

Poznaj oprogramowanie ERP,
które pracuje na Twój sukces
przez 365 dni w roku!

**Systemowy rozwój
Twojej firmy.**

Business Intelligence

Handel i magazyn

Sprzedaż i CRM

Finanse i księgowość

Kadry Płace i HR

Procesy

Projekty i usługi

Produkcja

Specjalna ulotka do wersji 2003.1.1 programu enova365 Kadry Płace z dnia 3 kwietnia 2020 roku

Spis treści

1. WPROWADZENIE.....	3
2. ZMIANY W ZAKRESIE ZASIŁKÓW.....	3
3. ZMIANY W ZAKRESIE BADAŃ LEKARSKICH	4
4. ZMIANY W ZAKRESIE ELASTYCZNEGO CZASU PRACY	5
5. ZMIANY W ZAKRESIE WARUNKÓW PRACY I WYNAGRODZENIA	8
6. ZMIANY W ZAKRESIE ORZECZNICTWA O NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	11

1. WPROWADZENIE

Szanowni Państwo,

W dniu 3 kwietnia 2020 roku została opublikowana wersja enova365 o numerze 2003.1.1, w której zaimplementowane zostały zmiany wprowadzone ustawami pakietu „Tarczy antykryzysowej”:

- 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.
- USTAWA z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie systemu ochrony zdrowia związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19.

Pragnąc ułatwić Państwu zapoznanie z tymi zmianami poniżej publikujemy skrócony ich opis wraz z informacją o sposobie realizacji w systemie enova365. Dodatkowe, poszerzone informacje znajdują Państwo również w naszej Bazie Wiedzy.

2. ZMIANY W ZAKRESIE ZASIŁKÓW

1. Odpowiednio do 28 dni wydłużony został limit zasiłku opiekuńczego przysługującego w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki z powodu COVID-19.

Limit ten dotyczy nieobecności: **Zwolnienie opieka (ZUS)**, przyczyna nieobecności: **Zamknięcie placówki opiekuńczej – koronawirus**. Został on zapisany w konfiguracji systemu: Narzędzia/Opcje/Kadry i płace/Płace/Zasiłki inne, w polu: Opieka nad dzieckiem, zamknięcie placówki - koronawirus (dni).

2. W związku z objęciem zasiłkiem opiekuńczym dorosłych osób niepełnosprawnych (w przypadku zamknięcia szkoły, ośrodka rewalidacyjno-wychowawczego, ośrodka wsparcia, warsztatu terapii zajęciowej lub innej placówki pobytu dziennego o podobnym charakterze z powodu COVID-19) lista przyczyn nieobecności: **Zwolnienie opieka (ZUS)** uzupełniona została o pozycję: **Zamknięcie placówki dorosłej osoby niepełnosprawnej - koronawirus**. Elementem wypłaty rozliczającym taką nieobecność są odpowiednio:

- **Dodatkowy zas.opiekuńczy** dla pracowników etatowych,
- **Dodatkowy zas.opiekuńczy /zlec.** dla zleceniobiorców,
- **Dodatkowy zas.opiekuńczy RSP** dla członków Rolniczych Spółdzielni Produkcyjnych.

Limit tej nieobecności (14 dni) został zapisany w konfiguracji systemu: Narzędzia/Opcje/Kadry i płace/Płace/Zasiłki inne, w polu: Opieka nad dorosłą osobą niepełnosprawną, zamknięcie placówki - koronawirus (dni).

3. Umożliwiono wypłatę wynagrodzenia chorobowego / zasiłku chorobowego dla osób które, zostały poddane obowiązkowi kwarantanny po dniu 14 marca 2020 r.

Formularz nieobecności **Zwolnienie chorobowe** uzupełniony został o parametr: **Kwarantanna** z możliwością wyboru:

- Nie dotyczy,
- Kwarantanna - sanepid,
- Kwarantanna - przekroczenie granicy.

Dodatkowo do wydruku "Lista wybranych nieobecności" została dodana informacja o rodzaju kwarantanny, której raport ma dotyczyć.

Zwolnienie lekarskie (druk ZUS ZLA)

Kod choroby (RSA/RGA): Seria i numer druku:

Przyczyna nieobecności:

Leczenie szpitalne: Nie Kwarantanna:

Data wystawienia zwolnienia: Data dostarczenia:

Pomniejszaj zasiłek z tytułu nieterminowego dostarczenia zwolnienia:

4. Osobom wykonującym zawód medyczny zatrudnionym w podmiocie leczniczym, w okresie podlegania obowiązkowej kwarantannie przysługuje zasiłek chorobowy (100%), który naliczany jest od pierwszego dnia nieobecności.

