



INFORMATOR

DLA PRACODAWCÓW I PRZEDSIĘBIORCÓW



Spis treści:

Profesjonalne Pośrednictwo Pracy	2
Europejskie Służby Zatrudnienia	7
Formy wsparcia dla pracodawców	8
prace interwencyjne	10
roboty publiczne	12
refundacja wyposażenia lub doposażenia nowego miejsca pracy	13
jednorazowa refundacja kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne	14
staż	15
przygotowanie zawodowe dorosłych	16
Nowe formy wsparcia	17
pomoc dla pracodawcy na podstawie trójstronnej umowy szkoleniowej	17
grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy	18
świadczenie aktywizacyjne	19
dofinansowanie wynagrodzenia na zatrudnienie bezrobotnego powyżej 50-go roku życia	20
refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30-go roku życia	21
refundacja części wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne za skierowanych bezrobotnych do 30-go roku życia.....	21
środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne	22
Dodatkowe formy wsparcia przy zatrudnianiu osób do 30-go roku życia ...	24
bon stażowy	24
bon zatrudnieniowy	24
bon szkoleniowy	25
bon na zasiedlenie	25
Informacja dla pracodawców którzy planują zatrudnić osobę niepełnosprawną	27
Zwolnienia z opłat na Fundusz Pracy	28
Powierzenie pracy cudzoziemcowi na podstawie oświadczenia	28
Informacja Starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych.	29
Zgłaszanie zwolnień grupowych przez pracodawcę	31
Prawa i obowiązki pracodawców i przedsiębiorców wynikające z przepisów Prawa Pracy	32
KONTAKT	

SZANOWNY PRACODAWCO!



Chcesz zatrudnić pracowników?
Szukasz wykwalifikowanej kadry?
Skorzystaj z naszych usług!

PROFESJONALNE POŚREDNICTWO PRACY

Pośrednictwo pracy to bezpłatna usługa polegająca w szczególności na: udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia oraz udzielaniu pomocy pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych; pozyskiwaniu i upowszechnianiu ofert pracy; udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach w związku ze zgłoszoną ofertą pracy; informowaniu bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy; inicjowaniu i organizowaniu kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami; współdziałaniu powiatowych urzędów pracy w zakresie wymiany informacji o możliwościach uzyskania zatrudnienia i szkolenia na terenie ich działania.

Pośrednictwo pracy realizowane przez powiatowy urząd pracy jest prowadzone nieodpłatnie i opiera się na następujących zasadach: dostępności, dobrowolności, równości i jawności.

Zgłoszenie oferty zatrudnienia.

Zgłoszenia można dokonać osobiście w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia ul. Mazowiecka 49a, parter stanowiska 11-12, telefonicznie (56 65-80-229), fax'em (56 65-80-227; 56 65-80-201) lub e-mail'em (posrednictwo@pup.torun.pl; toto@praca.gov.pl). Pośrednicy pracy mogą również złożyć wizytę w siedzibie firmy w dogodnym dla Państwa terminie. Podczas wizyty przyjmą zgłoszenie oferty pracy, przedstawią ofertę usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia, poinformują o zasadach i możliwościach skorzystania z instrumentów rynku pracy oraz odpowiedzą na pytania dotyczące zakresu i zasad przyszłej współpracy.

Zgłoszenie powinno zawierać szczegółowe informacje na temat wolnego stanowiska pracy. Dodatkowo ważne dla Urzędu są informacje na temat specyfiki działalności pracodawcy (pełna nazwa pracodawcy, wyczerpujące dane teleadresowe, REGON lub NIP Firmy, sposób kontaktu kandydatów z pracodawcą, liczba obecnie zatrudnionych pracowników, wnioskowana liczba kandydatów, miejsce wykonywania pracy, proponowane wynagrodzenie, zmianowość, data rozpoczęcia zatrudnienia). Informacje te pozwolą w późniejszym doborze odpowiednich kandydatów, którzy mogliby okazać się potencjalnymi pracownikami.

O czym należy pamiętać

- W ofercie pracy pracodawcy nie mogą formułować wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne czy przynależność związkową.
- Krajowa oferta pracy może być zgłoszona tylko do jednego powiatowego urzędu pracy.
- Każdy pracodawca ma obowiązek złożenia oświadczenia, że w okresie 365 dni przed dniem zgłoszenia krajowej oferty pracy nie został skazany prawomocnym wyrokiem
- W przypadku braku w zgłoszeniu krajowej oferty pracy danych wymaganych, powiatowy urząd pracy powiadomi pracodawcę krajowego, w formie ustalonej dla wspólnych kontaktów, o konieczności uzupełnienia zgłoszenia. Nieuzupełnienie przez pracodawcę krajowego zgłoszenia, w terminie 7 dni od dnia powiadomienia, powoduje, że oferta pracy nie jest przyjmowana do realizacji przez powiatowy urząd pracy.

Realizacja ofert pracy następuje w formie wcześniej uzgodnionej z pracodawcą poprzez:

- dobór odpowiednich kandydatów przez pośrednika pracy i indywidualnym ich kierowaniu do pracodawcy ze skierowaniem (oferty zamknięte);
- organizowanie giełd pracy (spotkań pracodawcy z wieloma kandydatami do pracy, dobranymi przez pośrednika pracy spośród osób zarejestrowanych);
- upowszechnienie ofert pracy w ramach targów pracy;
- udostępnienie osobom zainteresowanym ofert pracy wraz z informacjami identyfikującymi pracodawcę, do samodzielnego zapoznania się (oferty otwarte).

W przypadku braku osób zarejestrowanych, spełniających wymagania określone w ofercie pracy pośrednik pracy przedstawia pracodawcy propozycję:

- zmiany wymagań określonych w ofercie pracy samodzielnie albo we współpracy z doradcą zawodowym;
- przekazanie oferty do realizacji do innych powiatowych urzędów pracy;
- upowszechnienia oferty w ramach targów pracy lub w formie oferty zawierającej informacje identyfikujące pracodawcę;
- przeszkolenia osób zarejestrowanych w celu dostosowania kwalifikacji i umiejętności kandydatów do pracy do wymagań pracodawcy.

