

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT RYNKU PRACY

**POMOC URZĘDU PRACY
W ZATRUDNIANIU
MŁODYCH
BEZROBOTNYCH**



BROSZURA
INFORMACYJNA 2014

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
Departament Rynku Pracy

**POMOC URZĘDU PRACY
W ZATRUDNIANIU
MŁODYCH BEZROBOTNYCH
- INSTRUMENTY WPROWADZONE
W 2014 R**

Broszura Informacyjna

Warszawa, 2014

Broszura adresowana jest do pracodawców zainteresowanych nowymi formami wspierania przez urząd pracy zatrudnienia młodych osób: dofinansowaniem zdobywania przez młodych bezrobotnych umiejętności potrzebnych na rynku pracy i doświadczenia zawodowego oraz wspomaganie finansowym zatrudnienia lub nowo- tworzonych miejsc pracy.

Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014

Wydawca: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS

Spis treści

1. Wprowadzenie	5
2. Bon szkoleniowy	7
3. Bon stażowy	9
4. Bon zatrudnieniowy	13
5. Bon na zasiedlenie	16
6. Refundacja kosztów składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionych młodych bezrobotnych podejmujących pierwszą pracę	19
7. Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 roku życia	22

1.

Wprowadzenie

Kryzys i zastój gospodarczy ostatnich lat znacznie pogorszył sytuację osób młodych na rynku pracy. Priorytetem polityki zatrudnienia staje zatem nie dopuścić do dramatu „straconego pokolenia”. Broszura jest adresowana do pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem młodych osób, przy wsparciu finansowym z urzędu pracy. Broszura prezentuje **nowe rozwiązania ułatwiające młodym wejście/ powrót na rynek pracy**, wprowadzone zmienioną w 2014 r. ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.). Pracodawcy mogą skorzystać na wprowadzeniu bonów, jakie młody człowiek może otrzymać z urzędu pracy: (1) bon szkoleniowy gwarantuje bezrobotnemu udział w szkoleniu, którego program można uzgodnić z pracodawcą, (2) bon stażowy umożliwia praktyczne przygotowanie stażysty do podjęcia pracy w firmie, (3) bon zatrudnieniowy zapewnia częściową refundację pracodawcy wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, (4) bon na zasiedlenie ułatwia bezrobotnemu podjęcie pracy z dala od miejsca zamieszkania. Zachętą bezpośrednią do zatrudnienia młodych bezrobotnych jest refundacja pracodawcy kosztów składki na ubezpieczenia społeczne osób, które nie ukończyły 30 roku życia, podejmujących pracę po raz pierwszy, a także zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnienie każdego bezrobotnego do 30 roku życia.

Młodzi ludzie mają stosunkowo wysokie wykształcenie uzyskane w systemie kształcenia formalnego. Brakuje im jednak często wiedzy specjalistycznej i praktycznych umiejętności zawodowych, a także oczekiwanych przez pracodawców tzw. kompetencji miękkich. Wg danych GUS 1/3 absolwentów studiów nie ma żadnego doświadczenia w pracy zawodowej, co utrudnia im znalezienie zatrudnienia. Nowe instrumenty wsparcia powinny ułatwić przejście ze szkoły do pracy, także poprzez możliwość uzyskania dodatkowych kompetencji.

Należy też wspomnieć, iż rozwiązania wprowadzone w 2014 roku, zmieniające przepisy ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* powinny zwiększyć wiarygodność urzędów pracy jako partnerów wspierających proces rekrutacji kandydatów do pracy. Urzędy pracy są zobowiązane do profilowania pomocy dla bezrobotnych w zależności od oddalenia bezrobotnego od rynku pracy i jego gotowości do podjęcia zatrudnienia. Do pracodawców w ramach pośrednictwa pracy są kierowane głównie osoby, dla których ustalono I profil pomocy, tj. dysponujące kompetencjami

