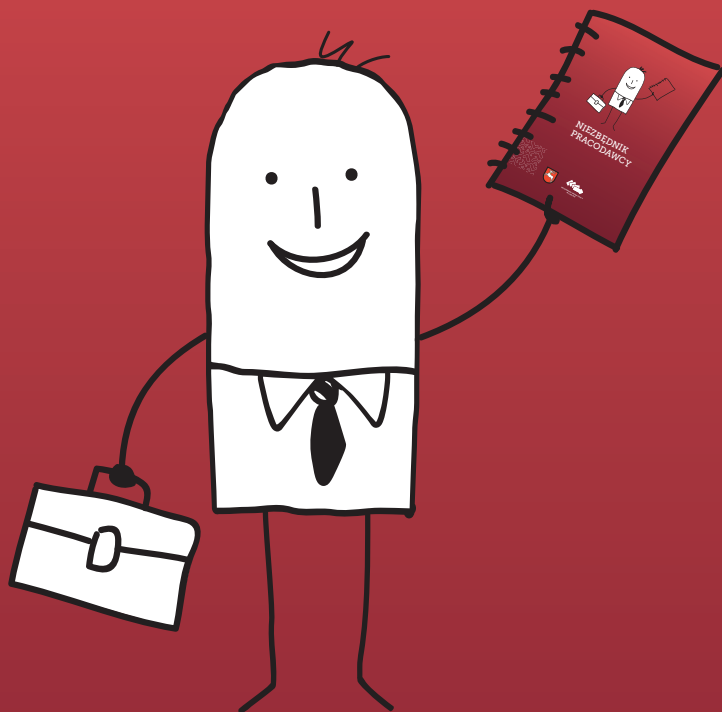
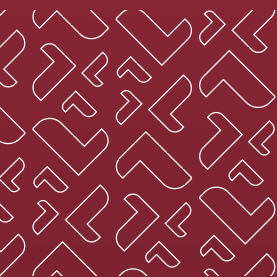




NIEZBĘDNIK PRACODAWCY

– oferta urzędów pracy



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE

P
L

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
**PARTNERSTWO
LOKALNE**

Opracowanie:

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

NIEZBĘDNIK PRACODAWCY

– oferta urzędów pracy

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Publikacja elektroniczna: wuplublin.praca.gov.pl

Przedruk części lub całości wyłącznie z podaniem źródła



P
L

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
**PARTNERSTWO
LOKALNE**

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

ul. Obywatelska 4

20-092 Lublin

sekretariat@wup.lublin.pl

wuplublin.praca.gov.pl

Skład, łamanie, druk i oprawa

Drukarnia Standruk

ul. Rapackiego 25

20-150 Lublin

tel. +48 81 740 25 35

e-mail: info@standruk.com

wydawnictwo bezpłatne

wydanie 3/2019



Publikacja niniejsza została przygotowana przez pracowników
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

Publikacja powstała w ramach

Partnerstwa Lokalnego na rzecz Promocji Zatrudnienia i Przedsiębiorczości

Porozumienie w sprawie utworzenia i funkcjonowania w województwie lubelskim Partnerstwa Lokalnego na rzecz Promocji Zatrudnienia i Przedsiębiorczości, podpisane w dniu 28 lutego 2014 roku w Lublinie przez dwudziestu sześciu sygnatariuszy, zakłada współdziałanie partnerów rynku pracy na rzecz promocji zatrudnienia i przedsiębiorczości. Partnerzy, tj. przedsiębiorcy, powiatowe urzędy pracy oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, postanowili podejmować inicjatywy, które wpłyną na poprawę jakości współpracy, a także działania zmierzające do wymiany informacji i upowszechniania dobrych praktyk.

Szanowni Pracodawcy,

Treści składające się na „*Niezbędnik Pracodawcy*” przygotowane są w oparciu o ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 1265 z późn. zm.), jednakże „*Niezbędnik...*” to nie enumeratywne zestawienie, lecz wskazanie form wsparcia wynikających z ww. ustawy, cieszących się największą popularnością wśród klientów powiatowych urzędów pracy. Postawiliśmy sobie za cel przygotowanie publikacji, która w sposób przejrzysty zaprezentuje usługi i instrumenty rynku pracy skierowane do Pracodawców.

Służymy pomocą w poszukiwaniu pracownika (*Rozdział I **Jak znaleźć pracownika?***).

Przedstawiamy korzyści jakie dla Pracodawców oferują urzędy pracy i jednocześnie wskazujemy konkretne możliwości wsparcia (*Rozdział II **Formy wsparcia pracodawcy***).