Lista przyczyn nieobecności **Zwolnienie chorobowe** została uzupełniona o pozycję: **Kwarantanna lub izolacja pracownika medycznego - koronawirus 100%**. Rozliczeniem takiej nieobecności będzie odpowiednio:

- **Zas.chorobowy** dla pracowników etatowych,
- **Zas.chorobowy /zlec.** dla zleceniobiorców,
- Zas.chorobowy RSP dla członków Rolniczych Spółdzielni Produkcyjnych.

UWAGA. Zasiłek naliczany jest zawsze od pierwszego dnia nieobecności w wysokości 100 procent. Nie jest weryfikowany okresem wyczekiwania.

3. ZMIANY W ZAKRESIE BADAŃ LEKARSKICH

1. W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawieszona została konieczność wykonywania badań okresowych. Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego / stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków i odpowiednie badania wykonać w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu.

W związku z powyższym:

- W konfiguracji programu Narzędzia/Opcje/Kadry i płace/Kadry/COVID-19 zapisany został **Okres stanu zagrożenia epidemicznego / epidemii COPVID-19**. Domyślnie jest to okres od 14 marca do 13 kwietnia 2020 roku.

- Lista **Czynności** (wywoływana z poziomu listy pracowników) uzupełniona została o pozycję: **Ustawa COVID-19 / Wydłużenie terminu badań okresowych**. Uruchomienie tej czynności spowoduje, że dla zaznaczonych pracowników, którym ważność badań okresowych upływa po dniu 7 marca 2020 roku zostaną one automatycznie wydłużone do dnia: Koniec okresu stanu zagrożenia epidemicznego / epidemii + 60 dni. W aktualnym stanie prawnym jest to 12 czerwca 2020 roku.

UWAGA. Informacja o pracownikach, którym przedłużona została ważność badań zapisywana jest w odpowiednim logu.

Logi

Kategoria: Aktualizacja konfiguracji

ANDRZEJEWSKI PAWEŁ (006), termin badania lekarskiego został przedłużony do 2020-06-12.

- Formularz **Badań lekarskich** uzupełniony został o pole **Data ważności przedłużona do** z datą terminu badania, do której wydłużono zostaje ważność danego badania.

Ogólne

Pracownik: ANDRZEJEWSKI PAWEŁ (006)

Badanie lekarskie

Definicja: Okresowe

Wykonać do dnia: 2019-03-31

Anulowane: Nie

Data wykonania: 2019-03-31

Ważne do: [] Data ważności przedłużona do: 2020-06-12

4. ZMIANY W ZAKRESIE ELASTYCZNEGO CZASU PRACY

1. U pracodawcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i który 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:
2. 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, o którym mowa w art. 133 § 1 tej ustawy, do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. W związku z powyższym:

- W konfiguracji programu: Narzędzia/Opcje/Kadry i płace/Kalendarze/Kalendarze na formularzu definicji kalendarza, parametr: **Weryfikuj standardowe reguły czasu pracy** uzupełniony został o pozycję **COVID-19**. Jeżeli parametr przyjmie wartość TAK to sprawdzany będzie warunek na zachowanie 11 godzinnego odpoczynku dobowego. Jeżeli parametr przyjmie wartość COVID-19, weryfikator będzie sprawdzał czy został zachowany odpoczynek dobowy nie mniejszy niż 8 godzin.

Standardowy kalendarz

Generuj błąd dla niezdefiniowanych dni: Nie Weryfikuj standardowe reguły czasu pracy: Tak ▼

Standardowy dzień pracy: Pracy ▼

Dobowa norma czasu pracy: 8:00

Uwzględnij wymiar etatu: Tak System czasu pracy: Standardowy ▼

Note: The dropdown menu for 'Weryfikuj standardowe reguły czasu pracy' shows options: Tak, Nie, COVID-19.

- W kartotece pracownika na zakładce Etat/Inne dane dodano sekcję: **Okresy nieprzerwanego odpoczynku dobowego**, w której jest dostępny parametr: **Ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku dobowego - COVID-19**. Parametr ten może przyjmować jedną z dwóch wartości:

Okresy nieprzerwanego odpoczynku dobowego

Ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku dobowego - COVID-19: Domyślnie ▼

Note: The dropdown menu shows options: Domyślnie, Tak.