Oferty pracy upowszechniamy:

- na naszej tablicy ogłoszeń;
- na ekranach monitorów w tutejszym urzędzie;
- na stronie internetowej urzędu;
- na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia – Centralna Baza Ofert Pracy www.psz.praca.gov.pl

Na prośbę pracodawcy przekazujemy ofertę pracy do wskazanych powiatowych urzędów pracy w celu jej upowszechnienia.

**Aktualność oferty potwierdzamy w terminie uzgodnionym z pracodawcą.
W przypadku dezaktualizacji oferty przed tym terminem prosimy
o poinformowanie o tym fakcie pośrednika pracy.**

Doradcy zawodowi na wniosek pracodawcy udzielają pomocy w zakresie:

- doboru kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy,
- indywidualnego rozwoju zawodowego pracowników.

Doradcy zawodowi mogą ułatwić wybór najlepszego kandydata przeprowadzając testy zainteresowań zawodowych lub oceniając predyspozycje do pracy na określonym stanowisku.

Doradcy zawodowi mogą także uczestniczyć w rozmowach kwalifikacyjnych przeprowadzanych podczas giełd pracy, co może w istotny sposób wpłynąć na sprawny przebieg selekcji oraz ułatwić wybór najlepszego kandydata.

Pracodawcy przeprowadzający wstępną rekrutację pracowników na podstawie złożonych dokumentów aplikacyjnych mogą skorzystać ze współpracy z doradcą zawodowym, który pomoże w ocenie składanych aplikacji.

Pracodawca zainteresowany skorzystaniem z pomocy doradcy zawodowego składa wniosek (wzór do pobrania na stronie Urzędu). Wniosek można złożyć osobiście w kancelarii Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia lub drogą elektroniczną - toto@praca.gov.pl.

Ponadto, doradcy zawodowi udzielają informacji osobom zwalnianym z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy, będących w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.



PRZESZKOLIMY KANDYDATÓW DO PRACY ZGODNIE Z OCZEKIWANIAM I PRACODAWCY



Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia może sfinansować osobom bezrobotnym koszty szkoleń indywidualnych. O sfinansowanie **szkolenia w trybie indywidualnym** może ubiegać się osoba bezrobotna zarejestrowana w Urzędzie, w szczególności w przypadku: braku kwalifikacji zawodowych, konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji, utraty zdolności do pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie, braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.

Korzyści.

Pracodawca zatrudnia osobę przeszkoloną zgodnie z jego potrzebami, a koszt szkolenia do 300% przeciętnego wynagrodzenia może być finansowany przez Urząd ze środków Funduszu Pracy lub Europejskiego Funduszu Społecznego.

Urząd na wniosek bezrobotnego, może sfinansować ze środków Funduszu Pracy, do wysokości przeciętnego wynagrodzenia, **koszty egzaminów** umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonania danego zawodu.

Czas trwania szkoleń:

- szkolenie może trwać do 6 miesięcy, a w uzasadnionych przypadkach do 12 miesięcy,
- w przypadku szkolenia osoby bez kwalifikacji zawodowych szkolenie może trwać do 12 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie – nie dłużej niż 24 miesiące.

KONTAKT:

Wydział Instrumentów Rynku Pracy i Szkoleń

Specjaliści ds. rozwoju zawodowego

pok. 33 (II piętro)

tel. (56) 658-02-23 lub (56) 65-80-209



EUROPEJSKIE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA



EURES jest siecią współpracy Publicznych Służb Zatrudnienia oraz innych organizacji regionalnych, krajowych i międzynarodowych, działających w obszarze zatrudnienia (takich jak np. związki zawodowe, organizacje pracodawców), wspierających mobilność pracowników na poziomie międzynarodowym i transgranicznym w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) – kraje UE oraz Norwegia, Islandia i Szwajcaria.

EURES została powołana przez Komisję Europejską, aby ułatwić swobodny przepływ pracowników na terenie EOG poprzez międzynarodowe pośrednictwo pracy oraz informowanie na temat warunków życia i pracy w krajach członkowskich oraz sytuacji na rynkach pracy tych krajów. Nastawiona jest na informowanie, doradztwo i wspomaganie poszukujących pracy z EOG, którzy chcą pracować w innym kraju członkowskim oraz pracodawców, którzy chcą rekrutować pracowników z innych krajów członkowskich.

Cele i zadania EURES:

- umożliwienie poszukującym pracy znalezienie zatrudnienia oraz pracodawcom dostępu do informacji i doradztwa, ułatwiającego przepływ pracowników oraz przejrzystość rynku pracy na terenie EOG;
- wymiana pomiędzy partnerami sieci EURES wszystkich informacji na temat wolnych miejsc pracy, profilu regionalnych rynków pracy oraz warunków życia;
- stworzenie prawdziwego europejskiego rynku poprzez poprawę warunków swobodnego przepływu pracowników wewnątrz EOG, promując jak największą przejrzystość rynków;
- wspieranie mobilności pracowników na europejskim rynku pracy, promując usługi na rzecz pracowników i pracodawców, a także wszystkich innych obywateli pragnących skorzystać ze swobody przepływu osób w EOG.