Prezentujemy w jaki sposób urzędy pracy, które kojarzą się zwykle z pomocą osobom bezrobotnym, kierują wsparcie również do osób zatrudnionych (*Rozdział III **Krajowy Fundusz Szkoleniowy dla pracowników i pracodawców***).

Piszemy także o finansowaniu należności pracownikom w przypadku niewypłacalności Pracodawcy (*Rozdział IV **A jeśli się nie powiodło? – pomoc w ramach Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych***).

Rozdział ostatni stanowi *Słowniczek*, który zawiera wyjaśnienie najważniejszych pojęć związanych z szeroko rozumianym rynkiem pracy.

Zapraszamy do urzędów pracy!

Niniejsza publikacja nie stanowi źródła prawa i nie wyczerpuje procedur obowiązujących w procesie ubiegania się o formy wsparcia.

Spis treści

1. JAK ZNALEŹĆ PRACOWNIKA?	7
A. Składanie oferty pracy	
B. Poradnictwo zawodowe? – Pracodawco skorzystaj!	
C. EURES – międzynarodowe pośrednictwo pracy	
D. Zatrudnienie cudzoziemców	
E. Młodziacy pracownik w firmie	
2. FORMY WSPARCIA PRACODAWCY	23
2.A. Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności kandydatów do pracy	
A. Staże i bony stażowe	
B. Szkolenia i bony szkoleniowe	
C. Trójstronna umowa szkoleniowa – szkolenie bezrobotnych na zamówienie pracodawcy	
2.2. Wsparcie finansowe tworzenia miejsc pracy	
A. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	
B. Obniżenie kosztów zatrudnienia – refundacje i dofinansowania	
• dla osób do 30 roku życia	
• dla osób w wieku 50+	
• dla powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub opieką nad osobą zależną	
C. Prace interwencyjne	
D. Roboty publiczne	
E. Jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenie społeczne	
F. Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy	
G. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych	
H. Propozycje Europejskiego Funduszu Społecznego	
3. KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY DLA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW	47
4. A JEŚLI SIĘ NIE POWIODŁO? – POMOC W RAMACH FUNDUSZU GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH	51
5. SŁOWNICZEK	55

Wyjaśnienie:

* – Pojęcia wyjaśnione w *Słowniczku*.

1

JAK ZNALEŹĆ PRACOWNIKA?

A. Składanie oferty pracy

Pośrednictwo pracy to pomoc w zakresie rekrutacji i wyboru kandydatów na pracowników spełniających Twoje wymagania.

Pracodawco! W każdym urzędzie pracy osobą, która pomoże Ci w formalnościach związanych z poszukiwaniem pracowników, jest **pośrednik pracy**, dlatego zawsze, gdy potrzebujesz wsparcia, poproś o **bezpośredni kontakt z pośrednikiem pracy**!

Jak złożyć ofertę pracy?

- osobiście w powiatowym urzędzie pracy,
- telefonicznie lub faxem do wybranego urzędu pracy,
- e-mailem na adres wybranego urzędu pracy,
- wypełniając formularz on-line znajdujący się na stronie internetowej urzędu lub na stronie www.praca.gov.pl

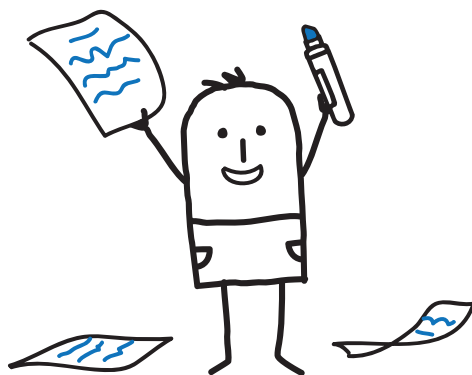
Oferta pracy powinna zawierać:

- dane i kontakt do pracodawcy,
- informacje o zgłaszanym miejscu pracy,
- oczekiwania wobec kandydatów do pracy.

Bazy danych o osobach bezrobotnych i poszukujących pracy oraz doświadczenie w pracy z osobami, które oferują pracę i tymi, które chcą ją pozyskać – to nasze mocne strony. Wystarczy, że zgłosisz ofertę pracy, w której określisz wymagania oraz warunki, a my – publiczne służby zatrudnienia, zajmiemy się poszukiwaniem odpowiedniego kandydata.

WAŻNE!

