

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT RYNKU PRACY

POMOC DLA PRACODAWCÓW I ICH PRACOWNIKÓW

**OFEROWANA
PRZEZ URZĘDY PRACY
I/LUB FINANSOWANA
Z FUNDUSZU PRACY**



INFORMATOR 2014

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
Departament Rynku Pracy

**POMOC DLA PRACODAWCÓW
I ICH PRACOWNIKÓW**

**oferowana przez Urzędy Pracy
i/lub finansowana z Funduszu Pracy**

Informator

Warszawa, 2014

Informator adresowany jest do pracodawców zainteresowanych współpracą z publicznymi służbami zatrudnienia. Pomoc może dotyczyć doboru kandydatów do pracy, porad w zakresie rozwoju zawodowego pracowników, sfinansowania szkoleń kandydatów do pracy lub osób pracujących, dofinansowania zatrudnienia skierowanych osób bezrobotnych lub tworzenia miejsc pracy.

Informator uwzględnia rozwiązania wprowadzone w 2014 r. w ustawie *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014

Wydawca: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS

Spis treści

1. Cel i zakres publikacji.....	5
2. Jakich pracowników można pozyskać dzięki współpracy z urzędem pracy? ...	7
3. Profilowanie pomocy dla bezrobotnego a lepsza współpraca z pracodawcami .	9
4. Funkcja doradcy klienta – nowe zasady współpracy z pracodawcą	11
5. Pomoc w zatrudnianiu – pośrednictwo pracy	13
6. Poradnictwo zawodowe	18
7. Informacja zawodowa.....	20
8. Krajowy Fundusz Szkoleniowy – kształcenie ustawiczne pracodawców i pracowników	22
9. Pomoc dla starszych pracowników podnoszących kwalifikacje	25
10. Trójstronne umowy szkoleniowe – szkolenie bezrobotnych na zamówienie pracodawcy	27
11. Dostosowanie kompetencji bezrobotnych do potrzeb rynku pracy	29
12. Bony szkoleniowe dla bezrobotnych do 30 roku życia	30
13. Staże dla bezrobotnych.....	32
14. Bony stażowe dla bezrobotnych do 30 roku życia	34
15. Przygotowanie zawodowe dorosłych	37
16. Przygotowanie zawodowe młodzieży w wieku szkolnym.....	40
17. Prace interwencyjne	45
18. Roboty publiczne	48
19. Jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne.....	51
20. Grant na utworzenie stanowiska w formie telepracy.....	53
21. Świadczenie aktywizacyjne dla pracodawcy	55
22. Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+....	57
23. Bon zatrudnieniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia	59
24. Bon na zasiedlenie dla bezrobotnego do 30 roku życia.....	61
25. Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne młodych bezrobotnych	63
26. Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 roku życia.....	65

27.	Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych pracowników powracających z urlopów z tytułu opieki nad małym dzieckiem	67
28.	Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za osoby zatrudnione, które ukończyły 50 rok życia i powracają z bezrobocia.	69
29.	Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.	71
30.	Pożyczka z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy, udzielana przez BGK	73
31.	Pomoc dla pracowników objętych zwolnieniem monitorowanym.	76

1.

Cel i zakres publikacji

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przywiązuje dużą wagę do efektywnej współpracy między urzędami pracy i pracodawcami, albowiem od jakości i intensywności tej współpracy zależy efektywność polityki rynku pracy i działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Należy też podkreślić, że zacieśnienie współpracy pomiędzy urzędami pracy a pracodawcami powinno przynieść wymierne korzyści obu stronom, gdyż urzędy pracy dysponują nie tylko instrumentami przydatnymi w zwalczaniu bezrobocia, ale również szerokimi możliwościami udzielania pracodawcom wsparcia w rozwoju firm.

Informator ma zatem na celu przekazanie pracodawcom wiedzy o działaniach publicznych służb zatrudnienia, a dzięki temu zachęcenie ich do:

- zgłaszania do urzędów pracy ofert pracy, korzystania z pomocy pośredników pracy i doradców zawodowych w procesach rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy,
- korzystania z pomocy w podwyższaniu kwalifikacji osób pracujących oraz współpracy przy organizacji różnych form podnoszenia kompetencji osób bezrobotnych,
- korzystania z pomocy publicznej przy tworzeniu nowych miejsc pracy, w szczególności dla osób młodych.

Dodatkowym celem informatora jest także zapoznanie pracodawców z nowymi rozwiązaniami wprowadzonymi w 2014 r. do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.), które rozszerzają zakres możliwej do uzyskania pomocy i ułatwiają współpracę między urzędem pracy a pracodawcą.

Nowe rozwiązania wprowadzone w 2014 r., istotne z punktu widzenia pracodawcy, to:

- funkcja doradcy klienta – wyznaczenie pracownika urzędu pracy do stałych kontaktów z pracodawcą,
- profilowanie pomocy dla bezrobotnych – dobór form pomocy zależy od oddalenia bezrobotnego od rynku pracy i gotowości do podjęcia pracy,
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy KFS – środki na wspieranie kształcenia ustawicznego,
- trójstronne umowy szkoleniowe – szkolenia bezrobotnych na zamówienie pracodawcy,

- bony: szkoleniowy, stażowy, zatrudnieniowy i na zasiedlenie dla młodych bezrobotnych,
- refundacja składek na ubezpieczenia społeczne dla młodych osób,
- grant na telepracę i świadczenie aktywizacyjne dla pracodawcy,
- pożyczka na utworzenie stanowiska pracy udzielana przez BGK,
- dofinansowanie pracodawcy wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+.

Informator prezentuje bogatą ofertę urzędów pracy skierowaną do pracodawców i obejmuje zarówno informacje o dotychczasowych (nadal aktualnych), jak i nowych usługach i instrumentach rynku pracy stymulujących rozwój zatrudnienia. Publikacja zawiera podstawowe informacje, natomiast szczegółowe informacje o wybranych formach wsparcia można znaleźć w **broszurach tematycznych**.

Zasady udzielania przez urzędy pracy pomocy pracodawcom określone są w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.), natomiast w przepisach wykonawczych do tej ustawy określone są szczegółowe warunki i sposoby działań urzędów pracy w tym zakresie.

Urzędy pracy współpracują z pracodawcami w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt. 25 ustawy *o promocji zatrudnienia* (...) lub innymi podmiotami, do których mają zastosowanie przepisy ustawy stosowane do pracodawców. Współpracują zatem z **jednostkami organizacyjnymi, również tymi, które nie posiadają osobowości prawnej, a także z osobami fizycznymi, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika**. Ze wsparcia może skorzystać również przedsiębiorca (art. 39b ustawy), podmiot zainteresowany zatrudnieniem cudzoziemca (art. 2 ust. 1 pkt. 21b ustawy) oraz – w przypadku zgłoszenia oferty stażu – spółdzielnia rolnicza lub pełnoletnia osoba fizyczna prowadząca w kraju osobiście i na własny rachunek produkcję roślinną lub zwierzęcą w gospodarstwie rolnym o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe oraz osoba prowadząca dział specjalny produkcji rolnej (art. 53 ustawy).

Wszystkie akty prawne regulujące ww. problematykę dostępne są w wersji elektronicznej na stronach www.mpips.gov.pl, a także www.psz.praca.gov.pl. Można tam również znaleźć inne, przydatne dla pracodawców informacje z zakresu problematyki rynku pracy i zatrudnienia.

Pracodawcy zainteresowani pomocą urzędów pracy mogą również znaleźć bogate informacje na stronach internetowych powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy. Są tam prezentowane szczegółowe procedury działań urzędów pracy przy realizacji usług rynku pracy wraz ze wzorami druków do pobrania, a także informacje o programach i projektach realizowanych na rzecz rozwoju lokalnego rynku pracy.

Wszelkie formy wsparcia świadczone przez urzędy pracy są bezpłatne, a pomoc finansowa udzielana jest ze środków Funduszu Pracy, Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych lub Europejskiego Funduszu Społecznego.

2.

Jakich pracowników można pozyskać dzięki współpracy z urzędem pracy?

Utrzymujący się w Polsce od 1989 roku okres depresji urodzeniowej (niski poziom dzietności) oraz wydłużanie się długości życia będą powodować zmniejszanie podaży siły roboczej oraz wzrost odsetka ludzi w starszym wieku. GUS szacuje, że do 2035 roku ludność Polski zmniejszy się poniżej 36 mln. Prognozuje też do tego czasu spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym o ponad 15%, a wzrost w wieku poprodukcyjnym o 37%. Te zmiany demograficzne mogą utrudniać pracodawcom znalezienie zarówno odpowiedniej liczby pracowników, jak i zapewnienie pożądanego poziomu kompetencji osób zatrudnianych.

Podjęcie długofalowej współpracy z urzędem pracy może pomóc rozwiązać problemy związane z rekrutacją czy utrzymaniem pracowników, które z pewnością zaczną pojawiać się jako skutek niekorzystnych trendów demograficznych.

W końcu 2013 roku do dyspozycji pracodawców pozostawało ponad 2,1 mln osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. Charakterystyczne dla Polski jest duże terytorialne zróżnicowanie bezrobocia. Najniższą stopę bezrobocia odnotowuje się w województwie wielkopolskim (9,6%), najwyższą zaś w województwie warmińsko-mazurskim (ponad 21%). Najniższa stopa bezrobocia charakteryzuje też miasta: pod koniec 2013 roku w Poznaniu, Warszawie i Sopocie bezrobocie nie przekraczało 5%.

Wśród osób bezrobotnych proporcje kobiet i mężczyzn są wyrównane i odzwierciedlają strukturę ludności (w 2013 r. kobiety stanowiły 51% bezrobotnych). Trzeba jednak zaznaczyć, że kobiety pozostają średnio w ewidencji bezrobotnych dłużej niż mężczyźni, mimo przeciętnie niższego wieku i wyższego poziomu wykształcenia.

Należy też odnotować, że nieco więcej osób wśród bezrobotnych stanowią osoby zamieszkałe w mieście; 44% to osoby zamieszkałe na wsi.

Zmiany demograficzne odbijają się na strukturze wiekowej zarejestrowanych bezrobotnych. Jeszcze w 2003 roku średnia wieku bezrobotnych wynosiła 35 lat, obecnie podwyższyła się do wieku nieco ponad 38 lat. Przybywa wśród bezrobotnych osób starszych. Prawie ¼ bezrobotnych to osoby w wieku 50+, ponad 10% stanowią osoby w wieku 55-59 lat, a 3,4% – ponad 60-letnie.

Na uwagę zasługuje utrzymujące się w okresie gorszej koniunktury gospodarczej wysokie bezrobocie ludzi młodych. Od 2009 roku w rejestrach urzędów pracy pozostaje co roku ponad 400 tys. osób, które nie przekroczyły 25 roku życia. W końcu 2013 roku młodzi w wieku 18-24 lata stanowili prawie 19% bezrobotnych. Największy udział młodych ludzi wśród zarejestrowanych bezrobotnych odnotowano w województwie małopolskim (23% bezrobotnych), najmniejszy w województwie dolnośląskim (15%). Najwięcej młodych osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym ma zawód pedagog, specjalista administracji publicznej i ekonomista. Nieco ponad połowa młodych ludzi nie ma żadnego stażu pracy.

Wśród zarejestrowanych bezrobotnych przeważają osoby słabo wykształcone. Osoby bez wykształcenia średniego stanowią 55%, a bez kwalifikacji zawodowych – 30% zarejestrowanych bezrobotnych. Jednak zmiany w strukturze wykształcenia Polaków skutkują też zmianami struktury wykształcenia bezrobotnych. Według danych GUS w 2002 r. wyższe wykształcenie miało niecałe 10%, podczas gdy w 2011 roku – już 17% ludności. O ile jeszcze w 2000 roku osoby z wyższym wykształceniem stanowiły niewielki odsetek bezrobotnych (2,6%), to w końcu 2013 roku udział ten wzrósł do 12%. Osoby z wyższym wykształceniem stosunkowo najkrócej pozostają w rejestrach bezrobotnych.

W końcu 2013 roku najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych – 22% stanowiły osoby ze stażem pracy od 1 roku do 5 lat. Dużym, ponad 30-letnim stażem pracy legitymowało się 4% bezrobotnych. Doświadczenia zawodowego nie ma prawie ¼ bezrobotnych.

3.

Profilowanie pomocy dla bezrobotnego a lepsza współpraca z pracodawcami

Powiatowy urząd pracy niezwłocznie po rejestracji bezrobotnego ma obowiązek ustalić dla niego profil pomocy, oznaczający właściwy ze względu na potrzeby bezrobotnego zakres form pomocy określonych w ustawie. Przy ustalaniu profilu pomocy dla bezrobotnego powiatowy urząd pracy analizuje sytuację bezrobotnego i jego szanse na rynku pracy, biorąc pod uwagę oddalenie bezrobotnego od rynku pracy i jego gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy. Pomoc przewidziana w ramach profilu pomocy jest realizowana przez powiatowy urząd pracy na podstawie przygotowanego z bezrobotnym indywidualnego planu działania (IPD).

Przewidziano trzy profile pomocy i wskazano zakres pomocy udzielanej w ramach tych profili:

- 1) profil pomocy I – oznacza pomoc osobom nieznacznie oddalonym, gotowym do pracy, które powinny z niewielką pomocą znaleźć zatrudnienie; urząd pracy proponuje im przede wszystkim usługę pośrednictwa pracy, a także w uzasadnionych przypadkach, poradnictwo zawodowe lub inne formy pomocy (m.in. skierowanie na szkolenia, opłacenie egzaminów, przyznanie bonów dla młodych bezrobotnych – na szkolenie, staż, zatrudnienie i zasiedlenie, czy też przyznanie pracodawcy świadczenia aktywizacyjnego);
- 2) profil pomocy II – oznacza pomoc osobom z deficytami utrudniającymi wejście/powrót na rynek pracy; urząd pracy proponuje im pomoc w ramach pełnej gamy usług i instrumentów rynku pracy, z wyłączeniem Programu Aktywizacja i Integracja;
- 3) profil pomocy III – oznacza pomoc osobom znacznie oddalonym od rynku pracy i niegotowym do podjęcia zatrudnienia; osobom tym oferowany jest udział w Programie Aktywizacja i Integracja, w programach specjalnych (łączyjących różne formy wsparcia), skierowanie do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy na zasadach o kreślonych w przepisach o zatrudnieniu socjalnym lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne; osoby te mogą korzystać także z działań aktywizacyjnych zlecanych przez urząd pracy oraz z poradnictwa zawodowego.

