



Wsparcie dla firm
z terenów wiejskich.

Środki krajowe

Iwona Raszeja-Ossowska

Spis treści

Wprowadzenie	3
Dotacje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Doradztwo i inwestycje	4
Dotacje z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)	9
Wsparcie Powiatowych Urzędów Pracy. Pomoc finansowa	13
<i>Staże i bony stażowe</i>	13
<i>Przygotowanie zawodowe dorosłych</i>	14
<i>Trójstronne umowy szkoleniowe (szkolenie na zamówienie pracodawcy)</i>	16
<i>Prace interwencyjne</i>	18
<i>Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy</i>	21
<i>Jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne</i>	24
<i>Świadczenie aktywizacyjne</i>	25
<i>Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+</i>	27
<i>Grant na telepracę</i>	28
Zwolnienia i refundacje składek	30
<i>Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 roku życia</i>	30
<i>Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 roku życia</i>	31
<i>Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia</i>	31
<i>Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, w tym bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy</i>	32
<i>Refundacja wynagrodzeń młodocianych pracowników (Fundusz Pracy/OHP)</i>	35
Wsparcie finansowe z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych	38
<i>Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej</i>	38
<i>Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej</i>	40

<i>Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy</i>	<i>43</i>
<i>Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego.....</i>	<i>44</i>
<i>Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych.....</i>	<i>46</i>
<i>Refundacja z Funduszu Pracy wynagrodzeń młodocianych pracowników</i>	<i>48</i>
Dotacja Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (NFOŚiGW)	52
<i>EWE - Efektywność energetyczna w przedsiębiorstwach</i>	<i>52</i>
Źródła.....	54

Wprowadzenie

W niniejszym opracowaniu zaprezentowane zostały krajowe formy finansowego wsparcia dedykowane przedsiębiorcom.

Opracowanie nie wyczerpuje wszystkich form pomocy. Koncentruje się wyłącznie na tych formach, o które ubiegać może się przedsiębiorca. Obejmuje dofinansowania z tytułu dokształcania obecnych pracowników i przyszłych pracowników firmy (bezrobotnych kierowanych przez Powiatowy Urząd Pracy), dofinansowania/ refundacje dotyczące wynagrodzeń dla pracowników oraz wsparcie firm na poprawę bhp w miejscu pracy i realizację inwestycji z tytułu ochrony środowiska.

Wiele z prezentowanych rozwiązań jest dostępnych od kilku lat, przy czym rozwiązania te są okresowo modyfikowane m.in. poprzez zmiany stawek bazowych, do których się odwołują.

Pomoc udzielana jest w trybie ciągłym lub do wyczerpania środków.

W większości wypadków pomoc jest objęta regułami *pomocy de minimis*, co wymaga od przedsiębiorcy sprawdzenia, w jakiej wysokości pomoc taką dotychczas otrzymał.

Opracowanie zostało przygotowane według stanu na 2 listopada 2017 r.

Powodzenia w optymalizacji kosztów prowadzenia firmy!

Dotacje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Doradztwo i inwestycje

Jakie działania są wspierane?

Zakład Ubezpieczeń Społecznych udziela wsparcia finansowego na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dotowane są:

a) **projekty o charakterze doradczym**

- tj. projekty, których celem jest poprawa zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (np. realizacja oceny ryzyka zawodowego, wprowadzanie procedur bezpiecznej pracy, planowanie i monitorowanie działań prewencyjnych w zakresie BHP);

b) **projekty inwestycyjne**

- tj. projekty, dotyczące bezpieczeństwa technicznego (np. rozwój, modyfikacja i usprawnienia stanu technicznego maszyn, urządzeń oraz systemów i środków ochronnych);

c) **projekty doradczo – inwestycyjne**

- tj. projekty łączące wyżej opisane działania w zakresie usług doradczych i inwestycji, które służą poprawie bezpieczeństwa pracy.

Dotację można przeznaczyć m.in. na zakup i instalację:

- osłon do niebezpiecznych stref maszyn i urządzeń,
- optoelektrycznych urządzeń ochronnych (kurtyn świetlnych, skanerów laserowych itp.),
- urządzeń ochronnych czułych na nacisk (mat, podłóg, obrzeży, krawędzi itp.),
- elementów systemów sterowania realizujących funkcje bezpieczeństwa (oburęcznych urządzeń sterujących, urządzeń blokujących zezwalających, wyłączników krańcowych itp.),
- kabin i obudów dźwiękoizolacyjnych lub dźwiękochłonnaizolacyjnych,
- obudów, osłon i ekranów chroniących przed promieniowaniem optycznym, hałasem oraz polami elektromagnetycznymi,
- wyrobów i ustrojów przeciwdrganiowych (wibroizolatorów, amortyzatorów itp.),
- neutralizatorów elektryczności statycznej,
- urządzeń oczyszczających powietrze (np.: filtrów, filtropochłaniaczy itp.),
- urządzeń i elementów wentylacji,

- urządzeń i elementów sygnalizacji, ostrzegania i informacji o zagrożeniach,
- maszyn i urządzeń służących poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości,
- urządzeń służących ograniczeniu obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego przy pracach ręcznych związanych z przemieszczaniem ciężkich ładunków,
- urządzeń służących poprawie bezpieczeństwa pracy w przypadku narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne.

W ramach projektu można zakupić również środki ochrony indywidualnej dla pracowników takie, jak np.:

- odzież ochronna (np. ubrania, kombinezony, fartuchy, spodnie),
- środki ochrony głowy (np. hełmy ochronne),
- środki ochrony kończyn dolnych (np. obuwie zawodowe, kalosze),
- środki ochrony kończyn górnych (np. rękawice ochronne, ochraniacze nadgarstka),
- środki ochrony twarzy i oczu (np. okulary i osłony twarzy),
- środki ochrony układu oddechowego (np. sprzęt oczyszczający do pracy ciągłej, w tym filtrujący, pochłaniający i filtrująco-pochłaniający),
- środki ochrony słuchu (np. wkładki przeciwhałasowe, nauszniki przeciwhałasowe),
- środki ochrony przed upadkiem z wysokości (np. uprząże, w tym szelki bezpieczeństwa i pasy biodrowe, linki bezpieczeństwa),
- dermatologiczne środki ochrony indywidualnej (np. środki osłaniające skórę - kremy, pasty, maści, środki oczyszczające skórę).

Oprócz inwestycji twardych wsparciem mogą być objęte działania miękkie – doradcze. Dotyczyć one mogą:

- przeprowadzenia identyfikacji zagrożeń w miejscu pracy i ocena ryzyka zawodowego związanego z tymi zagrożeniami,
- wykonania pomiarów stężeń i natężeń szkodliwych czynników, występujących w miejscu pracy np.: hałas, drgania, promieniowanie elektromagnetyczne, pyły, nadmierne obciążenie wysiłkiem fizycznym,
- dokonania doboru środków ochrony indywidualnej do zidentyfikowanych zagrożeń (bez uwzględniania kosztów zakupu tych środków),
- przeprowadzenie analizy i oceny ergonomii miejsc pracy,
- wykonania oceny bezpieczeństwa maszyn i instalacji technicznych,

- opracowania projektów technicznych środków ochrony zbiorowej lub instalacji innego sprzętu ochronnego na stanowiskach pracy.

W ramach jednego wniosku można ubiegać się o sfinansowanie działań inwestycyjnych i doradczych.

Jakie wsparcie można uzyskać?

Minimalna kwota wnioskowanego dofinansowania wynosi:

- w projektach doradczych: 2 000 zł,
- w projektach doradczo – inwestycyjnych oraz inwestycyjnych: 5 000 PLN (w projektach doradczo – inwestycyjnych, kwota wnioskowanego dofinansowania na część doradczą nie może być niższa niż 2 000 PLN).

Ostateczna wysokość dofinansowania zależy od wielkości firmy oraz rodzaju projektu, który chce ona zrealizować. Najwięcej zyskać mogą firmy, zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Maksymalna wysokość dotacji wypłacanej przez ZUS, w przypadku projektów doradczo-inwestycyjnych dla tych przedsiębiorstw, to 140 tys. zł, co stanowi aż 90% wydatków kwalifikowanych projektu. Wraz ze wzrostem liczby pracowników, wzrasta maksymalna kwota dofinansowania, ale także obowiązkowy do wniesienia wkład własny firmy. Małe przedsiębiorstwa mogą ubiegać się o dopłatę w wysokości do 210 tys. zł przy dofinansowaniu na poziomie 80%. Natomiast duże firmy dostaną nawet 500 tys. zł, o ile nie przekroczy to 20% budżetu projektu podlegającego dofinansowaniu.