pożadanymi na rynku pracy i chętne do podjęcia pracy. Osobom, dla których ustalono II profil pomocy (gdyż brakuje im np. doświadczenia lub kwalifikacji) są oferowane programy aktywizacyjne, dające szansę na wyrównanie deficytów. Do III profilu pomocy kwalifikują się osoby z poważnymi problemami utrudniającymi powrót do zatrudnienia. Zanim otrzymają skierowanie do pracodawców na otwartym rynku pracy są one przede wszystkim obejmowane tzw. programami specjalnymi (łączącymi różne formy aktywizacji i pomocy) lub Programem Aktywizacji i Integracji (w ramach którego np. mogą podjąć pracę w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne).

Ponadto współpraca urzędu pracy z pracodawcami jest ułatwiona poprzez wyznaczenie pracowników pełniących funkcję **doradcy klienta**.

Pracodawca zgłaszający się do urzędu pracy zostaje objęty opieką przydzielonego mu 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.

Doradca klienta:

- ✓ ustala potrzeby pracodawcy, w szczególności związane z możliwościami zatrudnienia nowych pracowników, oraz informuje o zakresie możliwej pomocy ze strony urzędu,
- ✓ ustala warunki współpracy – w tym częstotliwość i formy kontaktów, osoby upoważnione do kontaktów, warunki kierowania bezrobotnych do pracodawcy,
- ✓ na bieżąco, w miarę potrzeb ustala z innymi pracownikami urzędu możliwości udzielenia takich form pomocy, które wiążą się z zaangażowaniem środków finansowych Funduszu Pracy,
- ✓ przyjmuje i upowszechnia oferty pracy oraz ułatwia dostęp do innych form pomocy, np. umawiając terminy spotkań,
- ✓ prowadzi dokumentację współpracy z klientem – w tym zakłada kartę pracodawcy i aktualizuje jego dane i potrzeby.

2.

Bon szkoleniowy

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 odbytym szkoleniu 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 zawierać następujące informacje:

- hologram lub pieczęć powiatowego urzędu pracy, numer ewidencyjny bonu, data ważności oraz podstawa prawna wydania bonu,
- dane osobowe bezrobotnego: imię, nazwisko, PESEL, seria i nr dowodu osobistego/ paszportu,
- rodzaj wsparcia dla bezrobotnego w formie gwarancji skierowania na szkolenie,
- podpis osoby wydającej bon,
- dane instytucji szkoleniowej: nazwa, NIP, numer konta bankowego,
- potwierdzenie przez instytucję zgłoszenia się bezrobotnego na szkolenie i dane o szkoleniu (nazwa, termin, liczba godzin, koszt),

- zakres kosztów możliwych do sfinansowania w ramach bonu szkoleniowego.

Jakie koszty finansuje bon szkoleniowy?

W ramach bonu szkoleniowego starosta finansuje koszty:

- 1) jednego lub kilku szkoleń – w formie wpłaty na konto instytucji szkoleniowej;
- 2) badań lekarskich lub psychologicznych niezbędnych do podjęcia szkolenia i/lub pracy po szkoleniu – w formie wpłaty na konto wykonawcy badania;
- 3) przejazdu na szkolenia – w formie ryczałtu wypłacanego bezrobotnemu w wysokości uzależnionej od czasu trwania szkolenia (maksymalnie do 200 zł.);
- 4) zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania – w formie ryczałtu wypłacanego bezrobotnemu w wysokości uzależnionej od czasu trwania szkolenia (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 drugiej strony będzie zainteresowany, aby pracodawca zadeklarował jego zatrudnienie po odbytych szkoleniu.

Pracodawca poszukujący kandydatów do pracy ma możliwość ustalenia z bezrobotnym jakie szkolenie najlepiej przygotuje młodego człowieka do podjęcia pracy – może np. wskazać na konieczność zdobycia określonych uprawnień lub ukończenia wysoko- specjalistycznych kursów. Może podpowiedzieć bezrobotnemu gdzie można zdobyć pożądane kwalifikacje i po zrealizowanym szkoleniu pozyskać osobę dobrze przygotowaną do podjęcia pracy.