- TAK.** W trakcie uzupełniania kalendarza pracownika informacją o czasie pracy (zakładki: Kalendarz/Czas pracy oraz Kalendarz/Norma) program będzie sprawdzał czy została zachowana **skrócona 8 godzinna przerwa** na odpoczynek (bez względu na konfigurację kalendarza przypisanego pracownikowi).

Lista ostrzeżeń

⚠ W wybranym dniu nie wprowadzono wymaganej przepisami prawa ośmiogodzinnej przerwy.

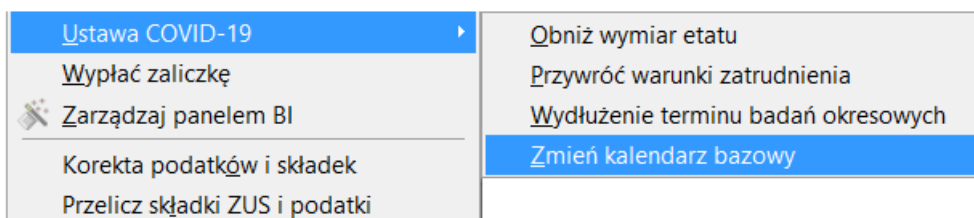
Czy kontynuować, ignorując powyższe ostrzeżenia?

Tak Nie

- Domyślnie,** W trakcie uzupełniania kalendarza pracownika informacją o czasie pracy program będzie sprawdzał okres odpoczynku dobowego według ustawień z definicji kalendarza przypisanego pracownika (czyli będzie to 8 lub 11 godzinny odpoczynek).

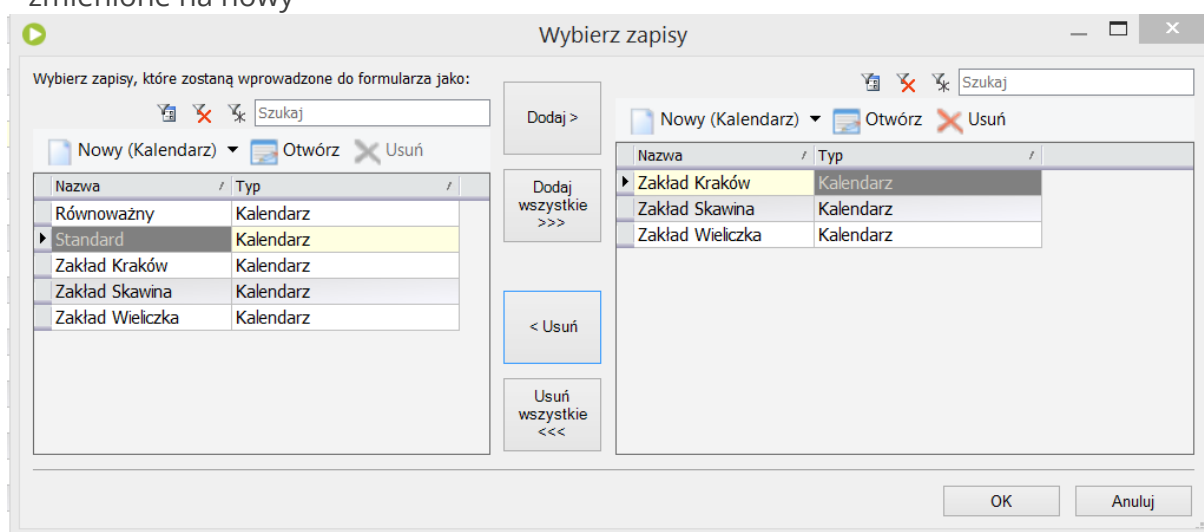
3. Zawarcie porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

Takie porozumienie w programie enova365 realizowane jest za pomocą Czynności: **Ustawa COVID-19 / Zamień kalendarz bazowy**. Czynność wywoływana z listy pracowników, dotyczy zaznaczonych osób.