W konsekwencji zastosowania profilowania pomocy:

- w ramach pośrednictwa pracy do pracodawcy są kierowani przede wszystkim bezrobotni mało oddaleni od rynku pracy i gotowi do podjęcia zatrudnienia, tj. takie osoby, które mają np. wykształcenie, umiejętności, uprawnienia i doświadczenie zawodowe odpowiadające potrzebom gospodarki i są zmotywowane do podjęcia zatrudnienia;
- osoby najbardziej oddalone od rynku pracy i niegotowe do zatrudnienia – o największych deficytach w zakresie kompetencji i motywacji, a także z innymi problemami utrudniającymi wejście/ powrót na rynek pracy, są obejmowane pomocą o kompleksowym charakterze, a także powierzane zewnętrznym agencjom zatrudnienia.

W efekcie pracodawcy powinni mieć mniej problemów z kandydatami do pracy skierowanymi przez urząd pracy. Jednak z drugiej strony, nie każda osoba wskazana przez pracodawcę np. do odbycia stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub wskazana do przyjęcia w ramach prac interwencyjnych będzie miała prawo do skorzystania z danej formy pomocy.

Podstawa prawna:

- art. 33 ust. 2b oraz ust. 2c ustawy dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. 2013 r. poz. 674, z późn zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. *w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnego* (Dz. U. poz. 631).

4.

Funkcja doradcy klienta – nowe zasady współpracy z pracodawcą

Kim jest osoba pełniąca funkcję doradcy klienta w urzędzie pracy?

Nowelizacja ustawy o *promocji zatrudnienia* (...) z 2014 r.¹) m.in. wprowadza w powiatowych urzędach pracy zasadę „jednego okienka”: pracodawca zgłaszający się do urzędu pracy zostanie objęty opieką pracownika pełniącego funkcję doradcy klienta. Jest to pracownik wyznaczony do utrzymywania kontaktów z pracodawcą i udzielania mu pomocy aż do zakończenia współpracy. Funkcja doradcy klienta jest powierzana specjalistom w urzędzie pracy takim jak pośrednik pracy, doradca zawodowy, specjalista ds. rozwoju zawodowego lub specjalista ds. programów.

Jakie są zadania doradcy klienta w kontaktach z pracodawcami?

Doradca klienta wyznaczony do stałej współpracy z pracodawcą:

- 1) **ustala potrzeby klienta** – nawiązuje kontakt z klientem, pozyskuje informacje o jego sytuacji, potrzebach, możliwościach zatrudnienia nowych pracowników, miejscach stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych oraz o wymaganiach stawianych kandydatom – oczekiwanych kwalifikacjach, uprawnieniach czy umiejętnościach;
- 2) **informuje o możliwej pomocy ze strony urzędu pracy**: charakteryzuje wszystkie formy wsparcia przewidziane ustawą, które mogą zainteresować klienta;
- 3) **ustala warunki współpracy**: proponuje częstotliwość i formy kontaktów, wskazuje osoby upoważnione do kontaktowania się, przedstawia ogólne warunki kierowania bezrobotnych do pracodawców, którzy zgłosili ofertę pracy, na bieżąco w razie potrzeby ustala z innymi pracownikami urzędu pracy możliwość udzielenia klientowi pomocy, która wiąże się z wydatkowaniem środków Funduszu Pracy i przekazuje pracodawcy ustalenia w tym zakresie;
- 4) **realizuje zadania związane z udzielaniem klientowi pomocy** – przyjmuje na bieżąco oferty pracy, pomaga klientowi w trakcie składania ofert pracy (np. w uzupełnieniu wszystkich wymaganych przepisami informacji) wyjaśnia ewentualne wątpliwości, wprowadza oferty pracy do systemu Syriusz^{Std}, upowszechnia je gł. w Centralnej Bazie Ofert Pracy (CBOP), organizuje giełdy pracy, zaprasza do

¹ Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598).

udziału w targach pracy oraz ułatwia dostęp do innych form pomocy określonych w ustawie, np. umawia terminy spotkań ze specjalistami zajmującymi się pomocą wymagającą zaangażowania środków Funduszu Pracy;

- 5) **prowadzi dokumentację współpracy z klientem** – zakłada kartę pracodawcy, na bieżąco aktualizuje dane klienta i w zakresie działań własnych uzupełnia kartę.

Podstawa prawna:

- art. 91 ust. 2 – 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.).

5.

Pomoc w zatrudnianiu - pośrednictwo pracy

Co to jest pośrednictwo pracy i kto może z niego skorzystać?

Pośrednictwo pracy polega na udzielaniu pomocy pracodawcom w pozyskaniu odpowiednich pracowników, natomiast osobom bezrobotnym i poszukującym pracy – w uzyskaniu zatrudnienia. Jest nieodpłatne oraz prowadzone na zasadzie dostępności i dobrowolności korzystania z tej usługi oraz jawności i równości w traktowaniu podmiotów (osób i pracodawców).

Z usług pośrednictwa pracy mogą korzystać pracodawcy, tj. jednostki organizacyjne (także niemające osobowości prawnej), zatrudniające co najmniej jednego pracownika:

- krajowi, prowadzący działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- z państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG)².

Z pośrednictwa pracy mogą korzystać również przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. *o swobodzie działalności gospodarczej*³, niebędący pracodawcami.

Pośrednictwem zajmują się powiatowe urzędy pracy, które prowadzą:

- rejestry pracodawców krajowych, z którymi współpracują,
- karty pracodawców krajowych prowadzących działalność na terenie powiatu i tych spoza powiatu, którzy zgłosili do urzędu krajową ofertę pracy.

Wojewódzkie urzędy udzielają informacji, mogą pośredniczyć w przekazywaniu ofert pracy do powiatowych urzędów pracy, współorganizują targi pracy lub giełdy pracy.

Jak zgłosić krajową ofertę pracy?

Ofertę pracy należy zgłosić tylko do jednego powiatowego urzędu pracy. Może to być urząd właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce wykonywania pracy, ale można także wybrać inny urząd.

² oraz państw, których obywatele korzystają ze swobody przepływu osób na podstawie zawartych umów (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=470&langId=pl>); w dalszej części tekstu pisząc o państwach EOG mamy na myśli również te państwa.

³ Dz. U. z 2013 r. poz. 672 z późn. zm. Zgodnie z art. 4 ww. ustawy przez „przedsiębiorcę” należy rozumieć: osobę fizyczną, osobę prawną i jednostkę organizacyjną nie będącą osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną – wykonującą we własnym imieniu działalność gospodarczą. Za przedsiębiorców uznaje się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.

Oferta pracy może dotyczyć zatrudnienia, tj. wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy lub innej pracy zarobkowej, tj. wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło.

Pracodawca może wybrać sposób upowszechniania swojej oferty pracy. Może to być:

- **tzw. oferta otwarta** – wówczas oprócz informacji o oferowanym miejscu pracy prezentowane są dane pracodawcy, w tym nazwa i adres,
- **tzw. oferta zamknięta** – wówczas prezentowane są informacje o oferowanym miejscu pracy, jednak dane pracodawcy są udostępniane wyłącznie tym osobom, które spełniają wymagania określone w ofercie i które urząd pracy kieruje do tego pracodawcy.

Krajowa oferta pracy powinna zawierać dane o pracodawcy, informacje o zgłaszanym miejscu pracy, oczekiwania wobec kandydatów do pracy, oczekiwania co do postępowania z ofertą.

Pracodawca ma możliwość zgłoszenia oferty pracy osobiście, przesłania jej faxem, na adres e-mailowy urzędu pracy lub przez formularz on-line znajdujący się na stronie internetowej urzędu.

Uwaga: Powiatowy urząd pracy może nie przyjąć krajowej oferty pracy, jednak musi uzasadnić swoje stanowisko na piśmie. Odmowa nastąpi jeżeli:

- w ofercie są wymagania, które wskazują na dyskryminowanie niektórych grup kandydatów do pracy,
- pracodawca zgłosił do realizacji tę samą ofertę pracy do innego urzędu pracy,
- w ofercie brakuje wymaganych danych i pracodawca ich nie uzupełnił.

Ponadto, urząd pracy może nie przyjąć oferty pracy, jeśli

- pracodawca w ostatnim roku przed zgłoszeniem oferty pracy był skazany lub objęty postępowaniem za naruszanie przepisów prawa pracy.

W jaki sposób powiatowy urząd pracy zajmuje się krajową ofertą pracy?

Powiatowy urząd pracy przyjmując ofertę pracy do realizacji sprawdza podane dane, a jeśli oferta ma braki prosi pracodawcę o jej uzupełnienie w terminie 7 dni.

Krajowa oferta pracy jest upowszechniana nie później niż następnego dnia po przyjęciu jej do realizacji. Powiatowe urzędy pracy wykorzystują różnorodne formy upowszechniania ofert, w tym umieszczają oferty w siedzibie urzędu, np. na tablicy ogłoszeń oraz w internetowej bazie ofert pracy (CBOP)⁴ i w bazie sieci EURES. Na życzenie pracodawcy powiatowy urząd pracy może przekazać ofertę innym urządcom, w formie dokumentu elektronicznego, w celu upowszechnienia w ich siedzibach.

Powiatowy urząd pracy jest zobowiązany do sprawdzania aktualności krajowej oferty pracy i powinien ją wycofać w przypadku uzyskania informacji o przyjęciu do pracy ustalonej liczby osób lub upływu okresu aktualności oferty (lub wcześniejszej utraty jej aktualności).

⁴ CBOP zasilana jest ofertami z całej Polski i dostępna pod adresem www.psz.praca.gov.pl.

Jak zatrudnić cudzoziemców z państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii?

Pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem pracowników z państw EOG (Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii, Liechtensteinu), a także Szwajcarii mogą złożyć w powiatowym urzędzie pracy ofertę pracy dla obywateli EOG.

Zgłoszona oferta pracy dla obywateli EOG po przyjęciu do realizacji zostanie upowszechniona w sieci **Europejskich Służb Zatrudnienia EURES**.

Pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES jest realizowane przez:

- powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy,
- centra edukacji i pracy młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy.

Pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES może być też realizowane przez inne podmioty, po uprzednim uzyskaniu przez nie akredytacji, takie jak:

- agencje zatrudnienia,
- centra integracji społecznej oraz kluby integracji społecznej,
- wyspecjalizowane organy wojskowe wykonujące usługi dla żołnierzy zawodowych zwalnianych i zwolnionych z zawodowej służby wojskowej.

Każdy pracodawca może również samodzielnie poszukiwać kandydatów do pracy z różnych krajów EOG po założeniu konta „Mój EURES” na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej⁵.

Jak zatrudnić cudzoziemców z innych państw niż Europejski Obszar Gospodarczy?

Pracodawca zainteresowany zatrudnieniem obywatela państwa nienależącego do EOG musi uzyskać, co do zasady, **zezwolenie na pracę**⁶. Co do zasady, przy uzyskaniu zezwolenia na pracę konieczne jest również przeprowadzenie przez powiatowy urząd pracy tzw. procedury testu rynku pracy, co zapewnić ma komplementarność zatrudniania cudzoziemców w stosunku do rodzimej siły roboczej.

W celu uzyskania zezwolenia pracodawca powinien wykonać następujące kroki:

- zgłosić krajową ofertę pracy do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu oferującego pracę cudzoziemcowi,

⁵ Więcej informacji na temat EURES można uzyskać na stronach internetowych pod adresem: <http://www.eures.praca.gov.pl/> oraz <http://www.eures.europa.eu/>.

⁶ Od zasady tej istnieją liczne wyjątki. Zezwolenia na pracę w Polsce nie muszą posiadać m.in., członkowie rodzin obywateli państw UE/EOG i Szwajcarii, cudzoziemcy, którym udzielono ochrony na terytorium RP, posiadający Kartę Polaka, nauczyciele języków obcych, absolwenci polskich szkół ponadgimnazjalnych i stacjonarnych studiów wyższych czy studenci studiów stacjonarnych (w tym ostatnim przypadku przez cały rok jeśli mają zezwolenie na pobyt czasowy w związku ze studiami, a przez lipiec, sierpień i wrzesień jeśli posiadają wizę).

- uzyskać informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy,
- wystąpić z wypełnionym wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca wraz z wymaganymi dokumentami (w tym ww. informacją starosty) do właściwego wojewody.

Od 1 maja 2014 r. możliwe jest również zatrudnienie cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Wniosek o takie zezwolenie składa cudzoziemiec przebywający już legalnie na terytorium Polski. Co do zasady, cudzoziemiec powinien dołączyć do wniosku informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy, którą wcześniej ten pracodawca uzyskał i przekazał cudzoziemcowi.

Pracodawca zamierzający zatrudnić lub zatrudniającego cudzoziemca jest zobowiązany do sprawdzenia, czy posiada on ważny **dokument uprawniający do pobytu w Polsce**, zrobienia kopii tego dokumentu i przechowywania jej przez okres zatrudnienia cudzoziemca.

Jak zatrudnić obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdowy, Rosji i Ukrainy?

Obywatelom Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdowy, Rosji i Ukrainy wykonywanie pracy w Polsce może być powierzane również bez obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę na podstawie pisemnej umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy. W takim przypadku pracodawca oferujący pracę musi zarejestrować **oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi** w powiatowym urzędzie pracy, właściwym ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę składającego oświadczenie.

Jakie narzędzia informatyczne wspomagają zatrudnianie?

Pracodawcy mogą skorzystać z zasobów **Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP)** – która zawiera oferty pracy zgłoszone do powiatowych urzędów pracy w skali całego kraju. Zasoby bazy dostępne są na stronie internetowej pod adresem www.praca.gov.pl.

Istnieje możliwość przeglądania ofert według lokalizacji oferty w powiatowym urzędzie pracy, branży, zawodu, miejsca pracy, rodzaju zatrudnienia, czasu pracy; są informacje o minimalnie oferowanym wynagrodzeniu.