KONTAKT:

Wydział Pośrednictwa i Poradnictwa

Pośrednik Pracy

Dorota Grausz

pok. 15 (I piętro)

tel. (56) 65-80-226;

e-mail: eures@pup.torun.pl

Strony EURES:

www.eures.praca.gov.pl; www.eures.europa.eu

FORMY WSPARCIA DLA PRACODAWCÓW

- **Prace interwencyjne**
- **Roboty publiczne**
- **Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia nowego miejsca pracy**
- **Jednorazowa refundacja poniesionych kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne**
- **Staż**
- **Przygotowanie zawodowe dorosłych**

NOWE FORMY WSPARCIA

- **Pomoc dla pracodawcy na podstawie trójstronnej umowy szkoleniowej**
- **Grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy**
- **Świadczenie aktywizacyjne**
- **Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego powyżej 50 roku życia**
- **Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30 roku życia**
- **Refundacja części wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne za skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia**
- **Środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne**

Dodatkowe formy wsparcia przy zatrudnianiu osób do 30 roku życia:

- **Bon stażowy**
- **Bon zatrudnieniowy**

Dodatkowe formy wsparcia dla osób bezrobotnych do 30 roku życia:

- **Bon szkoleniowy**
- **Bon na zasiedlenie**

UWAGA:

Informacje o środkach finansowych dla pracodawców oraz harmonogram
ubiegania się o nie znajdziecie Państwo na stronie
Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia www.pup.torun.pl

Przyznanie wsparcia osobie bezrobotnej jest uzależnione od profilu pomocy, który zostanie jej ustalony w wyniku analizy sytuacji oraz indywidualnego planu działania ustalonego z doradcą klienta w urzędzie.

FORMY WSPARCIA DLA PRACODAWCÓW

❖ Prace interwencyjne

Prace interwencyjne to zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę zawsze na podstawie umowy o pracę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej między pracodawcą a powiatowym urzędem pracy.

Cel prac interwencyjnych.

Ułatwienie osobie bezrobotnej powrotu na rynek pracy. Przyznanie wsparcia osobie bezrobotnej jest uzależnione od profilu pomocy, który zostanie jej ustalony w wyniku analizy sytuacji oraz indywidualnego planu działania określonego z doradcą klienta w urzędzie.

Czas trwania prac interwencyjnych

Prace interwencyjne, w zależności od decyzji powiatowego urzędu pracy, mogą trwać do 6, 12, 18, 24 miesięcy lub do 4 lat.



Wysokość pomocy finansowej z PUP

Refundacja kosztów (wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne) poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych skierowanego bezrobotnego może być dokonywana przez okres:

- do 6 miesięcy - wysokość uprzednio uzgodnionej refundacji nie może wówczas przekroczyć kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz kwoty zasiłku dla bezrobotnych, obowiązującej w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia;
- do 6 miesięcy - jeżeli skierowani bezrobotni zostali zatrudnieni co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy; wysokość uprzednio uzgodnionej refundacji nie może wówczas przekroczyć połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdą osobę bezrobotną;
- do 12 miesięcy - wysokość uprzednio uzgodnionej refundacji nie może wówczas przekroczyć kwoty minimalnego wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdego bezrobotnego w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, jeżeli refundacja obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc ich zatrudnienia;

- do 12 miesięcy - wysokość wcześniej uzgodnionej refundacji nie może przekroczyć kwoty zasiłku dla bezrobotnych, obowiązującej w ostatnim dniu każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia;
- do 18 miesięcy - wysokość wcześniej uzgodnionej refundacji nie może przekraczać minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od tego wynagrodzenia, jeżeli zwrot obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc;
- do 24 miesięcy, jeżeli osobą skierowaną na prace interwencyjne jest bezrobotny powyżej 50. roku życia;
- do 4 lat, jeżeli osobą skierowaną na prace interwencyjne jest bezrobotny powyżej 50 roku życia i refundacja jest przyznawana za co drugi miesiąc zatrudnienia.

W przypadku zatrudnienia bezrobotnych powyżej 50. roku życia, którzy:

- spełniają warunki konieczne do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego – refundacja jest przyznawana w wysokości do 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia,
- nie spełniają warunków koniecznych do uzyskania świadczenia przedemerytalnego – refundacja jest przyznawana w wysokości do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Jeżeli pracodawca bezpośrednio po zakończeniu prac interwencyjnych trwających co najmniej sześć miesięcy będzie zatrudniał skierowanego bezrobotnego przez okres dalszych sześciu miesięcy i po upływie tego okresu nadal go będzie zatrudniał w pełnym wymiarze czasu pracy, powiatowy urząd pracy może przyznać jednorazową refundację wynagrodzenia w wysokości uprzednio uzgodnionej, nie wyższej jednak niż 150% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu spełnienia tego warunku.

Uwagi.

Stosownie do zawartej umowy, pracodawca zobowiązany jest do utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez okres 3 miesięcy (w przypadku prac interwencyjnych trwających do 6 miesięcy) lub 6 miesięcy (w przypadku prac interwencyjnych trwających 12 lub dłużej) po zakończeniu refundacji wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne. Nie wywiązanie się z tego warunku umowy lub naruszenie innych jej warunków powoduje obowiązek 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.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego bądź rozwiązania z nim umowy na podstawie art. 52 Kodeksu pracy (tzw. zwolnienie dyscyplinarne) lub wygaśnięcia stosunku pracy w trakcie okresu objętego refundacją albo przed upływem okresu 3 miesięcy, starosta kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego.

W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca jest zobowiązany zwrócić uzyskaną pomoc w całości wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

W przypadku braku możliwości skierowania innego, odpowiedniego bezrobotnego na utworzone miejsce pracy, pracodawca nie ma obowiązku zwrotu refundacji kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenie społeczne otrzymanych za okres do dnia rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego.

❖ Roboty publiczne

Jest to zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków.



Urząd pracy na podstawie umowy kieruje odpowiednich kandydatów do pracy oraz refunduje organizatorowi robót publicznych przez okres:

➤ do 6 miesięcy, zwrot części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne w wysokości uprzednio uzgodnionej z powiatowym urzędem pracy; zwrot nie może przekroczyć jednak kwoty, która jest iloczynem liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz 50% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia,

➤ do 12 miesięcy, refundację w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty przeciętnego wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdego

bezrobotnego. W tym przypadku refundacja obejmie koszty poniesione za co drugi miesiąc ich zatrudnienia.

Uwagi

W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego bądź rozwiązania z nim umowy na podstawie art. 52 Kodeksu pracy (tzw. zwolnienie dyscyplinarne) lub wygaśnięcia stosunku pracy w trakcie okresu objętego refundacją albo przed upływem okresu 3 miesięcy, starosta kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego.