Po zaznaczeniu pracowników oraz wybraniu czynności **Zamień kalendarz bazowy** pojawi się okno z parametrami do uzupełnienia:

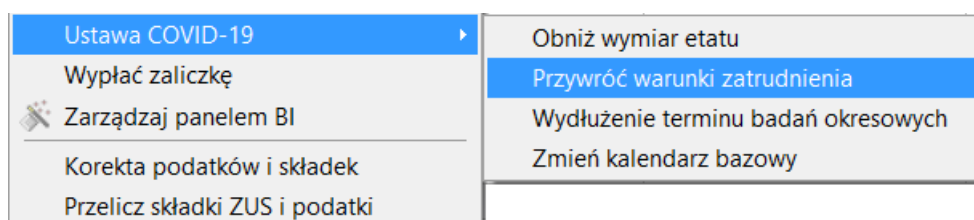
- Data aktualizacji - dzień, od którego będzie obowiązywał nowy kalendarz
- Zmieniany kalendarz - można wskazać jeden bądź kilka kalendarzy, które mają być zmienione na nowy



- Docelowy kalendarz - kalendarz, który będzie obowiązywał od daty aktualizacji;

UWAGA. Informacje o danych **sprzed** aktualizacji wykonanej tą czynnością zapisywane są w kartotece pracownika na zakładce **Etat\Ustawa COVID-19**.

Dzięki temu możliwe jest seryjne przywrócenie danych do stanu sprzed aktualizacji, przy pomocy czynności: **Przywróć warunki zatrudnienia**.



5. ZMIANY W ZAKRESIE WARUNKÓW PRACY I WYNAGRODZENIA

- Przedsiębiorca u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może 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.

Operacji tej służy w programie enova365 Czynności: **Ustawa COVID-19 / Obniż wymiar etatu**. Czynność wywoływana z listy pracowników, dotyczy zaznaczonych osób.

Po zaznaczeniu pracowników oraz wybraniu czynności **Obniż wymiar etatu** pojawi się okno z parametrami do uzupełnienia:

- Data - dzień, od którego będzie obowiązywał nowy kalendarz
- Sposób obniżenia. Do wyboru pozostaje:
 - **Obniż proporcjonalnie o** - nowy wymiar etatu = aktualizowany wymiar etatu x (1 - współczynnik obniżenia)
 - **Obniż o** - nowy wymiar etatu = aktualizowany wymiar etatu - współczynnik obniżenia
 - **Obniż do** - nowy wymiar etatu = współczynnik obniżenia

UWAGA. W każdym z powyższych przypadków wynik obliczeń przyrównywany jest do ½ i jako ostateczny wynik- wymiar etatu - wybierana jest zawsze większa z dwóch wartości: wyliczona wartość i ½ etatu.

UWAGA. W trakcie aktualizacji zapisu program zachowuje informacje o jej przyczynie. Dzięki temu w trakcie naliczania wypłaty w okresie pomniejszonego w ten sposób wymiaru etatu naliczona wartość będzie przyrównywana do minimalnej płacy jaką pracownik by otrzymał przed zmniejszeniem wymiaru etatu.

Przykład. Jeżeli chcemy obniżyć wymiar etatu o 20% to wybieramy: Sposób obniżenia: **Obniż proporcjonalnie o** Współczynnik obniżenia: **20/100**

UWAGA. Informacje o danych **przed** aktualizacji wykonanej tą czynnością zapisywane są w kartotece pracownika na zakładce Etat\Ustawa COVID-19.

Ustawa COVID-19

Informacje o zaszeregowaniu i kalendarzu z przed zmiany w związku z ustawą COVID-19.

Zaszeregowanie

Wymiar etatu: 1/1

Typ stawki: Dowolna Wskaźnik:

Stawka: 2 400,00 PLN / Miesięcznie

Element wynagrodzenia: Wynagrodzenie zasadnicze mies.

Dzięki temu możliwe jest seryjne przywrócenie danych do stanu sprzed aktualizacji, przy pomocy czynności: Przywróć warunki zatrudnienia.

Ustawa COVID-19

Wypląć zaliczkę

Zarządzaj panelem BI

Korekta podatków i składek

Przelicz składki ZUS i podatki

Obniż wymiar etatu

Przywróć warunki zatrudnienia

Wydłużenie terminu badań okresowych

Zmień kalendarz bazowy

- Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

W związku z powyższym:

- Zdefiniowano (dodano) standardową strefę czasu pracy o nazwie **Prześtój ekonomiczny**, która służy do odnotowania na kartotece pracownika (zakładka Kalendarz/Czas pracy) informacji o liczbie godzin, w których pracownik przebywał na przestoju.
-

UWAGA. Dodatkowo w definicji strefy dodano znacznik o nazwie **Prześtój**. Strefy zdefiniowane indywidualnie, w trakcie wdrożenia, z zaznaczonym parametrem **Prześtój: TAK** są traktowane w systemie jako strefy wynikające z przestoju.