Baza danych jest systematycznie rozwijana o nowe zasoby i funkcjonalności. Znajdą się w niej także m.in. oferty prac subsydiowanych, oferty zatrudnienia dla wolontariuszy, oferty praktyk i staży z wolnego rynku, oferty staży i przygotowania zawodowego finansowanych przez urzędy pracy.

Podstawa prawna:

- pośrednictwo pracy: art. 36 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013r. poz. 674, z późn. zm.); § 5-21 oraz 25-27

rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczególnych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. poz. 667);

- pośrednictwo EURES: art. 36a-36e ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); § 22-24 oraz § 28-45 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczególnych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. poz. 667);
- zatrudnianie cudzoziemców: art. 84-90a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 769); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę (Dz. U. Nr 16, poz. 84, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. Nr 155, poz. 919, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz. U. Nr 16, poz. 85, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2013 r. w sprawie wysokości wpłaty dokonywanej w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca (Dz. U. poz. 1644).

6.

Poradnictwo zawodowe

Co to jest poradnictwo zawodowe i którzy pracodawcy mogą z niego skorzystać?

Poradnictwo zawodowe świadczone na rzecz pracodawców obejmuje:

- 1) pomoc w doborze kandydatów do pracy – spośród osób zarejestrowanych w urzędzie najlepiej spełniających wymagania pracodawcy;
- 2) porady indywidualne, mające na celu zaplanowanie rozwoju zawodowego pracowników i/lub pracodawcy, w szczególności pomoc w diagnozowaniu potencjału zawodowego i luk kompetencyjnych oraz wskazanie możliwości doskonalenia zawodowego.

Uwaga: Pomoc w doborze kandydatów do pracy może otrzymać tylko ten pracodawca, który chce pozyskać kandydatów na zgłoszoną do powiatowego urzędu pracy ofertę pracy. Pracodawca, który nie zgłosił do urzędu pracy oferty pracy nie może liczyć na pomoc w zakresie doboru kandydatów.

Usługi z zakresu poradnictwa są dla pracodawców bezpłatne, świadczone z zachowaniem zasady poufności i ochrony danych.

Pracodawcy mogą skorzystać z usług poradnictwa zawodowego:

- ✓ w powiatowym urzędzie pracy, gdzie oferowany jest pełen zakres usług,
- ✓ w wojewódzkim urzędzie pracy – w centrum informacji i planowania kariery zawodowej, gdzie oferowana jest pomoc w rozwoju zawodowym pracowników i/lub pracodawcy.

Usługi poradnictwa zawodowego są adresowane do pracodawców krajowych. Mogą z nich skorzystać również przedsiębiorcy niebędący pracodawcami w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. *o swobodzie działalności gospodarczej*⁷.

W jaki sposób starać się o pomoc w doborze kandydatów lub zaplanowaniu rozwoju kadr?

Pracodawca zainteresowany pomocą w doborze kandydatów do pracy lub w zaplanowaniu rozwoju zawodowego własnego lub pracowników może złożyć **wniosek** o udzielenie pomocy odpowiednio do powiatowego urzędu pracy lub do centrum informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkiego urzędu pracy. Wniosek powinien zawierać dane pracodawcy oraz określenie zakresu oczekiwanej pomocy.

⁷ Dz. U. 2010 r. Nr 220, poz. 1447, z późn. zm.

Po przyjęciu wniosku o pomoc w doborze kandydatów do pracy, **doradca klienta** pomaga **ustalić potrzeby związane z rekrutacją**. Na podstawie wymagań pracodawcy wybrani zostaną wstępnie kandydaci do pracy spośród zarejestrowanych osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a następnie przeprowadzona będzie szczegółowa analiza, aby ocenić na ile każdy z nich spełnienia wymagania określone w ofercie. Jeżeli istnieje taka potrzeba, kandydaci kierowani są na specjalistyczne badania lekarskie lub psychologiczne. Na podstawie wszystkich analiz sporządzana jest ostateczna lista wybranych kandydatów, przekazywana pracodawcy.

Po przyjęciu wniosku o pomoc w planowaniu rozwoju zawodowego, **doradca klienta** pomaga **ustalić potrzeby związane z planowaniem rozwoju zawodowego** zarówno pracowników firmy, jak i samego pracodawcy. Następnie planuje i realizuje indywidualne spotkania z osobami wskazanymi przez pracodawcę, aby ustalić ich zainteresowania i preferencje, określić cele do osiągnięcia w karierze zawodowej, zdiagnozować mocne i słabe strony, ustalić zakres i formy doskonalenia zawodowego. Indywidualna porada zawodowa może być świadczona jednorazowo (poprzez rozmowę doradczą) lub stanowić kilkuetapowy proces doradczy. Doradca ma obowiązek poinformować pracodawcę o odbytych z pracownikami rozmowach.

Podstawa prawna:

- art. 38 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); § 46-65 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. *w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy* (Dz. U. poz. 667).

7.

Informacja zawodowa

Co to jest informacja zawodowa i kto może z niej skorzystać?

Informacja zawodowa obejmuje zbiory danych potrzebnych do podejmowania decyzji w obszarze zarządzania karierą zawodową, w tym dotyczących edukacji i pracy zawodowej.

Ze gromadzonych przez urzędy pracy zasobów informacji zawodowych przydatnych w planowaniu indywidualnego rozwoju zawodowego mogą korzystać wszystkie osoby, zarówno zarejestrowane w urzędzie pracy, jak i niezarejestrowane – w tym pracodawcy i pracownicy.

Jaki zakres informacji oferują urzędy pracy?

Urzędy pracy przekazują m.in. informacje o:

- **zawodach** – o zadaniach i wykonywanych czynnościach, narzędziach i środkach pracy, wymaganiach psychofizycznych i kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania zawodu,
- **pracy** w zawodzie, czyli dane o rynku pracy, możliwościach zatrudnienia w danym zawodzie, warunkach pracy, pracodawcach itp.,
- **edukacji** – szkołach zawodowych, wyższych i możliwościach kształcenia i szkolenia w formach kursowych i innych.

W jaki sposób można skorzystać z informacji zawodowych?

Z informacji zawodowych można skorzystać zarówno w powiatowym urzędzie pracy, jak i w centrum informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkiego urzędu pracy, samodzielnie lub przy wsparciu doradcy zawodowego. Doradcy zawodowi udzielają zainteresowanym informacji zawodowych indywidualnie, w tym telefonicznie i/lub z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych, a także organizują grupowe spotkania informacyjne.

Urzędy pracy w swoich siedzibach udostępniają nieodpłatnie zbiory informacji poprzez:

- ✓ dostęp do komputerów z łączami internetowymi do portali,
- ✓ infokioski ułatwiające dostęp do informacji i wiedzy z zakresu rynku pracy,
- ✓ wydawnictwa specjalistyczne: informatory, cykliczne publikacje, foldery i ulotki.

Atrakcyjną dla pracodawców i pracowników formą gromadzenia i upowszechniania informacji zawodoznawczej mogą być **bazodanowe systemy informatyczne**, w tym:

- Klasyfikacja zawodów i specjalności dostępna pod adresem www.mpips.gov.pl lub www.psz.praca.gov.pl,
- Rejestr instytucji szkoleniowych dostępny pod adresem www.ris.praca.gov.pl,
- Program Doradca 2000 dostępny po adresem www.psz.praca.gov.pl lub www.doradca.praca.gov.pl,
- Krajowe standardy kwalifikacji/ kompetencji zawodowych dostępne pod adresem www.kwalifikacje.praca.gov.pl,
- Modułowe programy szkoleń zawodowych dostępne pod adresem www.kwalifikacje.praca.gov.pl.

Podstawa prawna:

- informacja zawodowa: art. 8 ust. 8 pkt 2-2a oraz pkt 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); § 47 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. *w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy* (Dz. U. poz. 667);
- klasyfikacja zawodów i specjalności: art. 36 ust. 8 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. z zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. *w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy i zakresu jej stosowania* (Dz. U. poz. 1145);
- rejestr instytucji szkoleniowych: art. 20 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004 r. *w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych* (Dz. U. 2014 r. poz. 781);
- bazy danych: art. 4 ust. 1 pkt 7 lit. e ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.).

8.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy – kształcenie ustawiczne pracodawców i pracowników

Na czym polega pomoc firmie w finansowaniu kształcenia ustawicznego?

Urząd pracy może pomóc pracodawcy sfinansować kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) stanowi wydzieloną **część Funduszu Pracy** – docelowo będzie to pula 2% przychodów Funduszu Pracy, co oznacza kwotę ok. 200 mln zł. rocznie.

Minister pracy ustala priorytety wydatkowania i sposób podziału 80% środków KFS, po zasięgnięciu opinii Rady Rynku Pracy, skupiającej m.in. partnerów społecznych. O dodatkowych priorytetach i przeznaczeniu pozostałej puli 20% środków KFS decyduje Rada Rynku Pracy. W latach **2014-2015 KFS wspiera osoby w wieku 45 lat i więcej.**

Informacja o przyjmowanych w kolejnych latach priorytetach i wzorze podziału środków KFS corocznie jest udostępniana na stronach internetowych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Jakie podmioty mogą ubiegać się o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego?

W latach 2014-15 o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić wszyscy pracodawcy, którzy zamierzają inwestować w podnoszenie kompetencji pracujących w firmie osób starszych, w wieku 45 lat i więcej. Wsparcie można uzyskać także na kształcenie ustawiczne pracodawcy.

W kolejnych latach o wsparcie środkami KFS będą mogli ubiegać się pracodawcy zamierzający inwestować w podnoszenie kompetencji osób pracujących, określonych w priorytetach przyjętych na dany okres.

Uwaga: Nie jest pracodawcą osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniająca żadnego pracownika.

Co mogą zyskać pracodawcy korzystający z pomocy na kształcenie ustawiczne?

Pracodawca może otrzymać środki KFS na sfinansowanie:

- 1) **80% kosztów kształcenia** ustawicznego, nie więcej jednak niż do **wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia** w danym roku na jednego uczestnika,
- 2) 100% kosztów kształcenia ustawicznego – jeśli należy do grupy mikroprzedsiębiorców (zatrudnia do 10 osób) – nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

Środki KFS pracodawca może przeznaczyć na:

- 1) określenie potrzeb szkoleniowych w firmie, które można będzie zaspokoić dzięki środkom KFS,
- 2) **kursy i studia podyplomowe oraz egzaminy** w których wezmą udział pracownicy z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- 3) badania lekarskie i psychologiczne, jeśli okażą się niezbędne,
- 4) ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków w związku z udziałem w kształceniu ustawicznym.

W jaki sposób pracodawca może uzyskać dofinansowanie kształcenia ustawicznego?

Pracodawca zainteresowany wsparciem powinien złożyć do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności **wniosek** o zawarcie umowy na dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego. Wniosek zawiera dane pracodawcy, wskazane działania do dofinansowania, liczbę osób, których finansowanie dotyczy, koszty i wnioskowaną kwotę dofinansowania.

Finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy, udzielane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej, stanowi **pomoc de minimis**. Pracodawca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.) do wniosku musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymagany formularz. Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Starosta rozpatruje wnioski zgodnie z kolejnością ich wpływu.

Realizacja wniosków możliwa jest do wysokości limitów środków KFS, jakim dysponuje powiatowy urząd pracy.

W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku starosta zawiera z pracodawcą **umowę** o finansowanie działań obejmujących kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy. W umowie m.in. ustala się warunki zwrotu środków w przypadku nieukończenia szkolenia z winy pracownika oraz warunki zwrotu środków niewykorzystanych lub wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem. Starosta ma prawo kontrolować realizację umowy.

Podstawa prawna:

- art. 69a- 69b oraz art. 109 ust. 2d – 2n ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); art. 20 ustawy z dnia 14 marca 2014 r. *o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 598); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. *w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego* (Dz. U. poz. 639).

9.

Pomoc dla starszych pracowników podnoszących kwalifikacje

Na czym polega wspomaganie doskonalenia zawodowego starszych pracowników?

Urzędy pracy mogą zaoferować bezpośrednio osobom pracującym w wieku 45 lat i więcej wszystkie formy wspierania podnoszenia kompetencji, takie jak oferowane są bezrobotnym, z wyjątkiem finansowania stypendiów. Wsparcie udzielane osobom pracującym ma na celu zwiększenie ich szans na utrzymanie zatrudnienia lub rozwój zawodowy.

Kto z osób pracujących może starać się o pomoc w podnoszeniu kwalifikacji?

Wsparcie w podnoszeniu kwalifikacji mogą uzyskać pracujące osoby w wieku 45 lat i powyżej: pracownicy, osoby wykonujące inną pracę zarobkową (na podstawie umowy-zlecenia lub umowy o dzieło), osoby prowadzące własną działalność gospodarczą.

Jaką pomoc mogą uzyskać pracujący zainteresowani podnoszeniem kwalifikacji?

Osoby pracujące w wieku 45 lat i powyżej mogą otrzymać:

- 1) skierowanie na szkolenie zaplanowane przez urząd pracy dla grupy osób bezrobotnych, bezpłatne dla uczestnika,
- 2) skierowanie na szkolenie wybrane przez samego zainteresowanego z oferty rynkowej, sfinansowane do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia,
- 3) sfinansowanie kosztów egzaminów, do wysokości przeciętnego wynagrodzenia,
- 4) sfinansowanie kosztów studiów podyplomowych, do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia,
- 5) pożyczkę szkoleniową, w wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia.

Co pracownik musi zrobić, aby otrzymać pomoc z urzędu pracy?

Pracownik zainteresowany pomocą w podnoszeniu kwalifikacji musi zarejestrować się w powiatowym urzędzie pracy jako osoba „poszukująca pracy” – oznacza to, że szuka pomocy w urzędzie pracy, nie musi poszukiwać pracy. Następnie należy złożyć wniosek o udzielenie wsparcia w określonym zakresie, wraz z uzasadnieniem.

Podstawa prawna:

- art. 43 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); § 66-86 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. *w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy* (Dz. U. poz. 667).

10.