Przedsiębiorstwo	Liczba pracowników	Poziom dotacji	Maksymalna kwota dotacji		
			doradztwo	inwestycje	łącznie
Mikro	1 – 9	90%	40 000 zł	100 000 zł	140 000 zł
Małe	10 – 49	80%	60 000 zł	150 000 zł	210 000 zł

Średnie	50 – 249	60%	80 000 zł	260 000 zł	340 000 zł
Duże	250 i więcej	20%	100 000 zł	400 000 zł	500 000 zł

Kto może skorzystać ze wsparcia?

Program jest zaadresowany do wszystkich płatników składek, ze szczególnym uwzględnieniem sektora małych i średnich przedsiębiorstw.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

Aby skorzystać z dofinansowania należy przygotować i złożyć wniosek, który jest weryfikowany przez ZUS. Po pozytywnej weryfikacji, podpisywana jest umowa i w przeciągu 14 dni przekazywana jest połowa zaplanowanych środków. Odbioru projektu dokonuje ekspert z dziedziny, której dotyczył wniosek. Po pozytywnym odbiorze, w terminie 30 dni, następuje wypłata drugiej transzy środków.

Uwaga:

- Wnioskodawca musi udokumentować koszty projektu poprzez: przesłanie ofert od potencjalnych wykonawców, specyfikacji technicznej urządzeń, które planuje zakupić, oraz kosztorysu montażu. Przy projektach inwestycyjnych należy przedstawić dokumenty poświadczające aktualny stan bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach, które zostaną objęte projektem. Najważniejsze jest jednak określenie konkretnych działań, które mogą otrzymać dotację w ramach projektu.
- Przy rozpatrywaniu wniosku o dofinansowanie liczy się kategoria ryzyka poszczególnych grup działalności, pierwszeństwo mają te o wyższej kategorii. Na przykład w przypadku działalności polegającej na produkcji mebli, kategoria ryzyka wynosi 7, produkcja wyrobów z drewna – 9. Maksymalne wartości to 14 – wydobywanie węgla, lub 13 leśnictwo i pozyskiwanie drewna).

Tabela ryzyka

- Preferencje uzyskują także projekty, w których realizowane działania będą poprawiały bezpieczeństwo i higienę pracy na stanowiskach pracy większej liczby pracowników z ogólnej liczby zatrudnionych:

$$\text{oddziaływanie projektu} = \frac{\text{liczba pracowników objętych projektem}}{\text{liczba pracowników zatrudnionych ogółem}} \times 100$$

ZUS zaleca skonsultowanie treści wniosku o dofinansowanie z pracownikiem służby bhp. W przypadku gdy wnioskodawca nie zatrudnia pracownika służby bhp, zaleca się skonsultowanie treści wniosku z pracownikiem służby bhp firmy zewnętrznej.

Wnioski o dofinansowanie płatników składek są przyjmowane w trybie ciągłym. Należy je składać listownie, w jednym egzemplarzu, w wersji papierowej na adres:

Zakład Ubezpieczeń Społecznych
Departament Prewencji i Rehabilitacji
ul. Szamocka 3, 5,
01-748 Warszawa

Uwaga: ZUS może czasowo wstrzymać przyjmowanie wniosków¹

Wnioski obsługiwane są w 5 placówkach ZUS.

Oddział ZUS W Bydgoszczy ul. Świętej Trójcy 33, 85-224 Bydgoszcz	Oddział ZUS w Jaśle ul. Rynek 18 b, 38-200 Jasło	Oddział ZUS w Opolu ul. Wrocławska 24, 45-701 Opole	Oddział ZUS w Olsztynie Pl. Konsulatu Polskiego 4, 10-959 Olsztyn	Oddział ZUS w Ostrowie Wlkp. ul. Wysocka 1 b, 63-400 Ostrów Wlkp.
dla płatników składek mających siedziby w województwach:				
kujawsko-pomorskim, pomorskim, zachodnio- pomorskim, łódzkim	lubelskim, małopolskim, podkarpackim, świętokrzyskim	dolnośląskim, opolskim, śląskim	podlaskim, warmińsko- mazurskim, mazowieckim	lubuskim, wielkopolskim
Pytania w sprawie obsługi wniosków prosimy kierować na adres e-mail: cot@zus.pl				

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacje o wsparciu a także wzór wniosku o dofinansowanie dostępne są na stronie internetowej ZUS. Pracownicy ZUS udzielają porad odnośnie wniosków poprzez dedykowaną infolinię i/lub mailowo. Szczegółowe informacje można uzyskać pod numerem telefonu: 22 560 16 00 lub pisząc na adres: cot@zus.pl.

¹ Według stanu na dzień 29 czerwca 2017 roku ZUS wstrzymał przyjmowanie wniosków, <http://www.zus.pl/swiadczenia/prewencja-i-rehabilitacja/prewencja-wypadkowa/dofinansowanie-dzialan-platnika-skladek-na-poprawe-bezpieczenstwa-i-higieny-pracy>, online: 02.11.2017r.

Dotacje z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS)

Jakie działania są wspierane?

Środki KFS mogą zostać wykorzystane wyłącznie na finansowanie ustawicznego kształcenia pracowników i pracodawców. Oznacza to, że środki te można wydatkować na:

- określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS (np. opracowanie raportu potrzeb szkoleniowych pracodawcy),
- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Wybór instytucji edukacyjnej prowadzącej kształcenie ustawiczne lub przeprowadzającej egzamin należy do decyzji pracodawcy. Nie jest wymagane, aby pracodawca kierował pracownikami do instytucji ewidencjonowanych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych.

Możliwe jest powierzenie wykonania usługi (np. opracowanie raportu w zakresie potrzeb szkoleniowych, przeprowadzenie szkolenia) osobie fizycznej, która nie prowadzi działalności gospodarczej. W praktyce można więc zatrudnić trenera/ doradcę w oparciu o umowę cywilnoprawną.

Uwaga: Minister Pracy ma obowiązek, w porozumieniu z Radą Rynku Pracy, ustalić na dany rok budżetowy priorytety dla KFS. Przyjęto, że w latach 2014 – 2015 środki KFS będą przeznaczone wyłącznie na kształcenie ustawiczne osób z grupy wiekowej 45 lat i więcej. Wynika z tego, że w obecnym roku budżetowym środki z KFS muszą być kierowane wyłącznie do tej właśnie grupy wiekowej.

Jakie wsparcie można uzyskać?

Pracodawca może przeznaczyć rocznie na szkolenie pracownika kwotę wynoszącą 300 % tzw. przeciętnego wynagrodzenia.

Może liczyć na dofinansowanie w wysokości 80 % poniesionych kosztów, a w przypadku firm mikro nawet do 100 %.

Jeśli cena kursu/ szkolenia jest wyższa niż 300 % przeciętnego wynagrodzenia – koszty powyżej tego limitu nie będą finansowane z KFS. Będzie musiał ponieść je pracodawca (lub pracownik, o ile tak się umówią).

Na poczet dwudziestoprocentowego wkładu własnego przedsiębiorcy mogą być zaliczone wydatki poniesione na:

- określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS;
- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą;
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych;
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu;
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Przy wyliczaniu wkładu własnego pracodawcy nie należy uwzględniać innych kosztów, które pracodawca ponosi w związku z udziałem pracowników w kształceniu ustawicznym (np. wynagrodzenia za godziny nieobecności w pracy w związku z uczestnictwem w zajęciach, kosztów delegacji w przypadku konieczności dojazdu do miejscowości innej niż miejsce pracy itp.).

Kto może skorzystać ze wsparcia?

O wsparcie może ubiegać się **każdy pracodawca**, którego zamiarem jest podnoszenie kompetencji własnych lub osób przez niego zatrudnianych.

Pracodawca to jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika (zatrudnienie oznacza wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą).