Podstawa prawna:

- art. 60k 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).

3.

Bon stażowy

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.

Uwaga: Osoba, która otrzymuje bon stażowy może wziąć udział w stażu tylko na podstawie skierowania z powiatowego urzędu pracy.

Jakie są warunki przyznania bezrobotnemu bonu stażowego?

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

Skierowanie na staż w ramach bonu stażowego może otrzymać tylko ten bezrobotny, który znalazł pracodawcę do realizacji stażu i uzyskał od niego zapewnienie zatrudnienia po zakończeniu stażu na okres 6 miesięcy.

Termin ważności bonu stażowego – czyli czas, jaki ma bezrobotny na znalezienie pracodawcy chętnego do przyjęcia na staż – określa starosta.

Jak wygląda bon stażowy?

Każdy urząd pracy może zaprojektować własny bon stażowy. Tym niemniej powinien on zawierać następujące informacje:

- hologram lub pieczęta powiatowego urzędu pracy, numer ewidencyjny bonu, data ważności oraz podstawa prawna wydania bonu,
- dane osobowe bezrobotnego: imię, nazwisko, PESEL, seria i nr dowodu osobistego/ paszportu,
- rodzaje kosztów możliwe do sfinansowania w ramach realizacji bonu stażowego,
- podpis osoby wydającej bon,
- dane pracodawcy: nazwa i adres, NIP, nr konta bankowego,
- potwierdzenie przez pracodawcę chęci **zgłoszenia miejsca stażu** na okres 6 miesięcy i **deklaracja zatrudnienia** bezrobotnego po zakończeniu stażu przez **okres 6 miesięcy** oraz planowany termin rozpoczęcia stażu i stanowisko,

- informacja dla pracodawcy, że staż realizowany w ramach bonu odbywa się na podstawie umowy starosty z pracodawcą,
- informacja dla pracodawców prowadzących działalność gospodarczą o konieczności spełniania warunków do objęcia pomocą *de minimis* jako warunku uzyskania premii po okresie zatrudnienia stażysty przez 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. Może to być:

- pracodawca,
- rolnicza spółdzielnia produkcyjna,
- pełnoletnia osoba fizyczna, zamieszkująca i prowadząca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej; staż może być zorganizowany w pozostającym w posiadaniu tej osoby gospodarstwie rolnym obejmującym obszar użytków rolnych o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe; staż może też zorganizować osoba prowadząca dział specjalny produkcji rolnej¹,
- organizacja pozarządowa,
- przedsiębiorca niezatrudniający pracowników (na zasadach przewidzianych dla pracodawców).

Uwaga: Aby móc przyjąć na staż posiadacza bonu pracodawca musi także spełniać pozostałe wymagania przewidziane przepisami ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* dla organizatora stażu.

Jakie koszty finansuje bon stażowy?

W ramach bonu stażowego starosta finansuje:

- koszty półrocznego stypendium wypłacanego bezrobotnemu (120% zasiłku miesięcznie),
- koszty przejazdu do i z miejsca odbywania stażu – w formie ryczałtu (do 100 zł miesięcznie w okresie stażu),
- 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.

¹ Zgodnie z ustawą z dnia 20 grudnia 1990 r. *o ubezpieczeniu społecznym rolników* (Dz. U. z 2013 r. poz. 1403, z późn. zm.).

Pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego przez deklarowany okres 6 miesięcy, przysługuje dodatkowo **premia w wysokości 1500 zł**, wypłacana przez starostę. Warunki wypłacenia premii powinny być jasno określone w umowie zawartej przez starostę z pracodawcą

Uwaga: Premia jest wypłacana pracodawcy po upływie deklarowanego okresu 6 miesięcy zatrudnienia posiadacza bonu stażowego. Zatrudnienie – zgodnie z definicją przyjętą w ustawie o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* – oznacza wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą. W sytuacji zawarcia z młodą osobą np. umowy cywilnoprawnej – pracodawca nie ma prawa do otrzymania premii.