Trójstronne umowy szkoleniowe – szkolenie bezrobotnych na zamówienie pracodawcy

Co to jest trójstronna umowa szkoleniowa?

Trójstronna umowa szkoleniowa jest zawierana pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową w celu przygotowania bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia na konkretnych stanowiskach pracy. W ramach umowy:

- **starosta** zobowiązuje się do skierowania na szkolenie i sfinansowania kosztów szkolenia określonej liczby osób bezrobotnych,
- **instytucja szkoleniowa** zobowiązuje się do przeprowadzenia szkolenia zgodnie z programem uzgodnionym z pracodawcą i ściśle dostosowanym do jego potrzeb,
- **pracodawca** zobowiązuje się do zatrudnienia osób bezrobotnych po zakończeniu szkolenia na okres co najmniej 6 miesięcy.

Jakie podmioty mogą ubiegać się o zawarcie trójstronnej umowy szkoleniowej?

Każdy pracodawca może starać się o sfinansowanie przez urząd pracy szkolenia dla osób bezrobotnych uwzględniającego specyficzne potrzeby firmy.

Uwaga: Nie jest pracodawcą osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniająca żadnego pracownika.

Jakie korzyści przynoszą trójstronne umowy szkoleniowe?

Szkolenia organizowane na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych mają cechy tzw. szkoleń „szytych na miarę”. Umożliwiają wyposażenie bezrobotnych kandydatów do pracy w wiedzę i umiejętności w pełni dopasowane do wymagań stanowisk pracy w firmie.

W jaki sposób starać się o zawarcie trójstronnej umowy szkoleniowej?

Szkolenie organizowane na podstawie trójstronnej umowy szkoleniowej realizowane jest na wniosek pracodawcy. **Wniosek** należy złożyć w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności.

Do wniosku należy dołączyć zobowiązanie do zatrudnienia bezrobotnych skierowanych na szkolenie na okres co najmniej 6 miesięcy w trakcie lub po ukończeniu szkolenia, lub po zdaniu egzaminu, jeśli został przeprowadzony.

Finansowanie kosztów szkolenia organizowanego w ramach trójstronnej umowy szkoleniowej stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności **pomocy de minimis**. Pracodawca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.) do wniosku musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymaganym formularzu. Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Starosta rozpatruje wniosek o zawarcie trójstronnej umowy szkoleniowej w ciągu 7 dni od jego złożenia przez pracodawcę.

Co jest przedmiotem trójstronnej umowy szkoleniowej?

Umowa szkoleniowa zawarta między urzędem pracy, pracodawcą i instytucją szkoleniową reguluje zobowiązania stron, w tym:

- 1) określa nazwę, miejsce, termin szkolenia, liczbę uczestników i koszty szkolenia pokrywane przez urząd pracy;
- 2) zobowiązuje instytucję szkoleniową m.in. do dokumentowania przebiegu szkolenia;
- 3) zobowiązuje pracodawcę do zatrudnienia bezrobotnych skierowanych na szkolenie na okres co najmniej 6 miesięcy w trakcie lub po ukończeniu szkolenia, lub po zdaniu egzaminu, jeśli został przeprowadzony;
- 4) zawiera odwołanie do właściwego rozporządzenia Komisji (UE), które określa warunki dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Integralną częścią umowy jest program szkolenia, który powinien być ściśle uzgodniony z pracodawcą. W programie szkolenia powinny być uwzględnione m.in. wymagania wstępne dla uczestników szkolenia, cele szkolenia, plan nauczania i wymiar godzin z podziałem na część teoretyczną i praktyczną, kluczowe punkty do realizacji na kolejnych zajęciach, przewidziane egzaminy.

Podstawa prawna:

- art. 40 ust. 2e-2g ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); § 73-77 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. *w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy* (Dz. U. poz. 667).

11.

Dostosowanie kompetencji bezrobotnych do potrzeb rynku pracy

Na czym polega pomoc urzędu pracy w dostosowaniu kompetencji bezrobotnych do potrzeb firm?

Pracodawcy mogą pozyskać z urzędu pracy przeszkolonych kandydatów do pracy. Urząd pracy może pomóc bezrobotnym zdobyć nowe umiejętności, zawód lub uprawnienia zawodowe, określone na podstawie diagnozy zapotrzebowania na kwalifikacje.

Jak pracodawcy mogą skorzystać z inwestowania przez urząd pracy w kompetencje bezrobotnych?

O zakresie i poziomie kompetencji uzyskanych przez bezrobotnych pracodawcy mogą decydować w sposób pośredni, przedstawiając w urzędzie pracy **zapotrzebowanie na konkretne umiejętności lub zawody**. Informację tę urzędy pracy wykorzystują do planowania tematyki kontraktowanych szkoleń lub podejmowania decyzji o finansowaniu podnoszenia kwalifikacji w formach wybranych przez bezrobotnych.

Jeżeli urząd pracy nie będzie mógł skierować do pracodawcy bezrobotnych o kwalifikacjach określonych w ofercie pracy (gdyż w rejestrze bezrobotnych nie będzie takich osób), to wówczas może podjąć działania mające na celu dostosowanie kwalifikacji bezrobotnych do wymagań pracodawców, m.in.:

- zaplanować i zakontraktować (sfinansować) **szkolenia grupowe**,
- skierować osobę bezrobotną na jej wniosek na **szkolenie wybrane z oferty rynkowej**,
- sfinansować **koszt egzaminów**, w tym prowadzących do uzyskania uprawnień/licencji zawodowych,
- sfinansować **koszt studiów podyplomowych**.

Pomoc bezrobotnym w zakresie dostosowania kompetencji do wymagań gospodarki jest udzielana w oparciu o ustalony dla każdej osoby profil pomocy i zgodnie z indywidualnym planem działania.

Podstawa prawna:

- art. 40 – 43 oraz art. 55 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); § 66-86 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. *w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy* (Dz. U. poz. 667).

12.

Bony szkoleniowe dla bezrobotnych do 30 roku życia

Co to jest bon szkoleniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia?

Osoba bezrobotna, która nie przekroczyła 30 roku życia może otrzymać z urzędu pracy bon szkoleniowy, który gwarantuje jej skierowanie na wybrane szkolenie wraz z opłaceniem kosztów ponoszonych w związku z podjęciem szkolenia.

Wartość bonu szkoleniowego wynosi do 100% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu przyznania bonu szkoleniowego.

Jakie są warunki przyznania bezrobotnemu bonu szkoleniowego?

Bon szkoleniowy jest przyznawany na wniosek bezrobotnego, z uwzględnieniem wyników profilowania pomocy.

Przed decyzją o przyznaniu bonu młody bezrobotny musi znaleźć pracodawcę chętnego do jego zatrudnienia po odbyciu szkolenia lub w inny sposób wykazać, że szkolenie zwiększy szansę na podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

Przyznanie bonu musi być ujęte w indywidualnym planie działania dla bezrobotnego. Osoba, która otrzyma bon szkoleniowy musi w ustalonym terminie dostarczyć do urzędu pracy bon wypełniony przez instytucję szkoleniową. Termin ważności bonu określa starosta.

Jak wygląda bon szkoleniowy?

Każdy urząd pracy może zaprojektować własny bon szkoleniowy. Bon powinien jednak zawierać m.in. informacje o urzędzie pracy i dane bezrobotnego, miejsce na dane o instytucji szkoleniowej i potwierdzenie zgłoszenia się bezrobotnego na określony kurs, informacje o zakresie kosztów finansowanych w ramach bonu.

Jakie koszty finansowane są w ramach bonu szkoleniowego?

W ramach bonu szkoleniowego starosta finansuje koszty:

- 1) jednego lub kilku szkoleń;
- 2) badań lekarskich lub psychologicznych niezbędnych do podjęcia szkolenia i/lub pracy po szkoleniu;

- 3) przejazdu na szkolenia (ryczałt maksymalnie do 200 zł.);
- 4) zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania (ryczałt maksymalnie do 1500 zł.).

Starosta finansuje koszty do wysokości określonej w bonie szkoleniowym, a bezrobotny pokrywa koszty przekraczające ten limit.

Bezrobotny, który wybierze sobie szkolenie z oferty rynkowej i uzasadni możliwość podjęcia pracy po tym szkoleniu, otrzymuje skierowanie na szkolenie, co oznacza także, że otrzyma stypendium szkoleniowe w wysokości 120% zasiłku.

Jakie korzyści mogą przynieść pracodawcy boni szkoleniowe dla bezrobotnych?

Bezrobotny ubiegając się o realizację bonu szkoleniowego musi wykazać, że szkolenie zwiększy jego szanse na zatrudnienie, podjęcie innej pracy zarobkowej czy uruchomienie działalności gospodarczej. Najchętniej urzędy pracy uznają za uprawdopodobnienie zatrudnienia deklarację pracodawcy o zatrudnieniu bezrobotnego po ukończeniu szkolenia. Bezrobotny poszukując pracy będzie zatem informować pracodawców o możliwościach nabycia nowych/ specjalistycznych umiejętności, a z drugiej strony będzie zainteresowany, aby pracodawca zadeklarował jego zatrudnienie po odbytym szkoleniu.

Pracodawca poszukujący kandydatów do pracy może uzgodnić z bezrobotnym posiadającym bon szkoleniowy szczegółowy zakres szkolenia, a także podpowiedzieć mu, gdzie można zdobyć pożądane kwalifikacje i po zrealizowanym szkoleniu pozyskać osobę dobrze przygotowaną do podjęcia pracy.

Podstawa prawna:

- art. 66k ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); § 67 ust. 1 pkt 4 oraz § 80 ust. 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. *w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy* (Dz. U. poz. 667).

13.

Staże dla bezrobotnych

Co to jest staż i kogo urząd pracy kieruje na staż?

Staż jest instrumentem aktywizacji bezrobotnych – to nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą (stażysta otrzymuje stypendium z urzędu pracy).

Na staż mogą zostać skierowani wszyscy bezrobotni zarejestrowani w powiatowym urzędzie pracy. Skierowanie na staż przyznawane jest w oparciu o wyniki profilowania pomocy oraz z uwzględnieniem wskazań w indywidualnym planie działania.

Celem stażu jest:

- umożliwienie bezrobotnemu nabycia umiejętności praktycznych,
- zdobycie doświadczenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy.

Staż może trwać od 3 do 6 miesięcy, a w przypadku bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia – od 3 do 12 miesięcy.

Odbycie stażu potwierdzają dokumenty:

- zaświadczenie o odbyciu stażu wydane przez starostę (urząd pracy),
- opinia pracodawcy zawierająca informacje o zadaniach realizowanych podczas stażu i pozyskanych umiejętnościach zawodowych.

Kto może być organizatorem stażu?

Organizatorem stażu może być:

- pracodawca,
- rolnicza spółdzielnia produkcyjna,
- pełnoletnia osoba fizyczna prowadząca w kraju osobiście i na własny rachunek produkcję roślinną lub zwierzęcą w gospodarstwie rolnym o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe oraz osoba prowadząca dział specjalny produkcji rolnej⁸,
- organizacja pozarządowa,
- przedsiębiorca niezatrudniający pracowników.

⁸ Zgodnie z ustawą z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2008 r. Nr 50, poz. 291, z późn. zm.).

Jakie korzyści pracodawcy może przynieść organizacja stażu dla bezrobotnych?

Pracodawca pozyskuje osobę do pracy bez ponoszenia kosztów wynagrodzenia. Może sprawdzić kompetencje posiadane przez bezrobotnego, a także może go praktycznie wyszkolić na stanowisku pracy, zgodnie z potrzebami firmy. Stażysta otrzymuje stypendium w wysokości 120% zasiłku miesięcznie wypłacane przez powiatowy urząd pracy.

Co należy zrobić, aby zorganizować staż?

Pracodawca zainteresowany zorganizowaniem dla bezrobotnego stażu, powinien złożyć do powiatowego urzędu pracy **wniosek** o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu.

Pracodawca może (ale nie musi) we wniosku wskazać bezrobotnego, którego chce przyjąć na staż podając jego imię i nazwisko. Urząd pracy może jednak nie uwzględnić życzenia pracodawcy – gdyż skierowanie na staż musi wynikać z ustalonego profilu pomocy dla bezrobotnego i indywidualnego planu działań.

Staż realizowany jest na podstawie **umowy** między starostą (urzędem pracy) a pracodawcą. Do umowy załączany jest **program stażu**.

Pracodawca zobowiązany jest m.in. wyznaczyć opiekuna stażysty, realizować ustalony program, udzielić bezrobotnemu 2 dni wolnego za każde 30 dni stażu, na zakończenie zaś wystawić dokument potwierdzający odbycie stażu (wskazać zrealizowane zadania i nabyte umiejętności).

Podstawa prawna:

- art. 53 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w *sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych* (Dz. U. Nr 142, poz. 1160).

14.

Bony stażowe dla bezrobotnych do 30 roku życia

Co to jest bon stażowy dla bezrobotnego do 30 roku życia?

Osoba bezrobotna, która nie przekroczyła 30 roku życia może otrzymać bon stażowy, który gwarantuje jej skierowanie do odbycia półrocznego stażu u wybranego pracodawcy. Pracodawca jednak musi zobowiązać się do zatrudnienia bezrobotnego po ukończeniu stażu przez dalsze 6 miesięcy.

Jakie są warunki przyznania bezrobotnemu bonu stażowego?

Bon stażowy jest przyznawany na wniosek bezrobotnego. Przyznanie bonu musi wynikać z ustalonego dla bezrobotnego profilu pomocy i być ujęte w indywidualnym planie działania.

Bon stażowy może być przyznany zarejestrowanej osobie bezrobotnej, która znalazła pracodawcę do realizacji stażu i uzyskała od niego zapewnienie zatrudnienia po zakończeniu stażu na okres 6 miesięcy.

Termin ważności bonu stażowego określa starosta.

Jak wygląda bon stażowy?

Każdy urząd pracy może zaprojektować własny bon stażowy. Bon powinien jednak zawierać m.in. informacje o urzędzie pracy i dane bezrobotnego, a także miejsce na dane pracodawcy i zgłoszenie przez pracodawcę chęci przyjęcia stażysty na okres 6 miesięcy oraz deklarację zatrudnienia go po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy.