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

W związku z powyższym o środki funduszu mogą ubiegać się m.in. **przedsiębiorstwa, organizacje pozarządowe, społeczno-zawodowe organizacje rolników (kółka rolnicze), jednostki samorządu terytorialnego o ile zatrudniają przynajmniej jednego pracownika.**

Nie ma znaczenia, na jaki rodzaj umowy o pracę zatrudnieni są pracownicy korzystający z kształcenia wspieranego środkami KFS, a także, czy jest to praca na pełen czy część etatu. Ponadto - pracodawca jako osoba pracująca może skorzystać z kształcenia ustawicznego finansowanego przez KFS na takich samych zasadach jak jego pracownicy (o ile zatrudnia pracowników).

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

Dysponentem środków przeznaczonych na realizację kształcenia ustawicznego są Powiatowe Urzędy Pracy (PUP). Środkami na działania dodatkowe, oprócz PUP, będą dysponowały także Wojewódzkie Urzędy Pracy oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Powiatowy Urząd Pracy ma obowiązek opracować i udostępnić na swojej stronie internetowej formularz wniosku dla przedsiębiorcy o dofinansowanie kształcenia ustawicznego ze środków KFS.

Uwaga: formularze poszczególnych PUP mogą się różnić. W niektórych urzędach opracowano odrębne wnioski dla poszczególnych form objętych wsparciem.

Pracodawca zamierzający ubiegać się o dofinansowanie kształcenia ustawicznego powinien złożyć wniosek do PUP właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsce prowadzenia działalności. Wniosek można złożyć w formie papierowej lub elektronicznej. W tym drugim przypadku konieczne jest jednak opatrzenie wniosku bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu z zachowaniem zasad przewidzianych w przepisach o podpisie elektronicznym. Inną możliwością uwierzytelnienia wniosku przesłanego drogą elektroniczną jest opatrzenie go podpisem potwierdzonym zaufanym profilem elektronicznej platformy usług administracji publicznej.

Powiatowy Urząd Pracy ma 30 dni na rozpatrzenie wniosku. W przypadku pozytywnej jego weryfikacji następuje podpisanie umowy na dofinansowanie kształcenia ustawicznego. Jeśli wniosek posiada wady /jest nieprawidłowo wypełniony, niekompletny/ zwraca się go do wnioskodawcy do uzupełnienia.

Na uzupełnienie wniosku daje się przedsiębiorcy minimum 7 dni.

Uwaga: pula środków w każdym powiecie jest ograniczona, a wnioski rozpatrywane są zgodnie z kolejnością ich wpływu. W przypadku wyczerpania środków KFS w danym powiecie, nie ma możliwości zawarcia umowy.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach, terminach, niezbędnych dokumentach udzielają Powiatowe Urzędy Pracy: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Wsparcie Powiatowych Urzędów Pracy. Pomoc finansowa

Staże i bony stażowe

Jakie działania są wspierane?

Wspierane są staże indywidualne w ramach, których osoba bezrobotna nabywa umiejętności praktyczne do wykonywania pracy. Staż umożliwia wykonywanie zadań w miejscu pracy, bez nawiązywania stosunku pracy między pracodawcą a skierowaną na staż osobą bezrobotną.

Jakie wsparcie można uzyskać?

Starosta, za pośrednictwem PUP może skierować bezrobotnych do odbycia stażu przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy. Bezrobotni do 30 roku życia mogą być kierowani na staże trwające do 12 miesięcy.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

Staż może zostać zorganizowany na wniosek:

- pracodawcy (np. firma produkcyjna, zakład usługowy, fundacja, stowarzyszenie, urząd itp.),
- rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
- pełnoletniej osoby fizycznej, zamieszkującej i prowadzącej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej, w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym obejmującym obszar użytków rolnych o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub prowadzącej dział specjalny produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników,
- jednoosobowego przedsiębiorcy niezatrudniającego pracownika.

Wnioskodawca, w związku z przyjęciem osoby bezrobotnej na staż, nie ponosi żadnych kosztów, natomiast stażysta w tym czasie otrzymuje stypendium, które jest wypłacane przez starostę.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

Przyjęcie osoby na staż wymaga złożenie odpowiedniego wniosku w PUP. Przed złożeniem wniosku o organizację stażu, należy zapoznać się z regulaminem ubiegania się o tę formę wsparcia, obowiązującym w danym Urzędzie Pracy. Składając wniosek, można wskazać imię i nazwisko osoby bezrobotnej, którą chcemy przyjąć na staż.

Wniosek o organizację stażu należy złożyć przed przyjęciem na staż osoby bezrobotnej. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku przez Powiatowy Urząd Pracy oraz podpisaniu umowy określającej warunki należytej realizacji stażu zgodnie z ustalonym programem, możliwe jest przyjęcie na staż skierowanej osoby bezrobotnej.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach organizowania staży, terminach, niezbędnych dokumentach udzielają Powiatowe Urzędy Pracy: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Przygotowanie zawodowe dorosłych

Jakie działania są wspierane?

Przygotowanie zawodowe dorosłych to instrument aktywizacji zawodowej, który może odbywać się w dwóch formach:

- praktycznej nauki zawodu dorosłych – umożliwiającej przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu czeladniczego,
- przyuczenia do pracy dorosłych – mającego na celu zdobycie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności, niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych, właściwych dla zawodu występującego w klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

Przygotowanie zawodowe dorosłych dotyczy osób bezrobotnych i osób poszukujących pracy, które:

- otrzymują świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny,
- uczestniczą w zajęciach w centrum integracji społecznej lub indywidualnym programie integracji, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej,
- są żołnierzami rezerwy,
- pobierają rentę szkoleniową,
- pobierają świadczenie szkoleniowe w celu uzyskania przez nich kwalifikacji lub umiejętności zawodowych.

Praktyczna nauka zawodu dorosłych trwa od 6 do 12 miesięcy.

Przyuczenie do pracy dorosłych trwa od 3 do 6 miesięcy.

Jakie wsparcie można uzyskać?

Pracodawca może otrzymać refundację wydatków poniesionych na każdego uczestnika w wysokości określonej w umowie, maksymalnie do wysokości 2% przeciętnego wynagrodzenia za każdy pełny miesiąc realizacji programu, głównie na:

- materiały i surowce,
- eksploatację maszyn i urządzeń,
- odzież roboczą,
- posiłki regeneracyjne i inne środki niezbędne do realizacji programu przygotowania zawodowego dorosłych.

Na podstawie zawartej umowy, Pracodawcy przysługuje **jednorazowa premia** za każdy pełny miesiąc przygotowania zawodowego dorosłych każdego uczestnika, jeżeli uczestnik ukończy program pomyślnie zdanym egzaminem.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

Pracodawca zainteresowany utworzeniem miejsca przygotowania zawodowego dorosłych, składa odpowiedni wniosek w Powiatowym Urzędzie Pracy. Przed złożeniem wniosku, należy zapoznać się z regulaminem ubiegania się o tę formę wsparcia, obowiązującym w wybranym Urzędzie Pracy.

W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku przez Powiatowy Urząd Pracy, następuje podpisanie umowy w sprawie realizacji przygotowania zawodowego dorosłych zawieranej między

starostą a pracodawcą lub między starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową, wpisaną do rejestru prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy, w której zawarte będą informacje dotyczące programu, według którego będzie realizowane przygotowanie zawodowe dorosłych.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

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

- zaoferuje program przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do pracy lub w formie praktycznej nauki zawodu,
- wyznaczy opiekuna uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych.

Opiekun uczestnika przyuczenia do pracy dorosłych musi mieć co najmniej:

- wykształcenie średnie,
- umiejętności kształtowane w trakcie przyuczenia,
- roczne doświadczenie w wykonywaniu zadań z zakresu nadzoru nad pracownikami, stażystami lub praktykantami.

W przypadku realizacji praktycznej nauki zawodu dorosłych opiekun musi posiadać kwalifikacje instruktora praktycznej nauki zawodu (tak jak w przypadku kształcenia pracowników młodocianych).

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach dotowania zawodowego przygotowania dorosłych, w tym niezbędnych dokumentach udzielają Powiatowe Urzędy Pracy: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Trójstronne umowy szkoleniowe (szkolenie na zamówienie pracodawcy)

Jakie działania są wspierane?