- Lista czynności wywoływana z listy pracowników uzupełniona została o pozycje: **Prześtój ekonomiczny – procent wynagr.**

Prześtój

Struktura organizacyjna

Dodaj prześtój

Prześtój ekonomiczny - procent wynagr.

- Po jej wybraniu, dla zaznaczonych pracowników zaktualizowane zostaną dane, a informacja o zadeklarowanym procencie obniżenia wynagrodzenia zostanie zapisana w kartotece pracownika na zakładce **Etat/Inne dane** w sekcji **Wynagrodzenie postojowe**.

Wynagrodzenie postojowe

Procent standardowy: Nie Procent:

UWAGA. Procent wynagrodzenia w okresie przestoju ekonomicznego nie może być mniejszy niż 50. W przypadku wprowadzenia wartości mniejszej niż 50% program automatycznie zwiększy wartość do 50%

- Pomniejszeniu do wskazanej w aktualizacji wartości podlegać będą **Wynagrodzenie zasadnicze** oraz dodatki dla których w konfiguracji systemu, na formularzu definicji elementu na zakładce Algorytm/Ogólne w sekcji **Korekta wartości z tytułu czasu pracy (odchyłki)** zaznaczono: Odchyłki za czas przestoju: TAK.

Korekta wartości z tytułu czasu pracy (odchyłki)

Odchyłek czasu pracy:

Odchyłki za czas przestoju: Tak

Odchyłki indywidualnie rozliczane: Tak

UWAGA. Korekta wartości z tytułu odchyłek dostępna jest wyłącznie dla elementów wynagrodzenia, dla których zdefiniowana została miesięczna zależność od czasu. Dla elementów wynagrodzenia liczonych „za godzinę” pomniejszenie nastąpi automatycznie po wpisaniu czasu przestoju.

- Informację o czasie przestoju do systemu enova365 mogą być wprowadzane na jeden z dwóch sposob:
- Indywidualnie dla wybranego pracownika modyfikujemy zawartość kalendarza **Czas pracy** wpisując (zastępując strefę: Praca w normie) strefę **Przestój ekonomiczny** w poszczególnych dniach.

Ogólne WeWy

Dzień pracy

Data:

Od godziny:

Czas:

Poprawne wejścia/wyjścia: Tak

Strefy czasu pracy

Nowy (Strefa) Otwórz Usuń

Definicja	Od godziny	Czas
Przestój ekonomiczny	7:00	8:00
*		

- Zbiorczo, dla zaznaczonych pracowników, w wybranym okresie. Służy temu czynność: **Dodaj przestój**. W parametrach czynności określamy okres na jaki ma zostać dodana strefa oraz definicję strefy odpowiedzialnej za przestój.

Przestój	▶	Dodaj przestój
Struktura organizacyjna	▶	Przestój ekonomiczny - procent wynagr.

UWAGA. Przestój dodawany przy pomocy czynności **Dodaj przestój** zawsze dotyczą pełnych dni (Strefa Praca w normie **zastępowana** jest wybrną strefą).

- W Statystyce czasu pracy uwzględniono godziny wynikające ze stref odpowiedzialnych za przestój. Na kartotece pracownika na zakładce **Kalendarz/Statystyka czasu pracy** w sekcji Odchyłki dodano pole o nazwie **w tym przestój**.

6. ZMIANY W ZAKRESIE ORZECZNICTWA O NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

1. Z przyczyn związanych z przeciwdziałaniem COVID-19, orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, wydane na czas określony na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, którego ważność
 - upłynęła w terminie do 90 dni przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, pod warunkiem złożenia w tym terminie kolejnego wniosku o wydanie orzeczenia, zachowuje ważność do upływu 60 dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, jednak nie dłużej niż do dnia wydania nowego orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o stopniu niepełnosprawności;
 - upływa w terminie od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, zachowuje ważność do upływu 60 dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, jednak nie dłużej niż do dnia wydania nowego orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

W związku z powyższym:

- W konfiguracji programu Narzędzia/Opcje/Kadry i płace/Kadry/COVID-19 zapisany został **Okres stanu zagrożenia epidemicznego / epidemii COPVID-19**. Domyślnie jest to okres od 14 marca do 13 kwietnia 2020 roku.