W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca jest zobowiązany zwrócić uzyskaną pomoc w całości wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

W przypadku braku możliwości skierowania innego, odpowiedniego bezrobotnego na utworzone miejsce pracy, pracodawca nie ma obowiązku zwrotu refundacji kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenie społeczne otrzymanych za okres do dnia rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę, bez konieczności zwrotu otrzymanej refundacji, tylko w przypadku naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych.

Naruszenie warunków umowy o refundację przez pracodawcę powoduje obowiązek zwrotu uzyskanej refundacji wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości uzyskanych refundacji od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

❖ Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia nowego miejsca pracy

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy to pomoc finansowa udzielana przez powiatowy urząd pracy w związku ze stworzeniem lub przystosowaniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku skierowanego bezrobotnego.



Cel refundacji

Wsparcie zatrudnienia osób bezrobotnych.

Wysokość pomocy finansowej z PUP

Refundacja części kosztów związanych z utworzeniem nowego miejsca pracy w wysokości do 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia.

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

Koszty pracodawcy

Pracodawca jest zobowiązany utrzymać utworzone miejsce pracy przez okres 2 lat, w tym wypłacać pracownikom wynagrodzenie w kwocie nie mniejszej niż najniższa płaca krajowa.

Uwagi

Pracodawca zobowiązany jest do zatrudnienia osoby bezrobotnej w pełnym wymiarze czasu pracy.

❖ Jednorazowa refundacja poniesionych kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne

Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne to instrument wsparcia pracodawców, którzy zatrudnią skierowaną przez powiatowy urząd pracy osobę bezrobotną.



Warunki otrzymania refundacji:

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

Wysokość pomocy finansowej z PUP:

do 300% wysokości minimalnego wynagrodzenia.

❖ Staż

Oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy **bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą**.

Korzyści

Podczas odbywania stażu osoba bezrobotna otrzymuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych wypłacane przez Urząd Pracy. Pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia.

Czas trwania stażu

Starosta może skierować bezrobotnego do odbycia stażu przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, a w przypadku gdy bezrobotny nie ma ukończonego 30 roku życia na okres do 12 miesięcy.

Pracodawca jako organizator stażu:

- zapoznaje stażystę z programem stażu, z jego obowiązkami i uprawnieniami,
- zapewnia stażyście profilaktyczną ochronę zdrowia, tak jak swoim pracownikom,
- szkoli stażystę w zakresie bhp, ppoż. i zapoznaje go z regulaminem pracy,
- przydziela stażyście na zasadach przewidzianych dla pracowników odzież i obuwie robocze, niezbędne środki ochrony i higieny,
- jest zobowiązany niezwłocznie (nie później niż w ciągu siedmiu dni) poinformować starostę, jeżeli staż został przerwany, o każdym dniu nieusprawiedliwionej nieobecności stażysty i wszystkich innych zdarzeniach istotnych dla realizacji programu,
- na wniosek osoby bezrobotnej odbywającej staż jest zobowiązany udzielić dwóch dni wolnych za każde 30 dni kalendarzowe odbywania stażu (za ostatni miesiąc jest zobowiązany udzielić dwóch dni wolnych przed terminem ukończenia stażu),
- po zakończeniu stażu jest zobowiązany wydać stażyście pisemną opinię zawierającą informacje o zadaniach, jakie realizował i umiejętnościach praktycznych, jakie uzyskał w trakcie jego trwania. Starosta wyda stażyście zaświadczenie o odbyciu stażu.



Uwagi

Warto również pamiętać że staż nie jest formą zatrudnienia w rozumieniu przepisów Kodeksu Pracy, podczas odbywania stażu osobie bezrobotnej nie przysługuje urlop bezpłatny ani okolicznościowy.

❖ Przygotowanie zawodowe dorosłych

Jest to instrument aktywizacji w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenie do pracy dorosłych, realizowany bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej, zakończonego egzaminem.

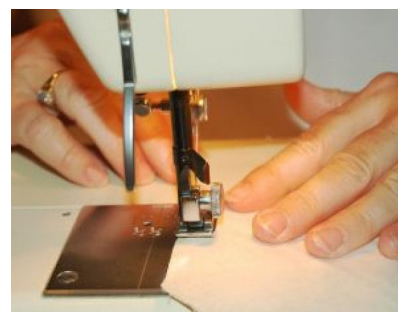
Praktyczna nauka zawodu dorosłych umożliwia uzyskanie tytułu zawodowego lub tytuł czeladnika, natomiast przyuczenie do pracy dorosłych umożliwia uzyskanie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności potwierdzonych zaświadczeniem.

Korzyści

Pracodawcy, z którymi została zawarta umowa w sprawie realizacji przygotowania zawodowego dorosłych, przysługuje jednorazowa premia ze środków Funduszu Pracy po zakończeniu tej formy aktywizacji, jeżeli uczestnik przygotowania zawodowego dorosłych ukończył program praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych i zdał egzamin.

Ponadto pracodawca może uzyskać refundację określonych w umowie wydatków poniesionych na uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych w wysokości do 2% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za każdy pełny miesiąc realizacji programu.

Osobie na przygotowaniu zawodowym dorosłych Urząd wypłaca stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych.



NOWE FORMY WSPARCIA

❖ Pomoc dla pracodawcy na podstawie trójstronnej umowy szkoleniowej

Trójstronna umowa szkoleniowa, to umowa zawarta pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową, dotycząca sfinansowania przez urząd pracy szkolenia dla osób bezrobotnych, zamówionego przez pracodawcę. Szkolenie powinno być dostosowane do potrzeb pracodawcy, który w ramach wsparcia zobowiązuje się do zatrudnienia osoby bezrobotnej po odbytym szkoleniu.

Kto może się ubiegać

O podpisanie trójstronnej umowy szkoleniowej może ubiegać się pracodawca lub przedsiębiorca zamierzający zatrudnić skierowane przez urząd pracy osoby bezrobotne oddelegowane na szkolenie na podstawie ww. umowy.