Trójstronne umowy szkoleniowe to umowy zawierane na wniosek pracodawcy przez starostę z pracodawcą i instytucją szkoleniową. W umowach pracodawcy deklarują zatrudnienie bezrobotnego po odbytym szkoleniu.

Jakie wsparcie można uzyskać?

Trójstronna umowa szkoleniowa dotyczy sfinansowania przez urząd pracy szkolenia dla osób bezrobotnych na zamówienie pracodawcy. Szkolenie to ma być „skrojone na miarę” potrzeb pracodawcy, który zobowiąże się do zatrudnienia po szkoleniu jego uczestników.

Pracodawca nie partycypuje w kosztach szkolenia.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

O podpisanie trójstronnej umowy szkoleniowej mogą ubiegać się wszyscy pracodawcy, którzy zamierzają zatrudnić osoby skierowane przez urząd pracy na szkolenie na podstawie tej umowy.

Skierowanie na szkolenie w ramach umowy trójstronnej może dostać zarejestrowana w urzędzie pracy:

- osoba bezrobotna,
- osoba poszukująca pracy:
 - ✓ będąca w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego, z winy pracodawcy,
 - ✓ pracująca u pracodawcy w stanie upadłości lub likwidacji,
 - ✓ otrzymująca świadczenia socjalne na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny,
 - ✓ uczestnicząca w indywidualnym programie integracji lub zajęciach Centrum Integracji Społecznej,
 - ✓ będąca żołnierzem rezerwy,
 - ✓ pobierająca rentę szkoleniową,
 - ✓ pobierająca świadczenie szkoleniowe wypłacane przez pracodawcę,
 - ✓ będąca domownikiem lub małżonkiem rolnika, szukającym pracy poza rolnictwem i podlegasz ubezpieczeniu społecznemu,
 - ✓ będąca cudzoziemcem, m.in. obywatelem państwa należącego do Unii Europejskiej lub państwa, które zawarło odpowiednie umowy ze Wspólnotą Europejską; uchodźcą; osoba posiadającą zezwolenie na pobyt stały, osiedlenie się,
- pracująca w wieku 45 lat i powyżej.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

Pracodawca zainteresowany zamówieniem szkolenia dostosowanego do jego potrzeb, składa w powiatowym urzędzie pracy, właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności, wniosek.

Do wniosku pracodawca dołącza m.in. 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.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach organizowania szkoleń dla osób bezrobotnych na wniosek pracodawcy, w tym niezbędnych dokumentach udzielają Powiatowe Urzędy Pracy: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Prace interwencyjne

Jakie działania są wspierane?

Prace interwencyjne oznaczają zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę z częściowym dofinansowaniem pracodawcy wynagrodzenia przez urząd pracy. Skierowanie do podjęcia zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych może otrzymać każda osoba bezrobotna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy – zgodnie z ustalonym profilem pomocy oraz indywidualnym planem działania.

Bezrobotni powyżej 50 roku życia mogą korzystać z prac interwencyjnych w wydłużonym okresie, tj. przez 24 miesiące (48 miesięcy, gdy refundacja następuje za co drugi miesiąc).

Jakie wsparcie można uzyskać?

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.

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 zatrudniania każdego rozliczeniowego miesiąca) i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia;
- 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 osobę bezrobotną;
- 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;
- przez okres do 12 miesięcy za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu w wysokości nieprzekraczającej kwoty zasiłku (obowiązującej w ostatnim dniu każdego miesiąca) i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia;
- 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;
- 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 wyżej wymienionego świadczenia przedemerytalnego.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

O organizację prac interwencyjnych może ubiegać się każdy pracodawca.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

Pracodawca zainteresowany zorganizowaniem prac interwencyjnych powinien złożyć do wybranego powiatowego urzędu pracy wniosek do wybranego powiatowego urzędu pracy, 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 zapłatą wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz innych danin publicznych.

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

Pracodawca po zakończeniu okresu refundacji jest zobowiązany do utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez wskazany w umowie okres po zakończeniu refundacji wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne. 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.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach organizowania prac interwencyjnych, w tym niezbędnych dokumentach udzielają Powiatowe Urzędy Pracy: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy

Jakie działania są wspierane?

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy to pomoc finansowa udzielana przez Powiatowy Urząd Pracy w związku z utworzeniem lub doposażeniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku skierowanej osoby bezrobotnej przez okres 24 miesięcy.

Jakie wsparcie można uzyskać?

Powiatowy urząd pracy może zrefundować koszty wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy w wysokości określonej w zawartej umowie, nieprzekraczające 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia brutto.

Refundację można otrzymać po:

- przedłożeniu rozliczenia zawierającego zestawienie kwot wydatkowanych od dnia zawarcia umowy o refundację na poszczególne wydatki ujęte w szczegółowej specyfikacji,
- stwierdzeniu przez Powiatowy Urząd Pracy utworzenia i wyposażenia zgodnie z umową stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego,
- zatrudnieniu na tym stanowisku skierowanej osoby bezrobotnej oraz spełnieniu innych warunków określonych w zawartej z Powiatowym Urzędem Pracy umowie.

Otrzymane środki można przeznaczyć w szczególności na: zakup środków trwałych, zakup urządzeń, maszyn, w tym środków niezbędnych do zapewnienia zgodności stanowiska pracy z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wymaganiami ergonomii.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

- podmiot prowadzący działalność gospodarczą,
- niepubliczne przedszkole i niepubliczna szkoła, o których mowa w Ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. nr 256, poz. 2572, z późn. zm.),

- osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, zamieszkująca lub mająca siedzibę na terytorium RP, będąca posiadaczem gospodarstwa rolnego w rozumieniu Ustawy z dnia 15 listopada 1984 r. o podatku rolnym (Dz. U. z 2013 r. poz. 1381, z późn. zm.) lub prowadząca dział specjalny produkcji rolnej, o którym mowa w Ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r. poz. 361, z późn. zm.) lub w Ustawie z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. z 2014 r. poz. 851, z późn. zm.), zatrudniająca w okresie ostatnich sześciu miesięcy, w każdym miesiącu, co najmniej jednego pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy.

Ubiegając się jako podmiot, przedszkole lub szkoła, refundację kosztów można otrzymać, w przypadku, gdy Wnioskodawca spełnia łącznie następujące warunki:

- prowadzi działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o swobodzie działalności gospodarczej, przez okres co najmniej sześciu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku (do wskazanego okresu prowadzenia działalności gospodarczej nie wlicza się okresu zawieszenia działalności gospodarczej) lub prowadząc działalność (w przypadku przedszkola i szkoły) na podstawie Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty przez okres sześciu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku,
- nie zmniejszył wymiaru czasu pracy pracownika i nie rozwiązał stosunku pracy z pracownikiem w drodze dokonanej przez Wnioskodawcę wypowiedzenia bądź na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie sześciu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku oraz od dnia złożenia wniosku do dnia otrzymania refundacji,
- nie zalega w dniu złożenia wniosku z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych i innych danin publicznych oraz nie posiada nieuregulowanych w terminie zobowiązań cywilnoprawnych,
- nie był skazany za przestępstwa przeciwko obrotowi gospodarczemu w okresie dwóch lat przed dniem złożenia wniosku,
- złożył kompletny i prawidłowo sporządzony wniosek.

Ubiegając się jako producent rolny, refundację kosztów można otrzymać w przypadku, gdy Wnioskodawca spełnia łącznie następujące warunki:

- nie zmniejszył wymiaru czasu pracy pracownika i nie rozwiązał stosunku pracy z pracownikiem w drodze dokonanej przez Wnioskodawcę wypowiedzenia bądź na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie sześciu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku oraz od dnia złożenia wniosku do otrzymania refundacji,
- nie zalega w dniu złożenia wniosku z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych i innych danin publicznych oraz nie posiada nieuregulowanych w terminie zobowiązań cywilnoprawnych,
- nie był skazany za przestępstwa przeciwko obrotowi gospodarczemu w okresie dwóch lat przed dniem złożenia wniosku,
- posiada gospodarstwo rolne w rozumieniu przepisów o podatku rolnym lub prowadzeni dział specjalny produkcji rolnej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych lub przepisów o podatku dochodowym od osób prawnych, przez okres co najmniej sześciu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku,
- zatrudniał w okresie ostatnich sześciu miesięcy przed dniem złożenia wniosku, w każdym miesiącu, co najmniej jednego pracownika na podstawie stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy,
- złożył kompletny i prawidłowo sporządzony wniosek.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

Wnioskodawca, chcąc otrzymać refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, składa odpowiedni wniosek w Powiatowym Urzędzie Pracy właściwym ze względu na siedzibę lub ze względu na miejsce wykonywania pracy przez skierowanego bezrobotnego.