Premia wypłacana jest jednorazowo, po całkowitym spełnieniu warunku zatrudnienia absolwenta stażu przez okres 6 miesięcy. Jeżeli zatem pracodawca zwolni młodego człowieka przed upływem 6 miesięcy, nie ma podstawy do wypłacenia premii, a więc konsekwencją jest niewypłacenie premii dla pracodawcy. W takiej sytuacji nie ma możliwości proporcjonalnego wypłacenia części premii.

Premia 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 wypełnienie bonu przez pracodawcę, w tym zadeklarowanie **chęci przyjęcia** młodego człowieka na staż i **zobowiązanie się do zatrudnienia bezrobotnego** po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy. Choć bezrobotny przedstawi w urzędzie pracy wypełniony bon, pracodawca musi także nawiązać kontakt z urzędem pracy i złożyć **wniosek** o organizację stażu dla tej osoby. Staż bowiem realizowany jest na wniosek pracodawcy.

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

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:

- 1) zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie, o którym mowa w art. 37 ww. ustawy o *postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej*;
- 2) informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ww. ustawy o *postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej*.

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?

Staż dla posiadacza bonu jest organizowany tak jak w przypadku pozostałych staży, w oparciu o **umowę** między starostą (urzędem pracy) a pracodawcą. Do umowy załączany jest **program stażu**.

Pracodawca realizujący program stażu zobowiązany jest m.in. wyznaczyć opiekuna stażysty, powierzać stażyście ustalone w programie zadania, udzielić mu 2 dni wolnego za każde 30 dni stażu, na zakończenie zaś wystawić dokument potwierdzający odbycie stażu.

Szczegółowe informacje o wymaganiach związanych z realizacją stażu dla bezrobotnego podane są w broszurze „Staż i przygotowanie zawodowe dorosłych”.

Podstawa prawna:

- art. 60l 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).

4.

Bon zatrudnieniowy

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.

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, która:

- ✓ nie ukończyła 30 roku życia,
- ✓ złożyła wniosek o przyznanie bonu zatrudnieniowego,
- ✓ chce samodzielnie znaleźć pracodawcę, który zatrudni ją na okres 18 miesięcy.

Termin ważności bonu zatrudnieniowego – czyli czas, jaki ma bezrobotny na znalezienie pracodawcy – określa starosta.

Jak wygląda bon zatrudnieniowy?

Każdy urząd pracy może zaprojektować własny bon zatrudnieniowy. Bon może zawierać następujące informacje:

- hologram lub pieczętka powiatowego urzędu pracy, numer ewidencyjny bonu, data ważności oraz podstawa prawna wydania bonu,
- dane osobowe bezrobotnego: imię, nazwisko, PESEL, seria i nr dowodu osobistego/ paszportu,
- zakres gwarantowanego pracodawcy wsparcia w formie refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne osoby zatrudnionej w ramach realizacji bonu,
- podpis osoby wydającej bon,
- dane pracodawcy: nazwa, adres, telefon, NIP, nr konta bankowego,

- potwierdzenie przez pracodawcę gotowości zatrudnienia okaziciela bonu przez okres 18 miesięcy i chęci nawiązania kontaktu z urzędem pracy,
- informacja dla pracodawców prowadzących działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE o konieczności spełniania warunków do objęcia pomocą *de minimis*.

Co zyskują pracodawcy zatrudniający bezrobotnych w ramach bonu zatrudnieniowego?

W ramach bonu zatrudnieniowego pracodawca otrzymuje refundację 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*.

Uwaga: Zatrudnienie – zgodnie z definicją przyjętą w ustawie *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* – oznacza wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą.