Kto może być organizatorem stażu na podstawie bonu stażowego?

Staż na podstawie bonu stażowego może być realizowany przez każdy podmiot uprawniony do organizowania stażu.

Jakie koszty finansuje bon stażowy?

W ramach bonu stażowego starosta finansuje:

- koszty półrocznego stypendium wypłacanego bezrobotnemu,
- koszty przejazdu do i z miejsca odbywania stażu – w formie ryczałtu,
- koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych – w formie wpłaty na konto wykonawcy badania.

Co zyskują pracodawcy zatrudniający bezrobotnych w ramach bonu stażowego?

Pracodawca pozyskuje na okres pół roku osobę do pracy bez ponoszenia kosztów wynagrodzenia. Pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego przez deklarowany okres 6 miesięcy, przysługuje dodatkowo **premia w wysokości 1500 zł**, wypłacana przez starostę. Zatrudnienie oznacza wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą. Warunki wypłacenia premii powinny być jasno określone w umowie zawartej przez starostę z pracodawcą.

Premia jest wypłacana jednorazowo i stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W jaki sposób starać się o przyjęcie bezrobotnego na staż w ramach bonu stażowego?

Wstępnym krokiem warunkującym skierowanie bezrobotnego na staż w ramach bonu stażowego jest złożenie przez pracodawcę **deklaracji** zawierającej **zobowiązanie do zatrudnienia bezrobotnego** po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy. Deklaracja wpisywana jest na formularzu bonu.

Staż realizowany jest na **wniosek** pracodawcy.

Pracodawca do wniosku o organizację stażu w ramach bonu stażowego musi dołączyć: zobowiązanie do zatrudnienia bezrobotnych skierowanych na staż przez co najmniej 6 miesięcy.

Ponadto, ze względu na premię po zakończeniu stażu pracodawca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.) do wniosku musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymagany formularz. Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

W jaki sposób realizowany jest staż w ramach bonu stażowego?

Bezrobotny dysponujący bonem stażowym kierowany jest na staż zorganizowany w oparciu o **umowę** między starostą (urzędem pracy) a pracodawcą, tak jak w przypadku pozostałych staży. Do umowy załączany jest **program stażu**. Pracodawca zobowiązany jest wyznaczyć opiekuna stażysty, realizować ustalony program, udzielić bezrobotnemu

2 dni wolnego za każde 30 dni stażu, na zakończenie zaś wystawić dokument potwierdzający odbycie stażu.

Podstawa prawna:

- art. 66l ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. *w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych* (Dz. U. Nr 142, poz. 1160).

15.

Przygotowanie zawodowe dorosłych

Co to jest przygotowanie zawodowe dorosłych?

Przygotowanie zawodowe dorosłych jest instrumentem aktywizacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy, realizowanym bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej, zakończonego egzaminem.

Istnieją dwie formy przygotowania zawodowego dorosłych:

- 1) przyzuczenie do pracy, które trwa od 3 do 6 miesięcy i umożliwia zdobycie wybranych umiejętności lub kwalifikacji w zawodzie, potwierdzonych zaświadczeniem lub świadectwem; kończy się egzaminem w instytucji szkoleniowej, okręgowej komisji egzaminacyjnej, w izbie rzemieślniczej lub w innej instytucji uprawnionej do przeprowadzania egzaminów;
- 2) praktyczna nauka zawodu, która trwa od 6 do 12 miesięcy, kończy się egzaminem potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie w okręgowej komisji egzaminacyjnej lub egzaminem czeladniczym w izbie rzemieślniczej i umożliwia uzyskanie:
 - świadectwa potwierdzającego kwalifikację w zawodzie,
 - dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających wszystkie kwalifikacje wyodrębnione w danym zawodzie,
 - świadectwa czeladniczego.

Przygotowanie zawodowe dorosłych jest formą aktywizacji przeznaczoną do realizacji przede wszystkim u pracodawcy. Na naukę umiejętności praktycznych u pracodawcy przeznaczają się co najmniej 80% czasu, 20% czasu to nauka teorii, która może odbywać się u pracodawcy lub w instytucji szkoleniowej.

Kto może zostać skierowany na przygotowanie zawodowe dorosłych?

Skierowanie na przygotowanie zawodowe dorosłych z powiatowego urzędu pracy mogą uzyskać:

- osoby bezrobotne,
- osoby poszukujące pracy, które nie pozostają w zatrudnieniu⁹.

⁹ Tzn. otrzymują świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny, uczestniczą w zajęciach w Centrum Integracji Społecznej lub indywidualnym programie integracji, są żołnierzami rezerwy, pobierają rentę szkoleniową, pobierają świadczenie szkoleniowe.

Skierowanie na przygotowanie zawodowe dorosłych musi wynikać z ustalonego profilu pomocy dla tej osoby i być ujęte w indywidualnym planie działania.

Który pracodawca może ubiegać się o zrealizowanie przygotowania zawodowego dorosłych?

Przygotowanie zawodowe dorosłych może realizować każdy pracodawca, który spełni określone warunki:

- 1) zaofertuje program przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do pracy lub w formie praktycznej nauki zawodu,
- 2) wyznaczy opiekuna uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych (spełniającego określone warunki).

Co zyskują pracodawcy realizujący przygotowanie zawodowe dorosłych?

Pracodawca realizujący przygotowanie zawodowe dorosłych ma do dyspozycji osobę niewykwalifikowaną lub z kwalifikacjami zdezaktualizowanymi, którą na stanowisku pracy przygotowuje do profesjonalnej realizacji zadań w firmie. Pracodawca nie ponosi kosztów wynagrodzenia uczestnika aktywizacji, natomiast przysługuje mu:

- **refundacja wydatków bieżących** niezbędnych do realizacji programu (w szczególności na materiały, surowce, eksploatację maszyn i urządzeń, odzież roboczą, posiłki regeneracyjne) w wymiarze do 2% przeciętnego wynagrodzenia za każdy pełny miesiąc realizacji programu,
- **premia po zdaniu egzaminu przez uczestnika**; jest ona przyznawana na wniosek pracodawcy, w wysokości 400 zł za każdy pełny miesiąc programu zrealizowanego dla każdego skierowanego uczestnika; zdany egzamin dokumentuje świadectwo lub dyplom wystawiane przez okręgową komisję egzaminacyjną, świadectwo czeladnicze wystawiane przez izbę rzemieślniczą, zaświadczenie wystawiane przez instytucję szkoleniową lub dokument wydany przez instytucje branżowe uprawnione do przeprowadzania egzaminów.

Refundacja i premia stanowią pomoc *de minimis* i są przyznawane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Przewiduje się również wypłatę należności przysługującej instytucji szkoleniowej za realizację ustalonej części programu nauki teoretycznej. Urząd pracy opłaca także koszty egzaminów uczestników przygotowania zawodowego dorosłych.

W jaki sposób starać się o realizację przygotowania zawodowego dorosłych?

Pracodawca zainteresowany utworzeniem miejsc przygotowania zawodowego dorosłych składa do właściwego powiatowego urzędu pracy **wniosek** w sprawie gotowości ich utworzenia.

Pracodawca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr

59, poz. 404, z późn. zm.), do wniosku musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymaganym formularzu. Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Przygotowanie zawodowe dorosłych jest realizowane na podstawie **umowy między starostą a pracodawcą i ewentualnie instytucją szkoleniową**, w oparciu o program opracowany przez pracodawcę samodzielnie lub wspólnie z instytucją szkoleniową.

Podstawa prawna:

- art. 53a-53m ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 kwietnia 2014 r. *w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych* (Dz. U. poz. 497).

16.

Przygotowanie zawodowe młodzieży w wieku szkolnym

W jakich formach Fundusz Pracy wspiera kształcenie zawodowe młodzieży?

Kształcenie zawodowe młodzieży objętej obowiązkiem nauki (do 18 roku życia) wspierane jest środkami Funduszu Pracy na dwa sposoby. Pracodawcom zatrudniającym pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego:

- ✓ refundowane są koszty wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne pracowników młodocianych,
- ✓ przyznawana jest premia za wykształcenie młodocianego, po zakończeniu programu kształcenia i złożeniu przez młodocianego egzaminu z wynikiem pozytywnym.

Jakie są ogólne zasady zatrudniania młodocianych pracowników?

Młodocianym pracownikiem jest osoba w wieku 16-18 lat objęta obowiązkiem nauki, zatrudniona u pracodawcy w celu przygotowania zawodowego¹⁰.

Pracodawca ma obowiązek zawarcia z młodocianym na piśmie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Młodociany może być zatrudniony wyłącznie w celu przygotowania zawodowego.

Możliwe są 2 formy zatrudnienia młodocianych: (1) w celu nauki zawodu, przez okres 36 miesięcy lub (2) w celu przyuczenia do wykonywania określonej pracy, w okresie od 3 do 6 miesięcy.

Młodociani pracownicy część praktyczną kształcenia zawodowego realizują u pracodawcy, natomiast część teoretyczną mogą realizować w szkole zawodowej, ośrodku doskonalenia i doskonalenia zawodowego lub pod kierunkiem pracodawcy.

Praktyczna nauka zawodu kończy się egzaminem potwierdzającym kwalifikację w zawodzie lub potwierdzającym kwalifikacje zawodowe, jeśli na zawód składa się więcej niż jedna kwalifikacja. Egzamin są organizowane przez okręgowe komisje egzaminacyjne lub przez izby rzemieślnicze w przypadku zawodów rzemieślniczych. Przyuczenie do pracy kończy się egzaminem sprawdzającym u pracodawcy lub organizowanym przez izby rzemieślnicze w przypadku zawodów rzemieślniczych.

¹⁰ Status pracownika młodocianego mają młode osoby zdobywające wykształcenie zasadnicze zawodowe.

Przygotowanie zawodowe młodocianych u pracodawcy może prowadzić osoba posiadająca kwalifikacje instruktora praktycznej nauki zawodu i może to być: sam pracodawca, osoba prowadząca zakład w imieniu pracodawcy bądź osoba zatrudniona u pracodawcy. Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle sprawuje izba rzemieślnicza lub z jej upoważnienia cech.

Młodocianemu przysługuje wynagrodzenie za pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia pracowników młodocianych określają przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. *w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania* (Dz. U. 2014 poz. 232).

W przypadku nauki zawodu minimalne wynagrodzenie młodocianego wynosi:

- w pierwszym roku nauki nie mniej niż 4% przeciętnego wynagrodzenia;
- w drugim roku nauki nie mniej niż 5 % przeciętnego wynagrodzenia;
- w trzecim roku nauki nie mniej niż 6 % przeciętnego wynagrodzenia.

Młodocianemu odbywającemu przyuczenie do wykonywania określonej pracy przysługuje nie mniej niż 4 % przeciętnego wynagrodzenia.

Przygotowanie zawodowe młodocianych może odbywać się w zawodach ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (w oparciu o podstawę programową kształcenia) lub w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła z klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, w oparciu o standardy egzaminowania określone w standardach egzaminowania na tytuł czeladnika.

W jakich zawodach pracodawcy mogą uzyskać refundację wynagrodzeń pracowników młodocianych?

Zawody, w których możliwe jest otrzymanie refundacji wynagrodzeń młodocianych i składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń określone są przez samorząd województwa, na podstawie analizy zapotrzebowania na kwalifikacje na rynku pracy. Lista tych zawodów ogłaszana jest corocznie w Dzienniku urzędowym województwa w terminie do 30 kwietnia.

Jakie warunki muszą spełnić pracodawcy, aby uzyskać refundację kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników?

O refundację wynagrodzeń młodocianych i składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń może się ubiegać pracodawca, który podpisał z młodocianym umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Jednak aby móc podpisać umowę pracodawca, osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy lub osoba zatrudniona u pracodawcy musi spełnić warunki do prowadzenia przygotowania zawodowego w zakresie wymagań zawodowych i pedagogicznych określonych w przepisach w sprawie praktycznej nauki zawodu wydanych

na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.).

Pracodawca otrzymujący refundację jest zobowiązany do zatrudniania na podstawie umowy o pracę wszystkich młodocianych finansowanych z Funduszu Pracy przez co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu przygotowania zawodowego.

Dla ilu pracowników młodocianych można otrzymać refundację wynagrodzeń?

Przepisy określają ściśle limity dotyczące liczby młodocianych, którzy mogą być objęci refundacją wynagrodzeń. Podstawą do ustalenia limitu jest liczba zatrudnionych przez pracodawcę pracowników:

- pracodawca może otrzymać refundację wynagrodzeń dla młodocianych w liczbie nie przekraczającej trzykrotnej liczby pracowników, których zatrudnia na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony,
- pracodawca jednoosobowy, zatrudniający wyłącznie młodocianych może otrzymać refundację nie więcej niż dla trzech pracowników młodocianych.

W jaki sposób starać się o przyznanie refundacji wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników?

Pracodawca zainteresowany refundacją wynagrodzeń pracowników młodocianych musi złożyć **wniosek** o zawarcie umowy o refundację wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń. Wniosek taki może także złożyć działająca w imieniu pracodawcy organizacja zrzeszająca pracodawców. Wniosek powinien być złożony w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy, właściwej ze względu na miejsce odbywania przez młodocianego przygotowania zawodowego.

Zaopiniowane przez Centrum pozytywnie wnioski pracodawców stanowią podstawę dla Wojewódzkiej Komendy OHP do zawarcia **umowy o refundację** poniesionych kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne pracowników młodocianych.

Umowy o refundację wynagrodzeń są zawierane na podstawie zawartych przez pracodawców umów z pracownikami młodocianymi o przygotowanie zawodowe, na cały cykl kształcenia pracownika młodocianego.

Umowa o refundację wynagrodzeń młodocianych jest podstawą do składania cyklicznie przez pracodawcę wniosków o wypłatę refundowanych kwot.

Uwaga: Refundacja wynagrodzeń młodocianych od lipca 2014 roku stanowi pomoc *de minimis* i jest przyznawana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*. Wcześniej wypłacana była na zasadach udzielania pomocy publicznej na szkolenia. Zmieniły się w związku z tym i procedura zawierania umów o refundację, i wymagania związane ze składaniem wniosków o wypłatę refundowanych kwot.