Uwagi

W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku starosta zawiera z wnioskodawcą i instytucją szkoleniową trójstronną umowę o sfinansowanie kosztów szkolenia. W umowie powiatowy urząd pracy zobowiązuje się do skierowania na szkolenie i sfinansowanie kosztów szkolenia określonej liczby osób bezrobotnych, pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia osób bezrobotnych po zakończeniu szkolenia, a jednostka szkoląca zobowiązuje się do przeprowadzenia szkolenia, zgodnie z wymogami określonymi przez powiatowy urząd pracy i pracodawcę.

Instytucja szkoleniowa jest wyłanianiana przez urząd pracy w oparciu o wskazane przez pracodawcę informacje dotyczące: zakresu umiejętności i kwalifikacji wymaganych do uzyskania przez bezrobotnego w wyniku szkolenia, terminu i miejsca szkolenia. Pracodawca ma wpływ na dobór jednostki szkolącej, dostosowanie programu i warunków przeprowadzenia szkolenia, w tym ma także możliwość zorganizowania zajęć praktycznych w zakładzie pracy oraz wybór kandydatów na szkolenie. Dodatkowo może na bieżąco monitorować przebieg szkolenia i dokonywać oceny postępów uczestników szkolenia oraz uczestniczyć w egzaminie końcowym.

Szkolenie osób bezrobotnych na podstawie trójstronnej umowy szkoleniowej stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis (Rozporządzenie Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do pomocy de minimis).

❖ Grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy

Grant na telepracę - świadczenie, które starosta może przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy (na podstawie zawartej umowy).

Stanowisko może być utworzone dla skierowanego bezrobotnego:

- rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat,
- sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.

Grant nie może zostać przyznany na utworzenie stanowiska pracy bezrobotnemu:

- małżonkowi pracodawcy lub przedsiębiorcy,
- rodzicowi pracodawcy lub przedsiębiorcy,
- rodzeństwu pracodawcy lub przedsiębiorcy,
- dziecku własnemu lub przysposobionemu: pracodawcy lub przedsiębiorcy, ich małżonkowi oraz rodzeństwu.



Korzyści

Pracodawca w ramach grantu może otrzymać dofinansowanie w kwocie określonej w umowie zawartej ze starostą, nie wyższej jednak niż 6-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego skierowanego bezrobotnego.

Okres na jaki należy zatrudnić osobę bezrobotną

Należy utrzymać zatrudnienie skierowanej osoby bezrobotnej przez okres 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub przez okres 18 miesięcy w połowie wymiaru czasu pracy.

Uwagi

W przypadku niewywiązania się z warunku wymaganego okresu zatrudnienia, wykorzystania grantu niezgodnie z umową lub nie wykorzystania go, pracodawca zobowiązany będzie do jego zwrotu wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania grantu w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

❖ Świadczenie aktywizacyjne

Świadczenie aktywizacyjne - świadczenie, które starosta może przyznać pracodawcy za zatrudnienie skierowanej osoby bezrobotnej (na podstawie zawartej umowy).

Starosta może przyznać świadczenie aktywizacyjne za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy:

- skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka,
- bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.



Okres przysługiwania świadczenia:

- **12 miesięcy w wysokości** połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie,
- **18 miesięcy w wysokości** jednej trzeciej minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie.

Okres zatrudnienia skierowanego bezrobotnego po okresie przysługiwania świadczenia:

- 6 miesięcy, w przypadku gdy świadczenie przysługiwało przez 12 miesięcy,
- 9 miesięcy w sytuacji, gdy świadczenie zostało przyznane na 18 miesięcy.

Uwagi

Jeśli pracodawca rozwiąże umowę o pracę w trakcie przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego lub nie wywiąże się z warunku wymaganego okresu utrzymania zatrudnienia, zobowiązany będzie do zwrotu świadczenia wraz z odsetkami

ustawowymi naliczonymi od dnia wypłaty pierwszego świadczenia, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

W przypadku, gdy pracodawca utrzyma zatrudnienie przez okres otrzymywania świadczenia oraz przez co najmniej połowę okresu wymaganego utrzymania zatrudnienia po upływie prawa do świadczenia, pracodawca zobowiązany będzie do zwrotu 50 proc. kwoty o której mowa.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, bez wypowiedzenia z winy bezrobotnego (tzw. zwolnienie dyscyplinarne) lub wygaśnięcia stosunku pracy bezrobotnego w trakcie przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego bądź przed upływem wskazanych okresów, starosta kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego.

❖ Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego powyżej 50 roku życia

Dofinansowanie do wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50. rok życia, to świadczenie, które starosta może przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy (na podstawie zawartej umowy).



Korzyści

Dofinansowanie wynagrodzenia w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 50 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, obowiązującego w dniu zawarcia umowy przez okres:

- 12 miesięcy - w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył 60,
- 24 miesięcy - w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat.

Obowiązek zatrudnienia na okres:

wskazany umową, objęty dofinansowaniem wynagrodzenia oraz dalsze zatrudnianie po upływie tego okresu, odpowiednio przez:

- 6 miesięcy – w przypadku, gdy dofinansowanie przysługiwało przez okres 12 miesięcy,
- 12 miesięcy – w przypadku, gdy dofinansowanie przysługiwało przez okres 24 miesięcy.

Uwagi

W przypadku rozwiązania umowy o pracę w trakcie przysługiwania dofinansowania lub nie wywiązania się z warunku wymaganego okresu utrzymania

zatrudnienia, pracodawca zobowiązany będzie do zwrotu wszystkich otrzymanych środków wraz z odsetkami ustawowymi od całości kwoty otrzymanych środków, naliczonymi od dnia wypłaty pierwszego dofinansowania wynagrodzenia, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

W przypadku utrzymania zatrudnienia przez okres przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia oraz przez co najmniej połowę okresu wymaganego utrzymania zatrudnienia po upływie prawa do dofinansowania wynagrodzenia, pracodawca zobowiązany będzie do zwrotu 50 proc. kwoty, o której mowa.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, bez wypowiedzenia z winy bezrobotnego (tzw. zwolnienie dyscyplinarne) lub wygaśnięcia stosunku pracy bezrobotnego w trakcie dofinansowania bądź przed upływem wskazanych okresów, starosta kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego.