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

Bezrobotny, który posiada bon zatrudnieniowy poszukuje zatrudnienia z własnej inicjatywy. Wstępnym krokiem zmierzającym do zatrudnienia posiadacza bonu jest wypełnienie bonu przez pracodawcę, w tym **zadeklarowanie chęci zatrudnienia** młodego człowieka przez okres 18 miesięcy. Na podstawie deklaracji złożonej na bonie powiatowy urząd pracy kontaktuje się z pracodawcą.

Realizacja bonu zatrudnieniowego następuje 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 wniosku o zawarcie umowy musi dołączyć:

- 1) zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie, o którym mowa w art. 37 ww. ustawy *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej*;
- 2) informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ww. ustawy *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej*.

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.

Po podpisaniu umowy skierowany bezrobotny podejmuje zatrudnienie u pracodawcy w ustalonym terminie.

Jakie są obowiązki pracodawcy zatrudniającego posiadacza bonu zatrudnieniowego?

Pracodawca w ramach bonu zatrudnieniowego jest obowiązany do zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy, tj. przez okres 12 miesięcy w którym otrzymuje refundację oraz przez okres kolejnych 6 miesięcy po zakończeniu refundacji.

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:

- 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 obowiązkowego 6-miesięcznego zatrudnienia (po zakończeniu okresu refundacji).

Pracodawca nie zwraca refundacji, jeżeli ustanie zatrudnienia bezrobotnego nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych, tj. w przypadku:

- rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego,
- rozwiązania z bezrobotnym umowy o pracę na podstawie art. 52 *Kodeksu pracy* (tj. z winy skierowanego bezrobotnego).

Podstawa prawna:

- art. 66m 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.

Bon na zasiedlenie

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 m. in. kosztów zamieszkania związanych 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 miesięcznego wynagrodzenia za pracę**.

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, na podstawie **umowy** między starostą i bezrobotnym.

Bezrobotny posiadacz bonu na zasiedlenie, powinien spełnić łącznie następujące warunki:

- powinien osiągać z tytułu zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej wynagrodzenie lub przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie oraz powinien podlegać ubezpieczeniom społecznym;
- odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości, w której bezrobotny zamieszka w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej powinna wynosić co najmniej 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania powinien przekraczać łącznie co najmniej 3 godziny dziennie;
- 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.

Jak wygląda bon na zasiedlenie?

Każdy urząd pracy może zaprojektować własny bon na zasiedlenie. Tym niemniej bon powinien zawierać następujące informacje:

- hologram lub pieczęć powiatowego urzędu pracy, numer ewidencyjny bonu, data ważności oraz podstawa prawna wydania bonu,
- dane osobowe bezrobotnego: imię, nazwisko, PESEL, seria i nr dowodu osobistego/ paszportu,
- wartość gwarantowanego bezrobotnemu wsparcia finansowego na zasiedlenie,
- podpis osoby wydającej bon,
- adnotacje o miejscach zatrudnienia posiadacza bonu i pobieranym wynagrodzeniu miesięcznym brutto w wysokości co najmniej miesięcznego minimalnego wynagrodzenia brutto.

Jakie są obowiązki bezrobotnego, który otrzymał bon i środki na zasiedlenie?

Bezrobotny, który otrzymał bon na zasiedlenie podpisuje ze starostą umowę. Na podstawie tej umowy bezrobotny w okresie 30 dni od otrzymania bonu na zasiedlenie jest obowiązany dostarczyć do powiatowego urzędu pracy dokument potwierdzający podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej i oświadczenie o spełnieniu warunku dot. wymaganej odległości nowego miejsca zamieszkania w związku z pracą od miejsca dotychczasowego zamieszkania.

Ponadto w przypadku utraty zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub zaprzestania wykonywania działalności gospodarczej – bezrobotny powinien w terminie do 7 dni przedstawić powiatowemu urzędowi pracy oświadczenie o utracie / podjęciu nowego 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.

Bezrobotny korzystający z bonu na zasiedlenie powinien 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.