Pracodawca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.) do wniosku musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymaganym formularzu. Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

W jakich zawodach pracodawcy mogą uzyskać dofinansowanie kosztów kształcenia pracowników młodocianych?

Dofinansowanie kosztów kształcenia pracowników młodocianych, można otrzymać za efekty kształcenia w każdym zawodzie, w którym pracodawca prowadzi przygotowanie zawodowe. Wypłata dofinansowania, tzw. premia za wykształcenie młodocianego, jest niezależna od refundacji wynagrodzeń młodocianych.

Co zyskują pracodawcy i jakie warunki muszą spełnić, aby otrzymać dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników?

Dofinansowanie kosztów kształcenia przysługuje pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, jeżeli młodociany ukończył program, zdał z powodzeniem wszystkie egzaminy i uzyskał odpowiednie dokumenty. Zdanie egzaminu kończącego naukę zawodu poświadcza świadectwo wystawione przez okręgową komisję egzaminacyjną lub świadectwo czeladnicze wystawione przez izbę rzemieślniczą. Zdanie egzaminu po przyuczeniu do wykonywania określonej pracy potwierdzają zaświadczenia wystawiane przez pracodawców lub izby rzemieślnicze, wskazujące na opanowanie określonych umiejętności w wykonywaniu prac, których dotyczyło przyuczenie.

Wysokość dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego zależy od okresu kształcenia wynikającego z umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i określona jest w przepisach ustawy o systemie oświaty. Kwoty dofinansowania wynoszą:

- w przypadku nauki zawodu: do 8 081 zł, za kształcenie w okresie 36 miesięcy (według stanu na dzień 8 lipca 2014 r.),
- w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy: do 254 zł za każdy pełny miesiąc kształcenia (według stanu na dzień 8 lipca 2014 r.).

Kwoty dofinansowania podlegają waloryzacji.

Dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników stanowi pomoc *de minimis* przyznawaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W jaki sposób starać się o przyznanie dofinansowania kosztów kształcenia młodocianych pracowników?

Pracodawca, który ubiega się o dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników, powinien złożyć stosowny **wniosek** w terminie **trzech miesięcy od dnia zdania przez młodocianego pracownika egzaminu** po zakończeniu nauki zawodu lub przyzuczenia do wykonywania określonej pracy.

Pracodawca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn.zm.) do wniosku musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymaganym formularzu. Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Dofinansowanie przyznaje wójt (burmistrz, prezydent miasta) właściwy ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika, w drodze decyzji administracyjnej.

Szczegółowe informacje na temat trybu przyznania dofinansowania i wzory formularzy można znaleźć na stronie internetowej organu przyznającego dofinansowanie.

Podstawa prawna:

- art. 70b ustawy z dnia 7 września 1991 r. *o systemie oświaty* (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. *w sprawie praktycznej nauki zawodu* (Dz. U. Nr 244, poz. 1626);
- ustawa z dnia 22 marca 1989 r. *o rzemiośle* (Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 979, z późn. zm.);
- rozdział IX ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.); rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. *w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania* (Dz. U. z 2014 r. poz. 232);
- art. 8 ust. 1 pkt 15, art. 12 ust. 5 pkt 5 oraz ust. 6-6a, art. 108 ust. 1 pkt 55 ustawy dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674 późn. zm); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. *w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom* (Dz. U. poz. 865).

17.

Prace interwencyjne

Co to są prace interwencyjne i jaki jest ich główny cel?

Prace interwencyjne oznaczają zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę, z częściowym dofinansowaniem (refundacją) pracodawcy wynagrodzenia przez urząd pracy. Celem jest ułatwienie bezrobotnym powrotu lub wejścia na rynek pracy.

Kto może zostać skierowany do organizatora prac interwencyjnych?

Skierowanie do podjęcia zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych może otrzymać osoba bezrobotna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy, na podstawie ustalonego dla niej profilu pomocy i zgodnie z indywidualnym planem działania. Bezrobotni powyżej 50 roku życia mogą korzystać z prac interwencyjnych w wydłużonym okresie (nawet do 4 lat, gdy refundacja następuje za co drugi miesiąc).

Kto może ubiegać się o wsparcie na zorganizowanie prac interwencyjnych?

O organizację prac interwencyjnych może ubiegać się każdy pracodawca, który w ocenie organu jest w stanie te prace prawidłowo przeprowadzić (np. niebędący w stanie likwidacji oraz niezalegający z podatkami).

Co zyskują pracodawcy organizujący prace interwencyjne?

Pracodawca, który zatrudnił w ramach prac interwencyjnych skierowanych przez urząd pracy bezrobotnych otrzymuje **zwrot części kosztów** poniesionych na ich:

- a) wynagrodzenia,
- b) nagrody,
- c) składki na ubezpieczenia społeczne.

Zgodnie z ustawą o *promocji zatrudnienia* (...) refundacja może być wypłacana:

- ✓ **przez okres do 6 miesięcy** za zatrudnienie skierowanych bezrobotnych; wysokość refundacji nie może przekroczyć kwoty obliczanej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz kwoty zasiłku dla bezrobotnych (obowiązującej w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczeniowego miesiąca) i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia (art. 51 ust. 1);

- ✓ **przez okres do 6 miesięcy** za zatrudnienie skierowanych bezrobotnych; wysokość refundacji nie może przekroczyć połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdą osobą bezrobotną (art. 51 ust. 2);
- ✓ **przez okres do 12 miesięcy** za zatrudnienie skierowanych bezrobotnych, jeżeli zwrot obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc zatrudnienia; wysokość refundacji nie może przekroczyć minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdą bezrobotnego (art.51 ust. 3);
- ✓ **przez okres do 12 miesięcy** za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu w wysokości nieprzekraczającej kwoty zasiłku (obowiązującej w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczeniowego miesiąca) i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia (art. 56 ust. 1);
- ✓ **przez okres do 18 miesięcy** za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy w wysokości nieprzekraczającej minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od tego wynagrodzenia, jeżeli zwrot obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc (art. 56 ust. 2);
- ✓ **przez okres do 24 miesięcy** za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego w wieku powyżej 50 roku życia, a nawet **przez okres do 4 lat** – jeżeli zwrot obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc zatrudnienia takiej osoby (art. 59 ust. 1-2); wysokość refundacji za skierowanie do prac interwencyjnych tej grupy osób nie może przekroczyć połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia, jeśli skierowane osoby nie spełniają warunków koniecznych do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego, zaś 80% – jeśli już spełniają warunki konieczne do nabycia ww. świadczenia przedemerytalnego (art. 59 ust. 4).

Uwaga: Od lipca 2014 roku pomoc dla pracodawcy na zorganizowanie prac interwencyjnych jest udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W jaki sposób starać się o pomoc na zorganizowanie prac interwencyjnych?

Pracodawca zainteresowany zorganizowaniem prac interwencyjnych powinien złożyć do wybranego powiatowego urzędu pracy **wniosek**, w którym podane będą m.in. dane firmy, proponowana liczba bezrobotnych i okres ich zatrudnienia, miejsce i rodzaj prac, wymogi kwalifikacyjne, a także proponowana wysokość wynagrodzenia i wysokość refundacji.

Do wniosku o organizację prac interwencyjnych pracodawca musi dołączyć oświadczenie o niezaleganiu z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz innych danin publicznych.

Pracodawca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o *postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.) do wniosku musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymaganym formularzu. Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Pracodawca w ciągu 30 dni od złożenia wniosku powinien otrzymać od starosty powiadomienie o decyzji w sprawie organizacji prac interwencyjnych. Jeśli decyzja jest pozytywna **starosta zawiera z pracodawcą umowę**.

Pracodawca także zawiera **umowy o pracę z bezrobotnymi**, którzy będą wykonywać prace interwencyjne.

Jakie są uprawnienia i obowiązki pracodawcy organizującego prace interwencyjne?

Pracodawca po zakończeniu okresu refundacji jest zobowiązany do utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez wskazany w umowie okres. W przypadku prac interwencyjnych trwających do 6 miesięcy – jest to okres 3 miesięcy, natomiast w przypadku prac interwencyjnych trwających 12 miesięcy lub dłużej – jest to okres 6 miesięcy.

W przypadku niewywiązania się z dalszego zatrudnienia osoby skierowanej przez urząd pracy lub naruszenia innych warunków umowy, pracodawca zobowiązany będzie do zwrotu uzyskanej pomocy wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości uzyskanej pomocy od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

Jeżeli pracodawca bezpośrednio po zakończeniu prac interwencyjnych trwających co najmniej 6 miesięcy zatrudnił skierowanego bezrobotnego przez okres dalszych 6 miesięcy i po upływie tego okresu dalej go zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy, starosta może przyznać pracodawcy jednorazową refundację wynagrodzenia w wysokości uprzednio uzgodnionej, nie wyższej jednak niż 150% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu spełnienia tego warunku.

Podstawa prawna:

- art. 2 ust. 1 pkt 26, art. 51, art. 56, art. 59 i art. 59a – 59c ustawy dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2014 r. w *sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne* (Dz. U. poz. 864).

18.

Roboty publiczne

Co to są roboty publiczne i jaki jest ich główny cel?

Roboty publiczne oznaczają zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac finansowanych lub dofinansowanych ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków.

Celem jest wsparcie osób bezrobotnych w powrocie lub wejściu na rynek pracy.

Kto może zostać skierowany do wykonywania robót publicznych?

Skierowanie do podjęcia zatrudnienia w ramach robót publicznych może otrzymać osoba bezrobotna, na podstawie ustalonego dla niej profilu pomocy i zgodnie z indywidualnym planem działania.

Kto może być organizatorem robót publicznych?

Roboty publiczne mogą być organizowane przez:

- powiaty (z wyłączeniem prac organizowanych w urzędach pracy),
- gminy,
- organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej,
- spółki wodne i ich związki.

Organizator robót publicznych może wskazać pracodawcę, u którego będą wykonywane roboty publiczne i wówczas ten wskazany pracodawca będzie beneficjentem pomocy.

Co zyskują pracodawcy organizujący roboty publiczne?

Pracodawca, który w ramach robót publicznych zatrudnia skierowanych bezrobotnych otrzymuje **zwrot części kosztów** poniesionych na ich:

- a) wynagrodzenia,
- b) nagrody,
- c) składki na ubezpieczenia społeczne.

Zgodnie z ustawą *o promocji zatrudnienia* (...) refundacja może być wypłacana organizatorowi robót publicznych:

- ✓ **przez okres do 6 miesięcy** za zatrudnienie skierowanych bezrobotnych; wysokość refundacji nie może przekroczyć kwoty obliczanej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz 50% przeciętnego wynagrodzenia (obowiązującego w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczeniowego miesiąca) i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia (art. 57 ust.1);
- ✓ **przez okres do 12 miesięcy** za zatrudnienie skierowanych bezrobotnych w wysokości nieprzekraczającej przeciętnego wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdego bezrobotnego, jeżeli obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc ich zatrudnienia (art. 57 ust. 2);
- ✓ **przez okres do 6 miesięcy** za zatrudnienie bezrobotnych będących dłużnikami alimentacyjnymi w wymiarze nieprzekraczającym połowy wymiaru czasu pracy, w instytucjach użyteczności publicznej oraz organizacjach zajmujących się problematyką kultury, oświaty, sportu i turystyki, opieki zdrowotnej lub pomocy społecznej; wysokość tej refundacji nie może przekraczać kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych bezrobotnych i połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę (obowiązującego w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczeniowego miesiąca) łącznie ze składką na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia (art. 57 ust. 4 w zw. z ust. 6).

Uwaga: Od lipca 2014 roku pomoc dla pracodawcy na zorganizowanie robót publicznych jest udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W jaki sposób starać się o pomoc na zorganizowanie robót publicznych?

Pracodawca zainteresowany zorganizowaniem robót publicznych powinien złożyć **wniosek** do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na miejsce tych robót.

Do wniosku o organizację robót publicznych pracodawca musi dołączyć oświadczenie o niezaleganiu z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz innych danin publicznych.

Pracodawca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o *postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.) do wniosku musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymaganym formularzu. Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Organizator robót publicznych w ciągu 30 dni od złożenia wniosku powinien otrzymać od starosty powiadomienie o podjętej decyzji. Jeśli jest to decyzja pozytywna **starosta zawiera z organizatorem robót publicznych umowę.**

Naruszenie warunków umowy w zakresie zatrudniania skierowanego bezrobotnego przez okres trwania robót publicznych powoduje obowiązek zwrotu uzyskanych refundacji wraz z odsetkami ustawowymi.

Podstawa prawna:

- art. 2 ust. 1 pkt 32 oraz art. 57 ustawy dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2014 r. *w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne* (Dz. U. poz. 864).

19.

Jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne

Jaki jest cel jednorazowej refundacji składek na ubezpieczenia społeczne?

Celem refundacji składek na ubezpieczenia społeczne jest wsparcie osób mających trudności z wejściem lub powrotem na rynek pracy.

Kogo należy zatrudnić, aby móc ubiegać się o jednorazową refundację składki na ubezpieczenia społeczne?

Pracodawca może ubiegać się o jednorazową refundację składek w przypadku każdego bezrobotnego przyjętego ze skierowania powiatowego urzędu pracy. Osoba bezrobotna jest kierowana do pracodawcy na podstawie ustalonego dla niej profilu pomocy i zgodnie z indywidualnym planem działania.

Kto może otrzymać jednorazową refundację kosztów składek na ubezpieczenia społeczne?

Wsparcie może otrzymać każdy pracodawca.

Co zyskują pracodawcy i jakie warunki muszą spełnić aby otrzymać jednorazową refundację składek na ubezpieczenia społeczne?

Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego skierowanego przez urząd pracy może nastąpić w przypadku, gdy:

- pracodawca zatrudniał skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy oraz
- po upływie 12 miesięcy zatrudnienia skierowany bezrobotny jest nadal zatrudniony.

Wysokość jednorazowo refundowanych składek na ubezpieczenia społeczne nie może przekroczyć 300% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu spełnienia przez pracodawcę ww. warunków.