❖ **Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30 roku życia**

Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne to instrument wsparcia dla pracodawców, którzy zatrudnią skierowaną przez powiatowy urząd pracy osobę bezrobotną do 30. roku życia podejmującą zatrudnienie po raz pierwszy.

Korzyści



Refundacja kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne przez okres do 12 miesięcy w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie, obowiązującego w dniu zawarcia umowy.

Obowiązek zatrudnienia na okres

Pracodawca zobowiązany jest zatrudnić skierowaną osobę bezrobotną na okres wskazany w umowie, objęty refundacją kosztów oraz do dalszego zatrudniania po upływie tego okresu przez 6 miesięcy.

❖ **Refundacja części wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne za skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia**

Pracodawca lub przedsiębiorca, który zatrudni na pełen etat bezrobotnego do 30 roku życia przez okres 12-stu miesięcy może otrzymać refundację wynagrodzenia wraz ze składką na ubezpieczenie społeczne od tego wynagrodzenia, w wysokości

upřednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującej w ostatnim dniu zatrudnienia, każdego rozliczanego miesiąca. W/w refundacja przysługuje przez okres 12-stu miesięcy w przypadku, gdy pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia pracownika przez co najmniej kolejne 12 miesięcy.

Uwaga:

Z nowej formy wsparcia finansowego może skorzystać pracodawca, u którego w okresie 6 miesięcy przed złożeniem wniosku, nie nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

❖ **Środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na kształcenie ustawiczne**

Ze środków Funduszu Pracy w formie Krajowego Funduszu Szkoleniowego mogą być finansowane działania na rzecz kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników.

Na finansowanie składa się:

- 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 ukończeniu kształcenia,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Priorytety wydatkowania środków na działania powiatowych urzędów pracy finansowane z KFS corocznie ustala minister do spraw pracy na podstawie opinii Rady Rynku Pracy.

Korzyści

Starosta może przyznać środki na sfinansowanie kosztów kształcenia w wysokości:

- 80 proc. poniesionych kosztów, nie więcej jednak niż 300 proc. przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,
- a w przypadku mikroprzedsiębiorstw - 100 proc. poniesionych kosztów, nie więcej jednak niż 300 proc. przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.



DODATKOWE FORMY WSPARCIA PRZY ZATRUDNIANIU OSÓB DO 30 ROKU ŻYCIA

❖ Bon stażowy

Pracodawca, który na okres 6 miesięcy przyjmie na staż osobę bezrobotną, a później zatrudni ją na okres kolejnych 6 miesięcy, po jego zakończeniu otrzyma premię w wysokości określonej w ustawie. Premia wypłacana jest na wniosek pracodawcy.

Staż organizowany w ramach przyznanego bonu realizowany jest na tych samych zasadach, co zwykły staż.



❖ Bon zatrudnieniowy

Realizacja bonu zatrudnieniowego następuje na podstawie umowy zawartej między starostą a pracodawcą.

Co w ramach umowy?

- Pracodawca zobowiązany jest do zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy.
- Starosta refunduje pracodawcy część kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne przez okres 12 miesięcy w wysokości 100 proc. kwoty zasiłku.
- Pracodawca zobowiązany jest po zakończeniu okresu refundacji do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego przez 6 miesięcy.

Co w przypadku niewywiązania się pracodawcy z obowiązku zatrudniania bezrobotnego?

- Pracodawca zwraca kwotę otrzymanej refundacji wraz z odsetkami ustawowymi, naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, jeżeli niespełnienie obowiązku nastąpiło w okresie do 12 miesięcy od dnia zatrudnienia bezrobotnego lub
- kwotę ustaloną proporcjonalnie do okresu nieutrzymania zatrudnienia wraz z odsetkami ustawowymi, naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, jeżeli niespełnienie obowiązku nastąpiło w okresie 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji.
- W sytuacji, gdy umowa ze skierowanym bezrobotnym zostanie rozwiązana bez wypowiedzenia z jego winy lub stosunek pracy wygaśnie, pracodawca nie zwraca refundacji otrzymanej za okres zatrudnienia bezrobotnego.

❖ Bon szkoleniowy

Bon szkoleniowy stanowi gwarancję skierowania na wskazane przez osobę bezrobotną do 30 roku życia szkolenie oraz opłacenie kosztów, które zostaną poniesione w związku z jego podjęciem.

W ramach bonu szkoleniowego, w wysokości do 100% przeciętnego wynagrodzenia, zostaną sfinansowane koszty:

- jednego lub kilku szkoleń, w tym kosztów kwalifikacyjnego kursu zawodowego;
- niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych;
- przejazdu na szkolenia w wysokości:
 - do 150 zł – w przypadku szkolenia trwającego do 150 godzin,
 - od 150 zł 200 zł – w przypadku szkolenia trwającego powyżej 150 godzin;
- zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania, w wysokości:
 - do 550 zł – w przypadku szkolenia trwającego poniżej 75 godzin,
 - powyżej 550 zł do 1 100 zł - w przypadku szkolenia trwającego od 75 godzin do 150 godzin,
 - powyżej 1 100 zł do 1 500 zł – w przypadku szkolenia trwającego ponad 150 godzin.

Przyznanie i realizacja bonu szkoleniowego następuje na podstawie indywidualnego planu działania oraz uprawdopodobnienia przez osobę bezrobotną podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

W sytuacji, gdy koszt szkolenia przekracza wysokość określoną w bonie, osoba bezrobotna sama pokrywa koszty przekraczające wskazany limit.