Wniosek o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego należy złożyć przed zatrudnieniem osoby bezrobotnej. Po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku przez Powiatowy Urząd Pracy oraz podpisaniu umowy określającej warunki refundacji oraz dokonaniu zakupów, możliwe jest zatrudnienie skierowanej osoby bezrobotnej.

Przed złożeniem wniosku o refundację, należy zapoznać się z regulaminem ubiegania się o tę formę wsparcia, obowiązującym w wybranym Urzędzie Pracy.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach przyznawania refundacji, niezbędnych dokumentach udzielają Powiatowe Urzędy Pracy: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne

Jakie działania są wspierane?

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

Pracodawca może ubiegać się o jednorazową refundację składek w przypadku każdego bezrobotnego przyjętego ze skierowania powiatowego urzędu pracy, dla którego wykonano profili pomocy oraz zaplanowano tę formę pomocy w indywidualnym planie działania.

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

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

Jakie wsparcie można uzyskać?

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

Kto może skorzystać ze wsparcia?

Wsparcie może otrzymać każdy pracodawca.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

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 ubezpieczenie społeczne pracodawca musi dołączyć oświadczenie o niezaleganiu z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek.

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

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach refundacji, niezbędnych dokumentach udzielają Powiatowe Urzędy Pracy: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Świadczenie aktywizacyjne

Jakie działania są wspierane?

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.

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.

Bezrobotny powinien posiadać wymagane przez pracodawcę kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie zawodowe niezbędne do wykonywania pracy na proponowanym przez pracodawcę stanowisku.

Jakie wsparcie można uzyskać?

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.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

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.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

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

Beneficjent 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.

W sytuacji rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trakcie uzyskiwania świadczenia aktywizacyjnego lub nie wywiązania 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.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach organizowania staży, terminach, niezbędnych dokumentach udzielają Powiatowe Urzędy Pracy: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+

Jakie działania są wspierane?

Wsparciem objęte jest zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia.

Jakie wsparcie można uzyskać?

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

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

Wysokość dofinansowania wynosi maksymalnie do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie.

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.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

Dofinansowanie może otrzymać pracodawca albo przedsiębiorca.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

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

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.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach dofinansowania, niezbędnych dokumentach udzielają Powiatowe Urzędy Pracy: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Grant na telepracę

Jakie działania są wspierane?

Celem jest pomoc pracodawcy w utworzeniu miejsca pracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną.

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.

Jakie wsparcie można uzyskać?

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 obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego skierowanego bezrobotnego. 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.

Pracodawca albo przedsiębiorca są obowiązani, stosownie do zawartej umowy, do utrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres:

- 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub
- 18 miesięcy w wymiarze ½ etatu.

Jeśli pracodawca/ przedsiębiorca nie w pełni wywiąże się z utrzymania w zatrudnieniu osoby skierowanej przez urząd pracy, ma obowiązek zwrócić grant w wysokości proporcjonalnej do czasu zatrudnienia określonego w umowie. W przypadku gdy grant będzie wykorzystany niezgodnie z umową lub nie zostanie wykorzystany - zwrot następuje w pełnej wysokości.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

Grant może otrzymać pracodawca albo przedsiębiorca.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

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

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.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach przyznawania grantów, niezbędnych dokumentach udzielają Powiatowe Urzędy Pracy: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Zwolnienia i refundacje składek

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

Jakie działania są wspierane?

Wspierane jest zatrudnianie bezrobotnych do 30 roku życia w celu ułatwienia młodym osobom wejścia na rynek pracy.

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 do pracy przez urząd pracy i w momencie skierowania nie ukończył 30 roku życia.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przysługuje pracodawcom i innym jednostkom organizacyjnym, które zatrudnią skierowanego przez urząd pracy młodego człowieka na podstawie umowy o pracę.

Jakie wsparcie można uzyskać?

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.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji udzielają Powiatowe Urzędy Pracy oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 roku życia

Jakie działania są wspierane?

Wspierane jest zatrudnianie bezrobotnych osób powyżej 50 roku życia.

Jakie wsparcie można uzyskać?

Zwolnienie z odprowadzania składki na Fundusz Pracy przysługuje:

- przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za osoby zatrudnione, które ukończyły 50 rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy;
- za osoby, które ukończyły co najmniej 55 lat (w przypadku kobiet) i 60 (w przypadku mężczyzn).

Kto może skorzystać ze wsparcia?

Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy przysługuje pracodawcom i innym jednostkom organizacyjnym, które zatrudnią skierowanego przez urząd pracy bezrobotnego na podstawie umowy o pracę.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji udzielają Powiatowe Urzędy Pracy oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia

Jakie działania są wspierane?

Refundacja może być przyznana za zatrudnienie skierowanego do pracy bezrobotnego do 30 roku życia, który podjął to zatrudnienie po raz pierwszy w życiu oraz ustalono dla niego profil pomocy i zaplanowano tę formę pomocy w indywidualnym planie działania.

Jakie wsparcie można uzyskać?

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

Kto może skorzystać ze wsparcia?

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

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

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

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

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach refundacji, niezbędnych dokumentach udzielają Powiatowe Urzędy Pracy: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, w tym bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy

Jakie działania są wspierane?

Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy są to zwrotne środki niskooprocentowane, z przeznaczeniem na utworzenia stanowiska pracy dla bezrobotnego, w tym bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy. Pożyczkę można uzyskać w ramach Programu pn. „Pierwszy biznes - Wsparcie w starcie II”, realizowanego przez Bank Gospodarstwa Krajowego.

Jakie wsparcie można uzyskać?

Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy może być przyznana do wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia. Podstawą oprocentowania pożyczki jest stopa redyskonta weksli w wysokości 0,25 stopy. Okres spłaty pożyczki wynosi 3 lata.

Pożyczkobiorca jest zobowiązany dokonać zwrotu niespłaconej kwoty pożyczki na utworzenie stanowiska pracy wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pożyczki, w terminie 6 miesięcy od dnia wezwania do jej zwrotu, jeżeli zatrudniał na utworzonym stanowisku pracy bezrobotnego, w tym bezrobotnego skierowanego z powiatowego urzędu pracy, przez okres krótszy niż 12 miesięcy albo naruszył inne warunki umowy. Zwrot niespłaconej kwoty pożyczki podlega zwiększeniu o kwotę uzyskanej korzyści wynikającej z różnicy oprocentowania spłaconej części pożyczki w stosunku do oprocentowania równego stopie referencyjnej obliczonej zgodnie z metodologią określoną w Komunikacie Komisji w sprawie zmiany metody ustalania stóp referencyjnych i dyskontowych (Dz.Urz. UE C 14 z 19.01.2008, str. 6).