Dokumentację potwierdzającą podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub rozpoczęcie działalności gospodarczej może stanowić np.:

- kserokopia umowy o pracę,
- kopia deklaracji ZUS DRA wraz z kopiami dowodów wpłaty,
- kopia listy płac z potwierdzeniem odbioru wynagrodzenia przez zatrudnionego.

W przypadku rozpoczęcia przez bezrobotnego działalności gospodarczej potwierdzeniem może być wydruk ze strony internetowej Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) lub Krajowego Rejestru Sądowego (KRS).

Jeśli posiadacz bonu na zasiedlenie nie udokumentuje w okresie do 8 miesięcy od dnia otrzymania bonu przebywania przez okres 6 miesięcy w zatrudnieniu, innej pracy

zarobkowej lub działalności gospodarczej – przekazana mu kwota podlega zwrotowi (w całości lub części, zależnie od okresu pozostawania w zatrudnieniu).

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.).

6.

Refundacja kosztów składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionych młodych bezrobotnych podejmujących pierwszą pracę

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

Celem refundacji kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne za zatrudnienie bezrobotnych do 30 roku życia jest 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** i dla którego wykonano profil pomocy oraz zaplanowano tę formę pomocy w indywidualnym planie działania.

Bezrobotny powinien spełniać określone przez pracodawcę wymogi, np. dotyczące wykształcenia, jednak pracodawca nie może żądać, aby młody człowiek posiadał doświadczenie wynikające z poprzedniego zatrudnienia (na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego lub umowy o pracę nakładczą).

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 zatrudnienie bezrobotnych do 30 roku życia może otrzymać pracodawca.

Refundacja kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne wypłacana jest:

- ✓ przez okres do **12 miesięcy**
- ✓ w wysokości nie przekraczającej **50% minimalnego wynagrodzenia** za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego.

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 składek na ubezpieczenia społeczne odbywa się na podstawie **umowy** między starostą a pracodawcą.

Pracodawca będącym 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.) przy zawieraniu umowy musi przedstawić:

- 1) zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis* w zakresie, o którym mowa w art. 37 ww. ustawy o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej;
- 2) informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ww. ustawy o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej.

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, któremu przyznano refundację kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia?

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

Pracodawca powinien zwrócić środki finansowe w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

Wysokość zwracanych kwot refundacji zależy od okresu utrzymania młodego człowieka w zatrudnieniu:

- pracodawca, który rozwiąże umowę o pracę w trakcie przysługiwania refundacji lub nie wywiąże się z zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy przypadających po ustaniu refundacji, musi zwrócić wszystkie otrzymane środki wraz z odsetkami; zwrot należności nalicza się od dnia wypłaty pierwszej refundacji;
- pracodawca, który utrzyma w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez okres uzyskiwania refundacji oraz przez co najmniej 3 miesiące po upływie okresu refundacji, jest obowiązany do zwrotu 50% łącznej kwoty otrzymanych środków wraz z odsetkami.

W przypadku, gdy objęte refundacją stanowisko zostanie zwolnione z przyczyn niezależnych od pracodawcy (w trakcie okresu objętego refundacją lub przed upływem dalszych 6 miesięcy), wówczas starosta powinien skierować na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego. Dotyczy to takich sytuacji, jak:

- rozwiązanie umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego,
- rozwiązanie ze skierowanym bezrobotnym umowy o pracę na podstawie art. 52 *Kodeksu pracy* (tj. z winy bezrobotnego),
- wygaśnięcie stosunku pracy skierowanego bezrobotnego.

Pracodawca, który odmawia przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy, jest obowiązany do zwrotu wszystkich otrzymanych środków wraz z odsetkami. Wysokość należności nalicza się od dnia wypłaty pierwszej refundacji.

W przypadku braku możliwości skierowania odpowiedniego bezrobotnego przez urząd pracy na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca nie zwraca otrzymanych środków za okres zatrudniania skierowanego bezrobotnego.

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.).

7.

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).