Uwaga: Od lipca 2014 roku pomoc dla pracodawcy w formie jednorazowej refundacji składek na ubezpieczenia społeczne jest udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W jaki sposób starać się o przyznanie jednorazowej refundacji składek na ubezpieczenia społeczne?

Pracodawca musi złożyć **wniosek** o zawarcie umowy na jednorazowe refundowanie poniesionych kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego.

Do wniosku o jednorazową refundację składek na ubezpieczenia społeczne pracodawca musi dołączyć oświadczenie o niezaleganiu z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek.

Pracodawca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.) do wniosku musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymaganym formularzu. Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Jednorazowa refundacja kwoty opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego realizowana jest na podstawie **umowy** ze starostą.

Podstawa prawna:

- art. 47 ustawy dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2014 r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (Dz. U. poz. 864).

20.

Grant na utworzenie stanowiska w formie telepracy

Jaki jest główny cel grantu na telepracę?

Celem grantu jest pomoc pracodawcy utworzyć miejsce pracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną.

Kto może być skierowany do zatrudnienia na zasadach telepracy?

Na stanowisku telepracy powinien być zatrudniony skierowany przez urząd pracy bezrobotny rodzic wychowujący co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat lub bezrobotny opiekun osoby zależnej, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej ze względu na wychowywanie dziecka lub sprawowanie opieki nad osobą zależną. Osoba bezrobotna jest kierowana do pracodawcy na utworzone stanowisko telepracy na podstawie ustalonego dla niej profilu pomocy i zgodnie z indywidualnym planem działania.

Kto może otrzymać grant na utworzenie stanowiska telepracy?

Grant może otrzymać pracodawca albo przedsiębiorca.

Grant nie może zostać przyznany na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, który jest osobą bliską:

- małżonkiem pracodawcy lub przedsiębiorcy;
- rodzicem pracodawcy lub przedsiębiorcy;
- rodzeństwem pracodawcy lub przedsiębiorcy;
- dzieckiem własnym lub przysposobionym: pracodawcy lub przedsiębiorcy, małżonka pracodawcy lub przedsiębiorcy, rodzeństwa pracodawcy lub przedsiębiorcy.

Co zyskują pracodawcy i jakie warunki muszą spełnić aby otrzymać grant na utworzenie stanowiska telepracy?

Pracodawca albo przedsiębiorca może otrzymać z Funduszu Pracy grant na utworzenie stanowiska telepracy wypłacany z góry w wysokości do **6-krotności minimalnego wynagrodzenia** za pracę brutto, pod warunkiem zobowiązania się do:

- ✓ utrzymania osoby skierowanej przez urząd pracy w zatrudnieniu lub przez okres 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub
- ✓ utrzymania osoby skierowanej przez urząd pracy w zatrudnieniu lub przez okres 18 miesięcy w wymiarze ½ etatu.

Grant na utworzenie stanowiska telepracy jest przyznawany zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W jaki sposób starać się o przyznanie grantu na utworzenie stanowiska telepracy?

Przyznanie grantu na utworzenie stanowiska telepracy następuje na podstawie **umowy** między starostą a pracodawcą lub przedsiębiorcą.

Pracodawca albo przedsiębiorca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn.zm.) do zawieranej umowy musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymaganym formularzu. Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Niewywiązanie się z warunków umowy, czy też wykorzystanie grantu niezgodnie z umową lub jego niewykorzystanie powoduje obowiązek zwrotu grantu wraz z odsetkami ustawowymi. Odsetki naliczane są od dnia otrzymania grantu.

Podstawa prawna:

- art. 60a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.).

21.

Świadczenie aktywizacyjne dla pracodawcy

Jaki jest główny cel świadczenia aktywizacyjnego?

Celem świadczenia aktywizacyjnego jest pomoc pracodawcy w zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną.

Kto może być skierowany do zatrudnienia wspomaganego świadczeniem aktywizacyjnym?

Świadczenie aktywizacyjne może być przyznane za zatrudnienie skierowanego przez urząd pracy bezrobotnego rodzica lub opiekuna osoby zależnej, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnował z pracy ze względu na wychowywanie dziecka lub sprawowanie opieki nad osobą zależną.

Osoba bezrobotna jest kierowana do pracodawcy na podstawie ustalonego dla niej profilu pomocy i zgodnie z indywidualnym planem działania.

Kto może otrzymać świadczenie aktywizacyjne?

Świadczenie aktywizacyjne może otrzymać pracodawca albo przedsiębiorca.

Świadczenie aktywizacyjne nie przysługuje w przypadku uzyskania przez pracodawcę prawa do pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie miejsca pracy dla osoby, która miałaby być objęta świadczeniem aktywizacyjnym.

Co zyskują pracodawcy i jakie warunki muszą spełnić aby otrzymać świadczenie aktywizacyjne?

Pracodawca albo przedsiębiorca może otrzymać z Funduszu Pracy świadczenie aktywizacyjne wypłacane:

- przez 12 miesięcy w wysokości **50% minimalnego wynagrodzenia** za pracę, jeśli zobowiąże się do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego przez okres 6 miesięcy;
- przez 18 miesięcy w wysokości **1/3 minimalnego wynagrodzenia** za pracę, jeśli zobowiąże się do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego przez okres 9 miesięcy.

Świadczenie aktywizacyjne jest udzielane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W jaki sposób starać się o przyznanie świadczenia aktywizacyjnego?

Przyznanie świadczenia aktywizacyjnego odbywa się poprzez zawarcie **umowy** między starostą a pracodawcą lub przedsiębiorcą.

Pracodawca albo przedsiębiorca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.) do zawieranej umowy musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymaganym formularzu. Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

W sytuacji rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trakcie uzyskiwania świadczenia aktywizacyjnego lub niewywiązania się z warunku utrzymania osoby w zatrudnieniu przez okres odpowiednio 6 lub 9 miesięcy przypadających po ustaniu prawa do tego świadczenia – pracodawca zobowiązany jest do zwrotu uzyskanych świadczeń z odsetkami ustawowymi.

Podstawa prawna:

- art. 60b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 poz. 674, z późn. zm.).

22.

Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+

Jaki jest główny cel dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia i kto może je otrzymać?

Celem dofinansowania pracodawcy wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia jest zachęcenie pracodawców do zatrudniania bezrobotnych w tej grupie wiekowej.

Dofinansowanie może otrzymać pracodawca albo przedsiębiorca.

Co zyskują pracodawcy otrzymujący dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50 lat i więcej i jakie warunki muszą spełnić?

Dofinansowanie wynagrodzenia bezrobotnego w wieku 50 lat i więcej skierowanego przez urząd pracy przysługuje przez okres:

- 12 miesięcy w przypadku bezrobotnych w wieku 50 lat - 60 lat,
- 24 miesięcy w przypadku bezrobotnych, którzy ukończyli 60 lat.

Wysokość dofinansowania wynosi maksymalnie **do 50% minimalnego wynagrodzenia** za pracę miesięcznie. Pozostałą część wynagrodzenia pracodawca finansuje z własnych środków.

Pracodawca lub przedsiębiorca są obowiązani do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po zakończeniu dofinansowania przez okres równy co najmniej połowie okresu dofinansowania, tj.:

- przez okres 6 miesięcy w przypadku 12-miesięcznego dofinansowania wynagrodzenia osób w wieku 50-60 lat;
- przez okres 12 miesięcy w przypadku 24-miesięcznego dofinansowania wynagrodzenia osób w wieku powyżej 60 lat.

Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia jest udzielane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W jaki sposób starać się o przyznanie dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia?

Przyznanie dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego odbywa się na podstawie **umowy** między starostą a pracodawcą lub przedsiębiorcą.

Pracodawca albo przedsiębiorca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.) do zawieranej umowy musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymaganym formularzu. Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

W przypadku nieutrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego w okresie przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia lub też rezygnacji z dalszego zatrudnienia po zakończeniu dofinansowania – pracodawca lub przedsiębiorca są obowiązani do zwrotu wszystkich otrzymanych środków wraz z odsetkami ustawowymi.

Podstawa prawna:

- art. 60d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn.zm.).

23.

Bon zatrudnieniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia

Co to jest bon zatrudnieniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia?

Bon zatrudnieniowy stanowi gwarancję zrefundowania pracodawcy części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego posiadacza bonu.

Celem tego instrumentu aktywizacyjnego jest zachęcenie młodych bezrobotnych do samodzielnego podejmowania działań zmierzających do uzyskania zatrudnienia.

Powyższy instrument stanowi również pomoc dla pracodawcy w rozwoju zatrudnienia.

Jak wygląda bon zatrudnieniowy?

Każdy urząd pracy może zaprojektować własny bon zatrudnieniowy. Bon powinien zawierać m.in. informacje o urzędzie pracy i dane bezrobotnego, informacje nt. rodzaju wsparcia pracodawcy, a także miejsce na dane pracodawcy oraz potwierdzenie przez pracodawcę gotowości zatrudnienia okaziciela bonu przez okres 18 miesięcy i chęci nawiązania kontaktu z urzędem pracy.

Jakie są warunki przyznania bezrobotnemu bonu zatrudnieniowego?

Przyznanie bonu musi wynikać z ustalonego dla bezrobotnego profilu pomocy i być ujęte w indywidualnym planie działania. Bon zatrudnieniowy może być przyznany zarejestrowanej osobie bezrobotnej w wieku do 30 roku życia, która samodzielnie chce znaleźć pracodawcę, który zatrudni ją na okres 18 miesięcy.

Bon zatrudnieniowy przyznawany jest na wniosek bezrobotnego. Termin ważności bonu określa starosta, ustalając czas na znalezienie pracodawcy.

Co zyskują pracodawcy zatrudniający bezrobotnych w ramach bonu zatrudnieniowego?

W ramach bonu zatrudnieniowego pracodawca otrzymuje refundację części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionego bezrobotnego **w wysokości zasiłku dla bezrobotnych, przez okres pierwszych 12 miesięcy zatrudnienia.**

Refundacja kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionego bezrobotnego jest przyznawana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W jaki sposób starać się o przyjęcie do pracy bezrobotnego w ramach bonu zatrudnieniowego?

Bezrobotny, który posiada bon zatrudnieniowy poszukuje zatrudnienia z własnej inicjatywy. Jeśli taki bezrobotny zgłosi się u pracodawcy, to wstępnym krokiem zmierzającym do zatrudnienia bezrobotnego posiadacza bonu jest złożenie **deklaracji** zawierającej zobowiązanie do zatrudnienia go przez okres 18 miesięcy.

Na podstawie deklaracji złożonej na bonie, powiatowy urząd pracy, który wydał bon bezrobotnemu, kontaktuje się z pracodawcą. Realizacja bonu zatrudnieniowego następuje na podstawie **umowy** między starostą a pracodawcą.

Pracodawca albo przedsiębiorca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o *postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.) do zawieranej umowy musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymaganym formularzu. Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Jakie są obowiązki pracodawcy zatrudniającego posiadacza bonu zatrudnieniowego?

Po podpisaniu umowy skierowany przez urząd pracy młody człowiek podejmuje zatrudnienie u pracodawcy w ustalonym terminie.

W przypadku niewywiązania się z obowiązku zatrudniania bezrobotnego przez okres 18 miesięcy, pracodawca zwraca refundację, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji:

- całą kwotę otrzymanej refundacji, jeżeli niespełnienie obowiązku nastąpiło w okresie do 12 miesięcy od dnia zatrudnienia skierowanego bezrobotnego lub
- kwotę ustaloną proporcjonalnie do okresu nieutrzymania zatrudnienia, jeżeli niespełnienie obowiązku nastąpiło w okresie obligatoryjnego 6-miesięcznego zatrudnienia (po zakończeniu okresu refundacji).

Pracodawca nie zwraca refundacji, jeżeli ustanie zatrudnienia nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych, tj. w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego lub rozwiązania umowy o pracę z winy skierowanego bezrobotnego.

Podstawa prawna:

- art. 66m ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. 2013 r. poz. 674, z późn. zm.).

24.

Bon na zasiedlenie dla bezrobotnego do 30 roku życia

Co to jest bon na zasiedlenie dla bezrobotnego do 30 roku życia ?

Bon na zasiedlenie stanowi gwarancję przyznania bezrobotnemu do 30 roku życia środków finansowych na pokrycie kosztów m. in. zamieszkania w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej poza miejscem dotychczasowego zamieszkania. Wysokość przyznanych w ramach bonu środków finansowych na zasiedlenie nie może przekraczać **200% przeciętnego wynagrodzenia**.

Celem tego instrumentu jest zachęcenie młodych bezrobotnych do samodzielnego podejmowania pracy poza miejscem dotychczasowego zamieszkania.

Powyższy instrument stanowi również pomoc dla pracodawcy w pozyskaniu mobilnych pracowników.

Jakie są warunki przyznania bezrobotnemu bonu na zasiedlenie?

Przyznanie bonu musi wynikać z ustalonego dla bezrobotnego profilu pomocy i być ujęte w indywidualnym planie działania.

Bon na zasiedlenie jest przyznawany na wniosek bezrobotnego, o ile spełnione są łącznie następujące warunki:

- praca pozwala na uzyskanie wynagrodzenia lub przychodu w wysokości co najmniej **minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie** oraz odprowadzane są składki na ubezpieczenia społeczne;
- odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości, w której bezrobotny zamieszka w związku z podjęciem pracy wynosi co najmniej **80 km** lub czas przejazdu do miejsca pracy i z powrotem przekracza łącznie co najmniej **3 godziny dziennie**;
- posiadacz bonu powinien pozostawać w zatrudnieniu, wykonywać inną pracę zarobkową lub prowadzić działalność gospodarczą przez co najmniej **6 miesięcy** w okresie 8 miesięcy; może to być praca u kilku pracodawców.

Jakie są obowiązki bezrobotnego, który otrzymał bon na zasiedlenie?

Bezrobotny, który otrzymał bon na zasiedlenie podpisuje ze starostą umowę. Na podstawie tej umowy w okresie do 30 dni od dnia otrzymania bonu, bezrobotny musi dostarczyć do urzędu pracy dokument potwierdzający podjęcie zatrudnienia, innej

pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej oraz oświadczenie o spełnieniu warunku dot. wymaganej odległości nowego miejsca zamieszkania w związku z pracą od miejsca dotychczasowego zamieszkania.