W przypadku, gdy pożyczkobiorca w okresie od 12 do 36 miesięcy, liczonego od pierwszego miesiąca, w którym zatrudniał bezrobotnego, w tym bezrobotnego skierowanego z powiatowego urzędu pracy, zlikwiduje utworzone stanowisko pracy, spłaca pozostały do spłaty kapitał pożyczki na utworzenie stanowiska pracy wraz z odsetkami równymi stopie referencyjnej obliczonej zgodnie z metodologią określoną w Komunikacie Komisji w sprawie zmiany metody ustalania stóp referencyjnych i dyskontowych, naliczonymi od dnia likwidacji utworzonego stanowiska pracy, zgodnie z terminami przyjętymi w harmonogramie spłaty pożyczki.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

Pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy może otrzymać:

- podmiot prowadzący działalność gospodarczą,
- niepubliczna szkoła i niepubliczne przedszkole, o których mowa w Ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. nr 256, poz. 2572, z późn. zm.),
- żłobek lub klub dziecięcy tworzone i prowadzone przez osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, o których mowa w przepisach o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3,
- osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, zamieszkująca lub mająca siedzibę na terytorium RP, będąca posiadaczem gospodarstwa rolnego w rozumieniu Ustawy z dnia 15 listopada 1984 r. o podatku rolnym (Dz. U. z 2013 r. poz. 1381, z późn. zm.) lub prowadząca dział specjalny produkcji rolnej, o którym mowa w Ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r. poz. 361, z późn. zm.) lub w Ustawie z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym

od osób prawnych (Dz. U. z 2014 r. poz. 851, z późn. zm.), zatrudniająca w okresie ostatnich sześciu miesięcy, w każdym miesiącu, co najmniej jednego pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pożyczka może zostać udzielona, jeśli wnioskodawca:

- nie zalega ze spłatą rat pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej oraz pożyczki na utworzenie stanowiska pracy,
- nie zalega z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, oraz z opłacaniem innych danin publicznych,
- nie był karany w okresie 2 lat przed dniem złożenia wniosku o pożyczkę za przestępstwa przeciwko obrotowi gospodarczemu.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

Ubiegający się o pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy składa do pośrednika finansowego wniosek o udzielenie pożyczki, który zawiera m. in. kosztorys przedsięwzięcia dotyczący tworzonego stanowiska pracy oraz proponowaną formę zabezpieczenia spłaty wnioskowanej pożyczki.

W przypadku tworzenia stanowiska pracy dla bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy, wnioskodawca musi dołączyć opinię powiatowego urzędu pracy, pod kątem dostępności zarejestrowanych w danym urzędzie pracy bezrobotnych posiadających kwalifikacje niezbędne do wykonywania pracy na planowanym do utworzenia stanowisku pracy.

Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy udzielana jest na podstawie umowy zawartej między pożyczkobiorcą i pośrednikiem finansowym.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Szczegółowych informacji udzielają:

- Banku Gospodarstwa Krajowego: www.bgk.com.pl

- pośrednicy [Banku](#).

Bank Gospodarstwa Krajowego

Al. Jerozolimskie 7, 00-955 Warszawa

BGK Linia 801 667 655 lub 22 596 59 00 (8.00 - 16.00)

fax: 22 627 03 78

e-mail: bgk@bgk.pl

<http://www.bgk.pl>

Refundacja wynagrodzeń młodocianych pracowników (Fundusz Pracy/OHP)

Jakie działania są wspierane?

Wspierane jest zatrudnianie pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego.

Jakie wsparcie można uzyskać?

Wsparcie obejmuje refundację wypłaconych pracownikom młodocianym wynagrodzeń oraz opłaconych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne. Przepisy określają ściśle limity w zakresie liczby młodocianych, którzy mogą być objęci refundacją. I tak wniosek o zawarcie umowy może dotyczyć:

1. nie więcej niż trzech młodocianych, jeżeli pracodawca zatrudnia wyłącznie młodocianych,
2. młodocianych w liczbie nieprzekraczającej trzykrotnej liczby zatrudnionych pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy na czas nieokreślony niebędących młodocianymi.

Wysokość refundacji jest określona w przepisach. Zwrot środków na jednego pracownika młodocianego nie może przekroczyć wysokości wynagrodzenia młodocianego ustalonego w przepisach oraz opłaconych od tego wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez pracodawcę.

Młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązujące od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” wysokości tego wynagrodzenia.

Wynagrodzenie młodocianych jest zatem zmienne.

- 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.

W przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy stawka jest równa kwocie wypłacanej pracownikowi młodocianemu uczącemu się w pierwszej klasie nauki zawodu.

Młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego pozostają w stosunku pracy. Obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Pracodawca opłaca również składkę na ubezpieczenie wypadkowe.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

Wniosek o zawarcie umowy dotyczącej refundowania pracodawcy kosztów wynagrodzeń i opłacanych od nich składek z tytułu zatrudniania pracowników młodocianych powinien być złożony w Wojewódzkiej Komendzie OHP właściwej ze względu na miejsce odbywania przez młodocianego przygotowania zawodowego.

Wniosek o zawarcie umowy dotyczący młodocianych, którzy doksztalcają się w formach szkolnych, pracodawca lub w jego imieniu organizacja zrzeszająca pracodawców może złożyć w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w terminie od 1 stycznia do 15 listopada każdego roku. Natomiast wniosek o zawarcie umowy dotyczący młodocianych, którzy nie doksztalcają się w formach szkolnych, może być składany w innych terminach ogłaszanych przez centrum edukacji w jego siedzibie.

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

Kto może skorzystać ze wsparcia?

O refundację wynagrodzeń młodocianych i składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń może się ubiegać pracodawca, który zamierza zatrudnić młodocianych, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki:

1. chce zatrudnić ich w zawodach określonych w wykazie zawodów ogłaszany w wojewódzkim dzienniku urzędowym,
2. spełnia warunki (pracodawca, osoba prowadząca w jego imieniu zakład pracy lub osoba u niego zatrudniona) do prowadzenia przygotowania zawodowego w zakresie wymagań zawodowych i pedagogicznych określonych w przepisach regulujących odbywanie przygotowania zawodowego.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach ubiegania się o refundację udzielają Wojewódzkie Komendy OHP oraz ich jednostki terenowe: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Wsparcie finansowe z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych

Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej

Jakie działania są wspierane?

Pracodawca, który zatrudni osobę niepełnosprawną przez okres co najmniej 36 miesięcy może otrzymać, ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, zwrot kosztów:

- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa wyżej.

Zwrotu kosztów dokonuje starosta na podstawie umowy cywilnoprawnej, która określa wysokość pomocy oraz prawa i obowiązki stron ją zawierających (starosty i pracodawcy).

Jakie wsparcie można uzyskać?

Maksymalna wysokość pomocy na przystosowanie jednego stanowiska wynosi dwudziestokrotność przeciętnego wynagrodzenia (tj. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następującego po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego) za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej. Należy pamiętać, że:

- zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy
- warunkiem zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy – wydanej na wniosek starosty - o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności zatrudnionego pracownika.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

Zwrot kosztów dotyczy osób niepełnosprawnych:

- bezrobotnych lub poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu, skierowanych do pracy przez powiatowy urząd pracy;
- pozostających w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, ale tylko w stosunku do tych osób, których niepełnosprawność powstała w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy, z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności było zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

Pracodawca, zainteresowany zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością przy udziale środków Funduszu, powinien złożyć wniosek na formularzu Wn-KZ, określonym w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów, związanych z zatrudnieniem pracowników z niepełnosprawnością (Dz. U. z 2011 r. Nr 62, poz. 316) do starosty właściwego ze względu na:

- miejsce zarejestrowania osoby z niepełnosprawnością, jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu - w przypadku, gdy zwrot kosztów dotyczy tej osoby,
- miejsce zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością, miejsce siedziby albo miejsce zamieszkania pracodawcy - w pozostałych przypadkach.

Zwrot kosztów dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów pracodawcy, wynikających z zatrudnienia osób z niepełnosprawnością (tj. takich których pracodawca nie poniósłby zatrudniając osoby pełnosprawne).

Zawarcie umowy o zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy poprzedzają negocjacje, prowadzone pomiędzy starostą a pracodawcą, podczas których m. in. uzgadniana jest wysokość kwoty zwrotu, która zostanie wypłacona pracodawcy, jak i inne warunki umowy (m. in. termin i sposób rozliczenia pomocy, sposób dokumentowania realizacji umowy itp.). Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

Warunkiem zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy – wydanej na wniosek starosty – o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności zatrudnionego pracownika lub w przypadku, gdy zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością nie wymagało przystosowania, o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku.

Jeżeli okres zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością jest krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca zwraca Państwowemu Funduszowi Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych za pośrednictwem starosty, środki w wysokości 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu 36 miesięcy, jednak w wysokości nie mniejszej niż 1/6 tej kwoty.

Pracodawca jest zwolniony z obowiązku zwrotu w/w środków, w przypadku zatrudnienia w terminie trzech miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą z niepełnosprawnością, inną osobą z niepełnosprawnością zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy, jako bezrobotna lub poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach przyznawania pomocy, niezbędnych dokumentach udzielają Starostwa Powiatowe, Powiatowe Urzędy Pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i jego jednostki terenowe: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej

Jakie działania są wspierane?

O zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy może ubiegać się pracodawca, który:

- prowadzi działalność przez okres co najmniej 12 miesięcy;
- przez okres 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotną albo poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu.

Jakie wsparcie można uzyskać?

Maksymalna wysokość pomocy na wyposażenie jednego stanowiska wynosi piętnastokrotność przeciętnego wynagrodzenia (tj. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce

narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następującego po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego).

Zwrotu kosztów dokonuje starosta na podstawie umowy cywilnoprawnej, która określa wysokość pomocy oraz prawa i obowiązki stron ją zawierających (starosty i pracodawcy).

Warunkiem dokonania zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy – wydanej na wniosek starosty – o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności zatrudnionego pracownika lub w przypadku, gdy zatrudnienie osoby niepełnosprawnej nie wymagało przystosowania o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku.

Zwrot kosztów obejmuje udokumentowane koszty zakupu lub wytworzenia wyposażenia stanowiska pracy wraz z niepodlegającym odliczeniu podatkiem VAT i podatkiem akcyzowym. Jednakże zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

O zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy może ubiegać się pracodawca, który:

- prowadzi działalność przez okres co najmniej 12 miesięcy;
- nie znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej wg. kryteriów określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej dot. udzielania pomocy publicznej;
- przez okres 36 miesięcy zatrudni osobę z niepełnosprawnością, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy, jako bezrobotną albo poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu.

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, spółdzielczej umowy o pracę, powołania, mianowania lub wyboru).

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

Pracodawca zainteresowany zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością, przy udziale środków Funduszu, powinien złożyć wniosek Wn-W na formularzu określonym w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia

stanowiska pracy osoby z niepełnosprawnością (Dz. U. Nr 62, poz. 317), do starosty właściwego ze względu na miejsce zarejestrowania pracownika.

Starosta rozpatrując wniosek, bierze pod uwagę:

- potrzeby lokalnego rynku pracy,
- liczbę osób z niepełnosprawnością o określonych kwalifikacjach, zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne albo poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu,
- koszty wyposażenia stanowiska pracy,
- wkład pracodawcy w wyposażenie tworzonego stanowiska pracy,
- wysokość posiadanych środków Funduszu przeznaczonych na ten cel w danym roku.

Zawarcie umowy o zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy poprzedzają negocjacje prowadzone pomiędzy starostą a pracodawcą, podczas których m. in. uzgadniana jest wysokość kwoty zwrotu, która zostanie wypłacona pracodawcy, jak i inne warunki umowy (m.in. formy zabezpieczenia zwrotu kwoty refundacji, termin do rozliczenia otrzymanej pomocy). Warunkiem dokonania zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy – wydanej na wniosek starosty – o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności zatrudnionego pracownika lub w przypadku gdy zatrudnienie tej osoby nie wymagało przystosowania o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku. Jeżeli okres zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością jest krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca zwraca Państwowemu Funduszowi Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych za pośrednictwem starosty środki w wysokości $\frac{1}{36}$ ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu 36 miesięcy, jednak w wysokości nie mniejszej niż $\frac{1}{6}$ tej kwoty. Pracodawca jest zwolniony z obowiązku zwrotu w/w środków w przypadku zatrudnienia w terminie trzech miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem z niepełnosprawnością, inną osobę z niepełnosprawnością zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu. Zwrot kosztów obejmuje udokumentowane koszty zakupu lub wytworzenia wyposażenia stanowiska pracy wraz z niepodlegającym odliczeniu podatkiem VAT i podatkiem akcyzowym. Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach przyznawania pomocy, niezbędnych dokumentach udzielają Starostwa Powiatowe, Powiatowe Urzędy Pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i jego jednostki terenowe: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy

Jakie działania są wspierane?

Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

Jakie wsparcie można uzyskać?

Wysokość zwrotu ustala się dzieląc liczbę godzin przeznaczonych na pomoc osobom niepełnosprawnym przez liczbę godzin pracy osób niepełnosprawnych w danym miesiącu i mnożąc uzyskany wynik przez kwotę najniższego wynagrodzenia. Liczba godzin przeznaczonych na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekroczyć 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu.

Przepisy nie wykluczają, aby pracownikiem pomagającym pracownikowi niepełnosprawnemu była inna osoba niepełnosprawna. Jednak niepełnosprawny pracownik pomagający osobie niepełnosprawnej nie powinien mieć problemów związanych z wykonywaniem czynności, w zakresie których służy pomocą innemu pracownikowi niepełnosprawnemu.

Refundacja kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy może być przyznana również w sytuacji, w której pracownik niepełnosprawny oraz pracownik pomagający, pracują w danym zakładzie pracy od dawna, a zajmowane przez pracownika niepełnosprawnego stanowisko pracy i zakres obowiązków nie uległy zmianie. Takie przypadki mogą zaistnieć, jeśli dojdzie do pogorszenia stanu zdrowia pracownika niepełnosprawnego i wyniknie z niego potrzeba udzielenia mu pomocy w wykonywaniu czynności na dotychczasowym stanowisku pracy.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

W celu uzyskania zwrotu kosztów pracodawca musi złożyć wniosek. Zwrotu dokonuje starosta lub prezydent miasta na prawach powiatu po zawarciu umowy. Należy jednak podkreślić, że refundacja nie może dotyczyć kosztów poniesionych przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach przyznawania pomocy, niezbędnych dokumentach udzielają Starostwa Powiatowe, Powiatowe Urzędy Pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i jego jednostki terenowe: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego

Jakie działania są wspierane?

Pracodawca, który zatrudnia osoby niepełnosprawne może zorganizować dla nich szkolenie, a poniesione przez niego koszty tego szkolenia mogą zostać zrefundowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Jakie wsparcie można uzyskać?

Kwota refundacji może wynieść do 80% poniesionych kosztów, jednak nie więcej niż do wysokości 2-krotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na jedną osobę.

Rodzaj szkolenia	Typ przedsiębiorcy		
	mały	średni	duży

ogólne	80%	80%	70%
specjalistyczne	55%	45%	35%

Refundacja obejmuje następujące koszty poniesione przez pracodawcę:

- wynagrodzenie osób prowadzących szkolenie;
- wynagrodzenia tłumacza języka migowego albo lektora dla niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej ruchowo, zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- koszty podróży osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia;
- koszty podróży przewodnika lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- koszty zakwaterowania i wyżywienia osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia oraz tłumacza języka migowego albo lektora dla osób niewidomych;
- koszty usług doradczych, związanych z danym szkoleniem;
- koszty obsługi administracyjno-biurowej stanowiące wydatki bieżące związane z realizacją szkolenia;
- koszty wynajmu pomieszczeń związanych bezpośrednio z realizacją szkolenia;
- koszty amortyzacji narzędzi i wyposażenia w zakresie, w jakim są one wykorzystywane na potrzeby szkolenia, z wyłączeniem narzędzi i wyposażenia zakupionych w ramach wsparcia ze środków publicznych w okresie siedmiu lat przed realizacją szkolenia;
- koszty materiałów szkoleniowych.

W ramach refundacji pracodawca może otrzymać także środki na pokrycie wydatków obejmujących koszty zatrudnienia pracownika, jakie ponosi pracodawca w okresie, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu.

Łączna wysokość kosztów obsługi administracyjno-biurowej i wynajmu pomieszczeń (pkt 7 i 8) oraz wydatków obejmujących koszty zatrudnienia pracownika, jakie ponosi pracodawca w okresie,

w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu, nie może przekroczyć łącznej wysokości pozostałych kosztów wymienionych w pkt 1-6, 9 i 10.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

Każdy pracodawca, który zatrudnia osoby niepełnosprawne.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

Aby uzyskać refundację pracodawca składa wniosek o przyznanie refundacji do starosty właściwego ze względu na miejsce siedziby pracodawcy.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach udzielania dotacji, niezbędnych dokumentach udzielają Powiatowe Urzędy Pracy: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych

Jakie działania są wspierane?

Pracodawcy zatrudniającemu osoby niepełnosprawne przysługuje ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez PFRON.

Jakie wsparcie można uzyskać?

Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego przysługuje w kwocie:

1800 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;

1125 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;

450 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Kwoty, o których mowa wyżej, zwiększa się o 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych.