❖ Bon na zasiedlenie

Starosta może przyznać osobie bezrobotnej do 30 roku życia bon na zasiedlenie w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej poza miejscem dotychczasowego zamieszkania, jeżeli:

- z tytułu ich wykonywania będzie osiągał wynagrodzenie lub przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie oraz będzie z tego tytułu podlegał ubezpieczeniom społecznym;
- odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości, w której bezrobotny zamieszka w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej wynosi co najmniej 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania przekracza łącznie co najmniej 3 godziny dziennie;
- będzie pozostawał w zatrudnieniu, wykonywał inną pracę zarobkową lub prowadził działalność przez okres co najmniej 6 miesięcy.

Bon na zasiedlenie zostanie przyznany w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 200 proc. przeciętnego wynagrodzenia.

Bezrobotny, który otrzyma bon na zasiedlenie, zobowiązany jest w terminie:

- do 30 dni od dnia otrzymania bonu dostarczyć do powiatowego urzędu pracy dokument potwierdzający podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej i oświadczenie o spełnieniu warunku odległości od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejsca wykonywania pracy;
- do 7 dni, odpowiednio od dnia utraty zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub zaprzestania wykonywania działalności gospodarczej i od dnia podjęcia nowego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, przedstawić powiatowemu urzędowi pracy oświadczenie o utracie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub zaprzestaniu wykonywania działalności gospodarczej i podjęciu nowego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej oraz oświadczenie o spełnieniu warunku odległości od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejsca wykonywania pracy;
- do 8 miesięcy od dnia otrzymania bonu na zasiedlenie udokumentować pozostawanie w zatrudnieniu, posiadanie innej pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej przez okres 6 miesięcy.

W przypadku niewywiązania się z powyższych obowiązków kwota bonu podlega zwrotowi w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.



INFORMACJA DLA PRACODAWCÓW, KTÓRZY PLANUJĄ ZATRUDNIĆ OSOBĘ NIEPEŁNOSPRAWNĄ

Zachęcamy wszystkich pracodawców do korzystania z usług i instrumentów rynku pracy w związku z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy.

Pracodawca, który zamierza zatrudnić osobę niepełnosprawną może skorzystać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na:



- refundację kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej;
- zwrot dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników niepełnosprawnych: adaptacja pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, adaptacja lub nabycie urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy, zakup i autoryzacja oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności, rozpoznanie przez służby medycyny pracy wymienionych potrzeb, zatrudnienie pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy;
- szkolenia dla osób niepełnosprawnych zatrudnionych u pracodawcy;
- szkolenia dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu – przed zatrudnieniem tych osób (szkolenia w trybie indywidualnym);
- staże dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu;
- prace interwencyjne dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu;
- roboty publiczne dla osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy;
- przygotowanie zawodowe dorosłych dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu.

Pracodawca, który chce zatrudnić osobę bezrobotną niepełnosprawną może również skorzystać ze środków Funduszu Pracy – zgodnie z zasadami dotyczącymi zatrudniania osób bezrobotnych.

ZWOLNIENIA Z OPŁAT NA FUNDUSZ PRACY

Cel ulgi

Wsparcie zatrudnienia osób bezrobotnych, które ukończyły 50 rok życia i które w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych PUP oraz wsparcie zatrudnienia bezrobotnych którzy nie ukończyli 30 roku życia i podjęli pracę za skierowaniem z urzędu.

Czas trwania ulgi

Przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę.

Zwolnienie z opłat dotyczy również wszystkich zatrudnionych osób, które osiągnęły wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn.

POWIERZENIE PRACY CUDZOZIEMCOWI NA PODSTAWIE OŚWIADCZENIA

Na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi obywatele Białorusi, Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej, Republiki Armenii i Ukrainy mogą podejmować krótkoterminową pracę w Polsce w okresie do sześciu miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy bez obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę.

Na czym polega procedura uzyskania oświadczenia?

- Pracodawca mający zamiar zatrudnić cudzoziemca wypełnia oświadczenie zawierające m.in.: swoje dane, dane cudzoziemca, którego zamierza zatrudnić, datę rozpoczęcia i okres wykonywania pracy, rodzaj umowy, wysokość wynagrodzenia brutto, zawód i miejsce wykonywania pracy.
- W celu rejestracji oświadczenia podmiot zamierzający powierzyć pracę cudzoziemcowi musi zgłosić się do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na jego siedzibę lub miejsce zamieszkania.
- Oryginał oświadczenia pracodawca przekazuje cudzoziemcowi.
- Zarejestrowane oświadczenie stanowi podstawę do uzyskania przez cudzoziemca w polskiej placówce dyplomatyczno-konsularnej w kraju jego stałego pobytu wizy w celu wykonywania pracy.

- Posiadanie oświadczenia oraz tytułu pobytowego uprawniającego do podejmowania pracy umożliwia podjęcie pracy krótkoterminowej na terytorium RP. Pracę taką można wykonywać po zawarciu pisemnej umowy z pracodawcą.

Uwagi

- Okres pracy obliczany jest na podstawie dat wjazdu i wyjazdu z Polski. Limit 6 miesięcy pracy dotyczy konkretnego cudzoziemca, a nie pracodawcy. Cudzoziemiec może pracować na podstawie oświadczeń u więcej niż jednego pracodawcy, ale nie może przekroczyć limitu czasowego.
- Oświadczenie rejestruje w urzędzie pracy pracodawca i dotyczy ono jedynie pracy u tego konkretnego pracodawcy. Nie jest ono ważne w przypadku zatrudnienia w innym przedsiębiorstwie.
- W przypadku zmiany pracodawcy niezbędne jest zarejestrowanie oświadczenia przez nowego pracodawcę.

INFORMACJA STAROSTY O BRAKU MOŻLIWOŚCI ZASPOKOJENIA POTRZEB KADROWYCH

Zezwolenie na pracę jest wymagane m.in. jeżeli cudzoziemiec wykonuje pracę na terytorium RP na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania lub oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium RP.