Osoba korzystająca z bonu na zasiedlenie powinna także w terminie do 8 miesięcy od dnia otrzymania tego bonu udokumentować posiadanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej przez okres 6 miesięcy.

Podstawa prawna:

- art. 66n ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.).

25.

Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne młodych bezrobotnych

Jaki jest główny cel refundacji kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia?

Celem refundacji kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia jest zachęcenie pracodawców do zatrudniania bezrobotnych w tej grupie wiekowej i ułatwienie wejścia na rynek pracy młodym osobom bez doświadczenia zawodowego.

Kogo należy zatrudnić, aby otrzymać refundację kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia?

Refundacja może być przyznana za zatrudnienie skierowanego do pracy bezrobotnego do 30 roku życia, który podjął to **zatrudnienie po raz pierwszy w życiu**.

Osoba bezrobotna jest kierowana do pracodawcy na podstawie ustalonego dla niej profilu pomocy i zgodnie z indywidualnym planem działania.

Kto może otrzymać refundację kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia i co zyskuje pracodawca?

Refundację kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia może otrzymać pracodawca.

Refundacja kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne wypłaca na jest przez okres do **6 miesięcy** w wysokości nie przekraczającej **50% minimalnego wynagrodzenia** za pracę miesięcznie.

Pracodawca jest obowiązany do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji po rygorem zwrotu otrzymanych środków.

Refundacja jest przyznawana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W jaki sposób starać się o przyznanie refundacji kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia?

Przyznanie refundacji kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne odbywa się na podstawie **umowy** między starostą a pracodawcą.

Pracodawca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.) do zawieranej umowy musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymaganym formularzu. Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Podstawa prawna:

- art. 60c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.).

26.

Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 roku życia

Jaki jest cel zwolnienia z odprowadzania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnione przez pracodawcę osoby do 30 roku życia skierowane przez urząd pracy?

Celem zwolnienia ze składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnione osoby do 30 roku życia skierowane z urzędu pracy jest zachęcenie pracodawców do oferowania miejsc pracy bezrobotnym w tej grupie wiekowej i ułatwienie młodym osobom wejścia na rynek pracy.

Kogo należy zatrudnić, aby otrzymać zwolnienie z ponoszenia kosztów składki na Fundusz Pracy oraz kosztów składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?

Zwolnienie z odprowadzania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przysługuje w przypadku zatrudnienia każdego młodego człowieka, który jako bezrobotny został skierowany przez urząd pracy i nie ukończył w momencie skierowania **30 roku życia**.

Kto może otrzymać zwolnienie z ponoszenia kosztów składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnienie bezrobotnych do 30 roku życia i co zyskuje pracodawca?

Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy przysługuje pracodawcom i innym jednostkom organizacyjnym, a w przypadku zwolnienia z opłacania składki na Fundusz

Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – pracodawcom, którzy zatrudnią skierowanego przez urząd pracy młodego człowieka na podstawie umowy o pracę.

Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych obejmuje okres **12 miesięcy**, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za skierowanych zatrudnionych bezrobotnych.

Podstawa prawna:

- art. 104c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. 2013 r. poz. 674, z późn. zm.);
- art. 9c ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. *o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy* (Dz. U. z 2014 r. poz. 272, z późn. zm.).

27.

Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych pracowników powracających z urlopów z tytułu opieki nad małym dzieckiem

Jaki jest cel zwolnienia z oprowadzania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych pracowników powracających z urlopów z tytułu opieki nad małym dzieckiem?

Celem zwolnienia z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, jest zmotywowanie pracodawców do kontynuowania z pracownikami zatrudnienia, co umożliwi tym osobom powrót na rynek pracy po przerwie spowodowanej opieką nad dzieckiem.

Kto może otrzymać zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?

Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy przysługuje pracodawcom i innym jednostkom organizacyjnym, a w przypadku zwolnienia z opłacania składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – pracodawcom, którzy kontynuują zatrudnienie pracowników powracających z ww. urlopów.

Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych obejmuje okres **36 miesięcy**, począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego

urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego.

Podstawa prawna:

- art. 104a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.);
- art. 9a ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. *o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy* (Dz. U. z 2014 r. poz. 272, z późn. zm.).

28.

Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za osoby zatrudnione, które ukończyły 50 rok życia i powracają z bezrobocia

Jaki jest cel zwolnienia z oprowadzania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnione przez pracodawcę osoby powyżej 50 roku życia, które pozostawały w okresie 30 dni przez zatrudnieniem w ewidencji urzędu pracy?

Celem zwolnienia z odprowadzania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnione przez pracodawcę osoby powyżej 50 roku życia, jest zachęcenie pracodawców do oferowania miejsc pracy bezrobotnym w tej grupie wiekowej i ułatwienie im powrotu na rynek pracy.

Kogo należy zatrudnić, aby otrzymać zwolnienie z ponoszenia kosztów z tytułu opłacania składki na Fundusz Pracy i składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?

Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przysługuje w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia i pozostawał w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy w okresie 30 dni przed zatrudnieniem.

Kto może otrzymać zwolnienie z ponoszenia kosztów składki na Fundusz Pracy i składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?

Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy przysługuje pracodawcom i innym jednostkom organizacyjnym, a w przypadku zwolnienia z opłacania składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – pracodawcom, którzy zatrudnią na umowę o pracę bezrobotnego powyżej 50 roku życia, pozostającego w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy w okresie 30 dni przed zatrudnieniem. Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych obejmuje okres **12 miesięcy**, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę.

Pracodawcy i inne jednostki organizacyjne są zwolnione z opłacania składek na Fundusz Pracy za osoby wymienione w art. 104 ust. 1 pkt 1-3 ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, które osiągnęły wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn. Ponadto za pracowników, którzy osiągnęli wyżej wymieniony wiek, pracodawcy nie opłacają składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Podstawa prawna:

- art. 104b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.);
- art. 9b ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. *o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy* (Dz. U. z 2014 r. poz. 272, z późn. zm.).

29.

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy

Jaki jest główny cel refundacji kosztów wyposażenia/ doposażenia stanowisk pracy?

Celem refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy jest pomoc dla pracodawców zamierzających zatrudnić bezrobotnych skierowanych przez urząd pracy.

Kogo należy zatrudnić, aby otrzymać refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy?

Na refundowanym stanowisku pracy może być zatrudniony bezrobotny zarejestrowany i skierowany przez urząd pracy.

Osoba bezrobotna jest kierowana do pracodawcy na podstawie ustalonego dla niej profilu pomocy i zgodnie z indywidualnym planem działania.

Kto może otrzymać refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy?

O refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy mogą starać się:

- podmioty prowadzące działalność gospodarczą, w tym osoby fizyczne i prawne,
- niepubliczne przedszkola i niepubliczne szkoły,
- producenci rolni, tj. zamieszkujący lub mający siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej posiadacze gospodarstwa rolnego lub prowadzący dział specjalny produkcji rolnej, zatrudniający co najmniej przez pół roku jednego pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy.

Co zyskują pracodawcy otrzymujący refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy?

Pracodawca, który zatrudni skierowanego bezrobotnego na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy przez okres co najmniej 24 miesięcy, może otrzymać zwrot

kosztów utworzonego stanowiska pracy w wysokości nieprzekraczającej **6-krotności przeciętnego wynagrodzenia**.

Refundacja jest przyznawana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W jaki sposób starać się o przyznanie refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy?

Pracodawca zamierzający zatrudnić skierowanego bezrobotnego na utworzonym stanowisku pracy powinien złożyć **wniosek** do starosty/urzędu pracy, właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsce wykonywania pracy skierowanego bezrobotnego.

Do wniosku pracodawca musi dołączyć oświadczenia o spełnieniu niezbędnych wymogów do uzyskania refundacji.

Pracodawca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.) do wniosku o refundację musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o *pomocy de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymaganym formularzu. Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Pracodawca w ciągu 30 dni od złożenia wniosku powinien otrzymać od starosty powiadomienie o sposobie rozpatrzenia wniosku. Jeśli wniosek zostanie uwzględniony, starosta zawiera z pracodawcą **umowę o refundację**.

Podmiot, który otrzymał refundację, jest obowiązany dokonać zwrotu otrzymanych środków, jeżeli zatrudniał na utworzonym stanowisku pracy skierowanego bezrobotnego łącznie przez okres krótszy niż 24 miesiące albo naruszył inne warunki umowy o refundację.

Podstawa prawna:

- art. 46 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 kwietnia 2012 r. *w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej* (Dz. U. poz. 457, z późn. zm.).

30.

Pożyczka z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy, udzielana przez BGK

Jaki jest główny cel pożyczki na utworzenie stanowiska pracy?

Celem pożyczki na utworzenie stanowiska pracy jest wsparcie rozwoju podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, niepublicznego szkolnictwa, żłobków i klubów dziecięcych oraz producentów rolnych, a także pomoc w zatrudnieniu osób bezrobotnych.

Kogo należy zatrudnić, aby otrzymać pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy?

Na utworzonym ze środków pożyczkowych stanowisku pracy powinien być zatrudniony bezrobotny, w tym bezrobotny zarejestrowany i skierowany przez urząd pracy. Osoba bezrobotna jest kierowana do pracodawcy przez urząd pracy na podstawie ustalonego dla niej profilu pomocy i zgodnie z indywidualnym planem działania.

Kto może otrzymać pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy?

O pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego (w tym bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy) mogą ubiegać się:

- podmioty prowadzące działalność gospodarczą;
- niepubliczne szkoły, niepubliczne przedszkola;
- żłobki lub kluby dziecięce tworzone i prowadzone przez osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej;
- producenci rolni, tj. zamieszkujący lub mający siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej posiadacze gospodarstwa rolnego lub prowadzący dział specjalny produkcji rolnej, zatrudniający co najmniej przez pół roku jednego pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy.

Co zyskują pracodawcy i jakie warunki muszą spełnić aby otrzymać pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy?

Kwota pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego nie może przekraczać wysokości **6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia**. Pożyczka jest oprocentowana na zasadach preferencyjnych. **Okres spłaty** pożyczki wynosi **do 3 lat**.

Oprocentowanie pożyczki na utworzenie stanowiska pracy jest stałe i wynosi, w skali roku, 0,25 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski.

Pożyczkobiorca nie ponosi żadnych opłat i kosztów z tytułu udzielonej pożyczki.

Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy jest przyznawana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W jaki sposób starać się o przyznanie pożyczki na utworzenie stanowiska pracy?

Pożyczek udzielają pośrednicy finansowi wyłonieni przez Bank Gospodarstwa Krajowego. Pośrednikiem finansowym może zostać bank lub instytucja finansowa, w rozumieniu prawa bankowego. Szczegółowe informacje dotyczące wybranych pośredników finansowych zamieszczone są na stronie internetowej BGK, który jest odpowiedzialny za prowadzenie działań promocyjno-informacyjnych w tym zakresie, jak również są one dostępne w powiatowych urzędach pracy.

Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy jest udzielana na podstawie **umowy**, na wniosek zainteresowanego podmiotu, po przedstawieniu kosztorysu dotyczącego tworzonego stanowiska pracy.

Pracodawca lub przedsiębiorca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn.zm.) do zawieranej umowy musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymaganym formularzu. Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Jakie są obowiązki pożyczkobiorców?

Pożyczkobiorcy, którym została udzielona pożyczka na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy, są obowiązani poinformować, powiatowy urząd pracy oraz pośrednika finansowego o zatrudnieniu bezrobotnego.

Kiedy pożyczka na utworzenie stanowiska pracy może zostać umorzona?

Pożyczka może zostać umorzona w całości lub w części, jeżeli zająd przesłanki określone w art. 56 i art. 57 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o *finansach publicznych* (Dz. U. z 2013 r. poz. 885, z późn. zm.).

Umorzenie pożyczki dokonane na podstawie przesłanek wynikających z art. 56 pkt 5 i art. 57 pkt 1 ustawy o *finansach publicznych* stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Kiedy pożyczka na utworzenie stanowiska pracy podlega zwrotowi?

Pożyczka podlega zwrotowi wówczas, gdy pożyczkobiorca zatrudnił na utworzonym stanowisku pracy bezrobotnego przez okres krótszy niż **12 miesięcy** albo naruszył inne warunki umowy.

Podstawa prawna:

- art. 61e-61x ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.).

31.

Pomoc dla pracowników objętych zwolnieniem monitorowanym

Na czym polega pomoc urzędu pracy przy przeprowadzaniu zwolnień monitorowanych pracowników?

Pomoc urzędu pracy przy masowych redukcjach zatrudnienia polega na współpracy z pracodawcą przy przygotowywaniu i realizacji **programu zwolnień monitorowanych**. Program uruchamiany jest gdy pracodawca zamierza zwolnić co najmniej 50 osób w okresie 3 miesięcy i obejmuje świadczenia w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i szkoleń.

Co to jest program zwolnień monitorowanych?

Pracodawca planujący zwolnienia monitorowane jest zobowiązany do opracowania programu zwolnień monitorowanych, uzgodnionego z powiatowym urzędem pracy właściwym dla siedziby tego pracodawcy.

Program zwolnień monitorowanych może być finansowany całkowicie ze środków pracodawcy lub z różnych źródeł (w tym ze środków publicznych), z zachowaniem współfinansowania przez pracodawcę. Może być realizowany przez powiatowy urząd pracy, agencje zatrudnienia lub instytucje szkoleniowe.

Program zwolnień monitorowanych ma na celu umożliwienie osobom zwalnianym łagodne przejście od momentu utraty pracy do rozpoczęcia pracy w nowym miejscu. Program powinien określać zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników.

Szczególną pomocą, jaką mogą pracodawcy udzielić zwalnianemu pracownikowi w ramach programu zwolnień monitorowanych, jest **świadczenie szkoleniowe** w celu odbycia szkolenia ułatwiającego dostosowanie kwalifikacji zawodowych do aktualnych wymogów rynku pracy.

Podstawa prawna:

- art. 70 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.).