W przypadku, gdy okres epidemii będzie obowiązywał dłużej, można samodzielnie przesunąć datę końca okresu (bez konieczności aktualizacji oprogramowania).

- W kartotece pracownika:
 - na zakładkach **Informacje ZUS**, **Informacje PFRON** oraz **Dane ubezpieczeniowe** dodano parametry (pola):

- o **Data złożenia wniosku o kolejne orzeczenie o niepełnosprawności**, gdyż jednym z warunków koniecznych dla przedłużenia okresu niepełnosprawności jest złożenie nowego wniosku.
- o **Przedłużony okres orzeczenia o stopniu niepełnosprawności COVID-19**. W polu zapisywany jest przedłużony okresem ważności orzeczenia, dla pracowników, dla których zostały spełnione warunki przedłużenia (xxx)
- na zakładce **Dane ubezpieczeniowe** dodano parametr **Orzeczenie wydane przez**, w którym należy odnotować czy dane dotyczące stopnia niepełnosprawności uzupełnione na zakładce **Dane ubezpieczeniowe** dotyczą orzeczenia wydanego przez ZUS czy Powiatowy Zespół do Spraw Orzekania.
- Dla wydanych przez ZUS orzeczeń o (stopniu) niepełnosprawności, dla których okres ważności upływa w terminie od dnia wejścia w życie ustawy jest on automatycznie wydłużany do 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Nowy, przedłużony termin publikowany jest w polu: **Przedłużony okres orzeczenia o stopniu niepełnosprawności COVID-19** (odpowiednio na zakładkach pracownika: Dane ubezpieczeniowe, sekcja: Dane o stopniu niepełnosprawności i ...

Dane o stopniu niepełnosprawności

Kod stopnia niepełnosprawności:	Umiarkowany
Stopień niepełnosprawności:	Umiarkowany
Okres, na jaki orzeczony został stopień niepełnosprawności:	2019-01-01...2020-04-10
Orzeczenie wydane przez:	ZUS
Data złożenia wniosku o kolejne orzeczenie o niepełnosprawności:	
Przedłużony okres orzeczenia o stopniu niepełnosprawności COVID-19:	2019-01-01...2020-07-10

Informacje ZUS, sekcja: Orzeczenie o niezdolności do pracy lub samodzielnej egzystencji.

Orzeczenie o niezdolności do pracy lub samodzielnej egzystencji

Orzeczenie:	Częściowa niezdolność do pracy
Okres, na jaki orzeczony został stopień niezdolności do pracy:	2019-01-01...2020-04-10
Data złożenia wniosku o kolejne orzeczenie o niepełnosprawności:	
Przedłużony okres orzeczenia o stopniu niepełnosprawności COVID-19:	2019-01-01...2020-07-10

- Dla wydanych przez ZUS orzeczeń o (stopniu) niepełnosprawności, dla których okres ważności upłynął w terminie do 90 dni przed wejścia w życie ustawy jest on automatycznie wydłużany do 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii pod warunkiem złożenia w tym terminie kolejnego wniosku o wydanie orzeczenia. Po odnotowaniu informacja o dacie złożenia wniosku nowy, przedłużony termin publikowany jest w polu: **Przedłużony okres orzeczenia o stopniu niepełnosprawności COVID-19** jak wyżej.
- Analogicznie program zachowa się w przypadku orzeczeń wydanych przez PFRON. Odpowiednio w zakładkach pracownika: **Informacje PFRON** oraz **Dane ubezpieczeniowe**. W tym drugim przypadku konieczne jest wybranie w polu **Orzeczenie wydane przez** wartości **PFRON**.

2. Od 1 kwietnia 2020 roku zwiększeniu uległy kwoty bazowe dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych i obecnie wynoszą one:

- 1950 zł dla osób niepełnosprawnych o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- 1200 zł dla osób niepełnosprawnych o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.
- 450 zł dla osób niepełnosprawnych o lekkim stopniu niepełnosprawności

Ponadto w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, którym orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych kwotę bazową, zwiększa się o:

- 1200 zł dla osób niepełnosprawnych o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- 900 zł dla osób niepełnosprawnych o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
- 600 zł dla osób niepełnosprawnych o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

enova365
dla biznesu

Soneta sp. z o.o.
ul. Wadowicka 8A, 30-415 Kraków, tel.: +48 12 349 28 00
e-mail: kontakt@enova.pl