Zezwolenie wydawane jest przez wojewodę.

Wojewoda wydaje zezwolenie, jeżeli:

- wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku;
- podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi dołączył do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę **informację starosty właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca** o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy.

W przypadku gdy specyfikacja pracy wykonywanej przez cudzoziemca nie pozwala na wskazanie głównego miejsca jej wykonywania, informację wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi.

Informacja starosty wydawana jest na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi w terminie:

- nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia oferty pracy w powiatowym urzędzie pracy, jeżeli z analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy nie wynika, że istnieje możliwość zorganizowania rekrutacji;
- nie dłuższym niż 21 dni od dnia złożenia oferty pracy w przypadku organizowania rekrutacji wśród bezrobotnych i poszukujących pracy.

Jeżeli warunkiem wydania przez wojewodę zezwolenia jest uzyskanie przez podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi informacji, starosta:

- przyjmuje od podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi ofertę pracy wraz z wnioskiem o wydanie informacji starosty;
- niezwłocznie sprawdza, czy wśród osób zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy są kandydaci spełniający wymagania określone w ofercie pracy;
- informuje podmiot składający ofertę o liczbie kandydatów spełniających wymagania określone w ofercie pracy;
- kieruje kandydatów spełniających wymagania określone w ofercie pracy do podmiotu składającego ofertę;
- dokonuje analizy wysokości proponowanego wynagrodzenia w odniesieniu do wysokości wynagrodzenia w takim samym lub porównywalnym zawodzie lub rodzaju pracy;
- wydaje podmiotowi powierzającemu wykonywanie pracy cudzoziemcowi informację zawierającą dane o możliwości realizacji oferty pracy w oparciu o zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym o rekrutacji, jeżeli była organizowana, ocenę adekwatności wskazanych wymagań w stosunku do stanowiska lub rodzaju oferowanej pracy oraz ocenę proponowanej wysokości wynagrodzenia w stosunku do poziomu wynagrodzeń dla porównywalnych zawodów lub rodzajów pracy na lokalnym rynku pracy.



ZGŁASZANIE ZWOLNIEŃ GRUPOWYCH PRZEZ PRACODAWCĘ

Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r. poz. 192 z póź. zm.), w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 10 pracowników,
- 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników,

mamy do czynienia z grupowym zwolnieniem.

Pracodawca przekazuje na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy informacje m.in. o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia. W terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie, a następnie pracodawca – po zawarciu porozumienia, a w razie niezawarcia porozumienia po spełnieniu obowiązku, o którym mowa w ww. ustawie – zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia.



PRAWA PRACODAWCÓW I PRZEDSIĘBIORCÓW WYNIKAJĄCE Z PRAWA PRACY

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. z 2014 roku, poz. 1502 z późn. zm.)

Pracodawca posiada między innymi prawo do:

- ❖ zatrudniania pracowników;
- ❖ zwalniania pracowników;
- ❖ ustalania warunków pracy i płacy;
- ❖ żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:



- imię (imiona) i nazwisko,
- imiona rodziców,
- datę urodzenia,
- miejsce zamieszkania,
- wykształcenie,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

- ❖ żądania od pracownika podania innych danych osobowych, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
- ❖ żądanie numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL),
- ❖ dochodzenia od pracownika wyrównania szkody, którą poniósł wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie;
- ❖ przyznawania nagród i wyróżnień;
- ❖ stosowania kary upomnienia, nagany oraz kar pieniężnych.



OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW I PRZEDSIĘBIORCÓW WYNIKAJĄCE Z PRZEPISÓW PRAWA PRACY

Pracodawca ma obowiązek:

- ❖ Szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.
- ❖ Zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami.
- ❖ Organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy.
- ❖ Organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie.
- ❖ Przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- ❖ Zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- ❖ Terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie.
- ❖ Ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
- ❖ Stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy.
- ❖ Zaspokajać w miarę posiadanych środków potrzeby socjalne pracowników.
- ❖ Stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy.
- ❖ Prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników.
- ❖ Przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem.
- ❖ Wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Szczegółowe informacje o przepisach zawartych w kodeksie pracy:

www.prawo-pracy.pl

Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia

ul. Mazowiecka 49a

87-100 Toruń

Czynny od poniedziałku do piątku w godzinach 7.30-15.30

Numery telefonów:

SEKRETARIAT

pok. 25 (II piętro)

tel. (56) 658-02-02

fax. (56) 658-02-01

e-mail: toto@praca.gov.pl

informacja: (56) 658-02-12



DYREKTOR URZĘDU

Adam Horbulewicz

pok. 26 - łączy sekretariat

Z-CA DYREKTORA

Bożenna Pszczółkowska - Rudnicka

pok. 22 (I piętro)

Z-CA DYREKTORA

Jerzy Blok

pok. 28 (II piętro)

Wydziały prowadzące bieżącą obsługę interesantów:

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA I PORADNICTWA

Kierownik Wydziału

Mariusz Wrzeczionkowski

pok. 19 (I piętro)

tel./fax: (56) 658-02-30

Przyjmowanie ofert pracy (parter)

tel. (56) 658-02-29

posrednictwo@pup.torun.pl

informacja o ofertach pracy: (56) 65 80 207

**EURES/rejestracja oświadczeń o zamiarze powierzenia
wykonywania pracy cudzoziemcowi**

Dorota Grausz

pok. 15 (I piętro)

tel. (56) 65-80-226

e-mail: eures@pup.torun.pl

WYDZIAŁ INSTRUMENTÓW RYNKU PRACY I SZKOLEŃ

Kierownik Wydziału

Ewa Ślósarek

pok. 37 (II piętro)

tel. (56) 658-02-34

Staże

Jerzy Brylewski

pok. 37 (II piętro)

tel. (56) 658-02-34

Szkolenia

pok. 33 (II piętro)

tel. (56) 658-02-23

Refundacje kosztów wyposażenia stanowiska pracy

pok. 38 (II piętro)

tel. (56) 658-02-31