

# 残疾人就业保障金的减负政策

担当：赵芊 平出

在中国为促进残疾人的就业雇用，鼓励企业根据企业职工规模雇用一定人数的残疾人，对于不满足要求雇用人数的企业，每年需缴纳残疾人就业保障金。

2019 年底，国务院、财政部、残联等多部门联合出台《关于完善残疾人就业保障金制度 更好促进残疾人就业的总体方案的通知》，之后国家财政部又于 2019 年 12 月 31 日颁布《财政部关于调整残疾人就业保障金征收政策的公告》（财政部公告【2019】第 98 号），发布了减轻企业残疾人就业保障金负担的政策。

## ■ 残疾人就业保障金额的计算公式

缴纳金额=(上年度在职职工人数×所在地政府规定的应安排残疾人就业比例- 上年度实际安排残疾人就业人数)×雇用企业的上年度平均年工资额

※ 2020 年北京市和天津市的现行该比例为 1.5%

## ■ 财政部公告 2019 年第 98 号的规定

该公告所规定的具体内容如下。

1. 残疾人就业保障金的征收标准上限，按照所在地上年度社会平均年工资额的 2 倍执行
2. 对于在职职工人数 30 人（含）以下的企业，自 2020 年 1 月 1 日起至 2022 年 12 月 31 日的三年内暂免征收
3. 对于在职职工人数超过 30 人的企业，自 2020 年 1 月 1 日起至 2022 年 12 月 31 日的三年内，实行分档减缴政策：
  - ① 安排残疾人就业比例达到在职职工人数的 1%以上，但未达到所在地政府规定的比例的，按应缴费额的 50%进行征收
  - ② 安排残疾人就业比例低于在职职工人数的 1%的，按应缴费额的 90%进行征收

## ■ 残疾人就业保障金的缴纳金额计算的变迁过程

残疾人就业保障金的缴纳作为一项义务，最初的计算公式是：（上年度在职职工人数×所在地政府规定的应安排残疾人就业比例 - 实际安排就业残疾人人数）×所在地上年度社会平均工资额，但征收标准并没有设定上限。

2015 年 9 月《残疾人就业保障金征收使用管理办法》（财税【2015】第 72 号）颁布，2015 年的残保金从 2016 年缴纳时开始，不再按照所在地的上年度社会平均年工资额，变更为雇用企业的上年度平均年工资额，另外设定了上限，为所在地上年度社会平均年工资

额的 3 倍。虽然设定了上限，但由于是按企业的平均工资进行计算，外资企业的负担其实是加大了。

根据 2018 年《关于降低部分政府性基金征收标准的通知》（财税【2018】第 39 号），2017 年的残保金从 2018 年缴纳时开始，将上限下调为所在地上年度社会平均年工资额的 2 倍。

以上是国家出台的规定，2019 年天津市颁布地方规定，2018 年度的残保金从 2019 年缴纳时开始，将上限下调为天津市上年度社会平均年工资额的 1 倍。北京市也将应安排就业残疾人人数的比例从以往的上年度在职职工人数×1.7%，下调至与其他省市相同水平，即上年度在职职工人数×1.5%。

## ■ 总结

作为外资企业大多不是很了解残疾人的雇用渠道，一般每年都是都按上述的计算公式计算出金额进行缴纳残保金，对员工人数众多的大企业来说也成为了一大负担，这的确是现在的实际情况。但另一方面来说，对于因新冠肺炎致使经营受到影响的企业，能够适用本条优惠政策，又能享受到社保减免政策的话，的确也是令人感激的。（该政策是 2019 年年底颁布的，因此并不是因新冠肺炎减少企业负担的政策。）

北京市发改委等机关就本条政策，于今年的 7 月 23 日相继出台了《关于完善残疾人就业保障金制度 更好促进残疾人就业的总体方案的通知》（京发改【2020】1082 号）。

另外需要提醒的是，对于员工人数 30 名以下可享受免除征收残保金的企业，也必须进行零申报，请务必进行申报手续。

（北京市的 2019 年残保金申报期限是 2020 年 9 月 30 日，天津市的申报期限是 11 月 30 日。）

以上