec i kwiecień do 1 czerwca 2020 r.
7. Wydłużenie do 20 lipca br. terminu na wpłatę zaliczek na CIT za okres od marca do maja.
8. Możliwość odliczenia od podatku PIT i CIT darowizn (pieniężnych lub rzeczowych) przekazanych na cele związane z zapobieganiem oraz zwalczaniem zakażenia koronawirusem. Jeśli darowizna zostanie przekazana do końca kwietnia br., będzie można odliczyć nawet 200 proc. jej wartości.
9. Zniesienie opłaty prolongacyjnej z tytułu rozłożenia na raty lub odroczenia terminu płatności podatków i zaległości podatkowych, które są dochodem budżetu państwa na czas obowiązywania stanu epidemicznego.
10. Odroczenie do 1 lipca br. wejścia w życie przepisów o nowych JPK i matrycy stawek.
11. Wydłużenie z 3 do 14 dni czasu na zawiadomienie Urzędu Skarbowego o zapłacie na rachunek spoza tzw. białej listy podatników. Nowością jest także wprowadzenie możliwości wydawania paragonów elektronicznych.
12. Wydłużenie o trzy miesiące terminu wydawania interpretacji podatkowych. Zgodnie z obecnymi przepisami wydaje się je w ciągu trzech miesięcy.

Przedłużone terminy wynikające z rozporządzenia MF z dnia 31 marca 2020 r. w sprawie określenia innych terminów wypełniania obowiązków w zakresie ewidencji oraz w zakresie sporządzenia, zatwierdzenia, udostępnienia i przekazania do właściwego rejestru, jednostki lub organu sprawozdań lub informacji (Dz.U. z 2020 r. poz. 570).

Na podstawie powyższych zmian w ustawach, Minister Finansów wydał szczegółowe rozporządzenia w sprawie terminów wykonania niektórych obowiązków sprawozdawczych, a wynikających głównie z ustawy o rachunkowości. Poniżej szczegółowe zestawienie zmian w tym obszarze, przygotowane przez Krajową Radę Spółdzielczą[9]:

Akt prawny	Przepis		Poprzedni termin	Nowy termin
Ustawa o rachunkowości				
	Art.24 ust.5 pkt2	sporządzenie zestawienia obrotów i sald za rok obrotowy	85 dni po dniu bilansowym tj.25.03.2020 r.	23.06.2020 r. (przedłużono o 90 dni)
	Art.26 ust.3 pkt 1	zakończenie inwentaryzacji składników aktywów - z wyłączeniem aktywów pieniężnych, papierów wartościowych, produktów w toku produkcji oraz materiałów, towarów i produktów gotowych, określonych w art. 17 ust. 2 pkt 4	do 15 dnia następnego roku tj. do 15.01.2020	14.04.2020 r. (przedłużono o 90 dni)
	Art.52 ust.1	sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego	3 miesiące od dnia bilansowego tj. do 31.03.2020 r.	30.06.2020 r. (przedłużono o 3 miesiące)
	Art.52 ust.3	sporządzenie sprawozdania z działalności jednostki	3 miesiące od dnia bilansowego tj. do 31.03.2020 r.	30.06.2020 r. (przedłużono o 3 miesiące)
	Art.53 ust.1	zatwierdzanie sprawozdania finansowego.	nie później niż 6 miesięcy od dnia	30.09.2020 r. (przedłużono

[9] **Powyższe zestawienie nie obejmuje przedłużonych terminów w zakresie:**

a) oświadczenia na temat informacji niefinansowych (art.49b ust.9 ustawy o rachunkowości)
b) sprawozdania z płatności przedstawianego przez jednostkę działającą w przemyśle wydobywczym lub zajmującą się wyrębem lasów pierwotnych (art. 63f ust.1 ustawy o rachunkowości)
c) skonsolidowanego sprawozdania finansowego grupy kapitałowej (Art. 63c ust.2 i ust.4 ustawy o rachunkowości)
d) d)skonsolidowanego sprawozdania z płatności jednostki dominującej (art.63g ust.4 ustawy o rachunkowości)
e) terminów wynikających z ustawy o finansach publicznych oraz rozporządzenia w sprawie zasad rachunkowości funduszy emerytalnych lub inwestycyjnych oraz jednostek budżetowych i sprawozdawczości budżetowej.

		KRS wnioskowało o przedłużenie terminu o 5 m-cy, tj. do dnia 30.11.2020 r.	bilansowego tj.30.06.2020 r.	o 3 miesiące). Nadzorowane przez KNF do 31.08 2020 (o 2 miesiące).
Ustawa o PIT	Art.45 ust.5	przekazanie rocznego sprawozdania finansowego do Szefa KAS	Przed upływem terminu do złożenia zeznania tj.30.04.2020 r.	31.07.2020 r.

Uwaga!!! w/w przedłużone terminy mają zastosowanie do terminów odnoszących się do roku obrotowego, kończącego się między dniem 30 września 2019 r. a dniem 30 kwietnia 2020 r.