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć 90% faktycznie i terminowo poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej 75% tych kosztów.

Przez koszty płacy rozumie się wynagrodzenie brutto oraz finansowane przez pracodawcę obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe naliczone od tego wynagrodzenia i obowiązkowe składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje pracodawcy:

- posiadającemu zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON przekraczające ogółem kwotę 100 zł,
- zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%,
- na pracowników zaliczonych do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności, którzy mają ustalone prawo do emerytury;
- jeżeli wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego nie zostało przekazane na jego rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej albo na adres zamieszkania tego pracownika, za pośrednictwem osób prawnych prowadzących działalność w zakresie doręczania kwot pieniężnych;
- jeżeli miesięczne koszty płacy zostały poniesione przez pracodawcę z uchybieniem terminów, wynikających z odrębnych przepisów, przekraczającym 14 dni;
- jeżeli środki na wynagrodzenie pochodzą ze środków publicznych.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

- pracodawcy zatrudniający mniej niż 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,

- pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem w wysokości co najmniej 6%,
- pracodawcy prowadzący zakład pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej.

Do liczby pracowników nie wlicza się osób niepełnosprawnych przebywających na urloпах bezpłatnych oraz osób niebędących osobami niepełnosprawnymi zatrudnionych:

- na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego;
- przebywających na urlopie rodzicielskim,
- przebywających na urloпах wychowawczych;
- nieświadczących pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej albo służby zastępczej;
- będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy;
- nieświadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego;
- przebywających na urloпах bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają odrębne ustawy.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

O wsparcie należy ubiegać się za pośrednictwem [Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji \(SODiR\)](#).

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Podmiotem udzielającym pomocy jest Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Adres:

Al. Jana Pawła II 13, 00-828 Warszawa Tel. (022) 50 55 500

INFOLINIA: (0) 800 533 335

Strona internetowa: www.pfron.org.

Refundacja z Funduszu Pracy wynagrodzeń młodocianych pracowników

Jakie działania są wspierane?

Wspierane jest zatrudnianie pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego.

Jakie wsparcie można uzyskać?

Wsparcie obejmuje refundację wypłaconych pracownikom młodocianym wynagrodzeń oraz opłaconych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne. Przepisy określają ścisłe limity w zakresie liczby młodocianych, którzy mogą być objęci refundacją. I tak, wniosek o zawarcie umowy może dotyczyć:

1. nie więcej niż trzech młodocianych, jeżeli pracodawca zatrudnia wyłącznie młodocianych,
2. młodocianych w liczbie nieprzekraczającej trzykrotnej liczby zatrudnionych pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy na czas nieokreślony niebędących młodocianymi.

Wysokość refundacji jest określona w przepisach. Zwrot środków na jednego pracownika młodocianego nie może przekroczyć wysokości wynagrodzenia młodocianego ustalonego w przepisach oraz opłacanych od tego wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez pracodawcę.

Młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązujące od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” wysokości tego wynagrodzenia.

Wynagrodzenie młodocianych jest zatem zmienne.

- 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.

W przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy stawka jest równa kwocie wypłacanej pracownikowi młodocianemu uczącemu się w pierwszej klasie nauki zawodu.

Młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego pozostają w stosunku pracy. Obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Pracodawca opłaca również składkę na ubezpieczenie wypadkowe.

W jaki sposób ubiegać się o wsparcie?

Wniosek o zawarcie umowy dotyczącej refundowania pracodawcy kosztów wynagrodzeń i opłacanych od nich składek z tytułu zatrudniania pracowników młodocianych powinien być złożony w Wojewódzkiej Komendzie OHP właściwej ze względu na miejsce odbywania przez młodocianego przygotowania zawodowego.

Wniosek o zawarcie umowy dotyczący młodocianych, którzy doksztalcają się w formach szkolnych, pracodawca lub w jego imieniu organizacja zrzeszająca pracodawców może złożyć w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w terminie od 1 stycznia do 15 listopada każdego roku. Natomiast wniosek o zawarcie umowy dotyczący młodocianych, którzy nie doksztalcają się w formach szkolnych, może być składany w innych terminach ogłaszanych przez centrum edukacji w jego siedzibie.

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

Kto może skorzystać ze wsparcia?

O refundację wynagrodzeń młodocianych i składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń może się ubiegać pracodawca, który zamierza zatrudnić młodocianych, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki:

1. chce zatrudnić ich w zawodach określonych w wykazie zawodów ogłaszającym w wojewódzkim dzienniku urzędowym,
2. spełnia warunki (pracodawca, osoba prowadząca w jego imieniu zakład pracy lub osoba u niego zatrudniona) do prowadzenia przygotowania zawodowego w zakresie wymagań zawodowych i pedagogicznych określonych w przepisach regulujących odbywanie przygotowania zawodowego.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

Informacji o zasadach ubiegania się o refundację udzielają Wojewódzkie Komendy OHP oraz ich jednostki terenowe: osobiście, telefonicznie, mailowo, za pośrednictwem serwisów internetowych (strony www).

Dotacja Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (NFOŚiGW)

EWE - Efektywność energetyczna w przedsiębiorstwach

Celem programu jest zmniejszenie negatywnego oddziaływania przedsięwzięć na środowisko poprzez działania inwestycyjne.

Jakie działania są wspierane?

Zmniejszenie zużycia surowców pierwotnych.

Ograniczenie lub uniknięcie szkodliwych emisji do atmosfery.

Formy dofinansowania

Pożyczka do 85% kosztów kwalifikowanych przedsięwzięcia.

Warunki dofinansowania

Kwota pożyczki – od 1 mln do 200 mln zł.

Oprocentowanie pożyczki:

- na warunkach preferencyjnych: **WIBOR 3M + 50 pb, nie mniej niż 2 %** w skali roku,
- na warunkach rynkowych (pożyczka nie stanowi pomocy publicznej): oprocentowanie na poziomie stopy referencyjnej ustalonej zgodnie z komunikatem Komisji Europejskiej w sprawie zmiany metody ustalania stóp referencyjnych i dyskontowych.

Pożyczka może być udzielona na okres nie dłuższy niż 15 lat liczony od daty planowanej wypłaty pierwszej transzy pożyczki.

Na co można uzyskać wsparcie?

Wspierane będą działania zgodne z „Obwieszczeniem Ministra Energii z dn. 23 listopada 2016 roku w sprawie szczegółowego wykazy przedsięwzięć służących poprawie efektywności energetycznej” w następujących obszarach:

- technologie racjonalizacji zużycia energii elektrycznej,

- technologie racjonalizacji zużycia ciepła,
- modernizacje procesów przemysłowych w zakresie efektywności energetycznej,
- wdrażanie systemów zarządzania energią i jej jakością.

Kto może skorzystać ze wsparcia?

Przedsiębiorcy w rozumieniu obowiązującej ustawy z dnia 2 lipca 2004 roku o swobodzie działalności gospodarczej, prowadzący działalność gospodarczą w formie przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 55¹ Kodeksu Cywilnego.

Gdzie szukać informacji o wsparciu?

a) NFOŚiGW

Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej

ul. Konstruktorska 3a

02-673 Warszawa

inwestycje_msp@nfosigw.gov.pl

tel.: (22) 45 90 965

www.nfosigw.gov.pl (środki krajowe)

Źródła

Akty prawa krajowego

- Ustawa dnia 20 kwietnia 2004 r. O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- Rozporządzenie 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. z 2014 r., poz. 667).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. W sprawie szczegółowych warunków odbycia staży przez bezrobotnych (Dz. U. z 2009 r., Nr 142, poz. 1160).
- 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 bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej (Dz. U. z r 2012 r., poz. 457, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2014 w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (Dz. U. z 2014 r., poz. 864).
- 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. z 2014 r., poz. 865).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia z dnia 11 kwietnia 2014 r. W sprawie przygotowania zawodowego dorosłych (Dz. U. poz. 497).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. W sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 2014 r., poz. 232).

Źródła internetowe

<http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/>

<http://www.nfosigw.gov.pl/oferta-finansowania/srodki-krajowe/programy-priorytetowe/>

<http://www.pfron.pl/>

<http://www.zus.pl/default.asp?p=4&id=422>

<http://zielonalinia.gov.pl/>

<http://www.praca.gov.pl/>