- ofertę pracy można zgłosić do jednego z urzędów pracy, właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsce wykonywania pracy albo innego wybranego przez siebie urzędu. Oferta będzie widoczna na stronie Centralnej Bazy Ofert Pracy,
- oferta może dotyczyć zatrudnienia na podstawie stosunku pracy lub innej pracy zarobkowej (umowy cywilno – prawne),
- oferta pracy nie może dyskryminować kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową,
- urząd pracy organizuje giełdy pracy, czyli zapewnia bezpośredni kontakt pracodawcy z wieloma kandydatami dobranymi przez pośrednika pracy w jednym miejscu i czasie,
- jeśli nie możesz znaleźć pracownika na lokalnym rynku pracy, szukaj w innym powiecie – bezrobotny do 30 roku życia, który podejmie zatrudnienie lub inną pracę zarobkową w odległości co najmniej 80 km od miejsca zamieszkania, może starać się w powiatowym urzędzie pracy o bon zasiedleniowy – jednorazowe świadczenie w wysokości około 9 tys. złotych.



B. Poradnictwo zawodowe – Pracodawco skorzystaj!

Poradnictwo zawodowe jest usługą rynku pracy, realizowaną przez powiatowe urzędy pracy i centra informacji i planowania kariery zawodowej działające w wojewódzkich urzędach pracy. Skierowane jest zarówno do pracodawcy, jak i jego pracowników.

Doradcy zawodowi pomagają:

- sprecyzować oczekiwania zawodowe,
- określić kompetencje i zainteresowania,
- zaplanować rozwój zawodowy,
- dobrać właściwą formę podnoszenia kwalifikacji.

Usługi na rzecz pracodawców obejmują:

- pomoc w zakresie odpowiedniego doboru kandydatów do pracy, spośród osób zarejestrowanych w urzędzie, spełniających wymagania pracodawcy, zawarte w ofercie pracy; jeżeli istnieje taka potrzeba, kandydaci mogą zostać skierowani na specjalistyczne badania lekarskie lub psychologiczne, które sfinansuje powiatowy urząd pracy,
- wsparcie rozwoju i wskazanie możliwości doskonalenia zawodowego pracodawcy i/lub jego pracowników z wykorzystaniem profesjonalnych narzędzi diagnostycznych – realizuje Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie oraz powiatowe urzędy pracy.

Pomoc pracodawcom obejmuje też usługi dla zwalnianych pracowników w celu odnalezienia się na rynku pracy poprzez:

- organizowanie spotkań informacyjnych w siedzibie pracodawcy, na temat usług świadczonych przez urzędy pracy, sytuacji na rynku pracy oraz możliwości zatrudnienia,
- indywidualne rozmowy z doradcą zawodowym, dotyczące problemu zawodowego danej osoby i konkretnej sytuacji życiowej, w jakiej się znalazła,
- zajęcia grupowe w celu nabycia umiejętności w zakresie poszukiwania pracy lub rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej.

USŁUGI Z ZAKRESU PORADNICTWA ZAWODOWEGO SĄ BEZPŁATNE

C. EURES – MIĘDZYNARODOWE POŚREDNICTWO PRACY

Poszukujesz pracowników o określonych kwalifikacjach, umiejętnościach i doświadczeniu? Nie możesz znaleźć pracowników na lokalnym rynku pracy?

Zgodnie z zasadą swobodnego przepływu pracowników obywatele krajów UE i EFTA mają prawo do podejmowania pracy na terytorium każdego państwa członkowskiego.

Oznacza to, że możesz rekrutować pracowników z następujących krajów:

Austria, Belgia, Bułgaria, Chorwacja, Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Islandia, Liechtenstein, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Norwegia, Portugalia, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Szwajcaria, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy.

SIEĆ EUROPEJSKICH SŁUŻB ZATRUDNIENIA – EURES OFERUJE BEZPŁATNĄ POMOC

EURES – jest siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy, wspierającą mobilność w dziedzinie zatrudnienia na poziomie międzynarodowym, w krajach UE i EFTA, czyli w krajach Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii, Liechtensteinie, a także w Szwajcarii.

Jak się z nami skontaktować?

Sieć doradców EURES i pośredników pracy realizujących zadania EURES obejmuje obszar całej Polski.

Możesz skontaktować się z:

- doradcą EURES – w wojewódzkim urzędzie pracy lub w Ochotniczych Hufcach Pracy,
- pośrednikiem pracy realizującym zadania EURES – w powiatowym urzędzie pracy.

EURES oferuje polskim Pracodawcom:

- poszukiwanie kandydata do pracy z kraju EOG: Pracodawca może zgłosić się do powiatowego urzędu pracy i poprosić o zamieszczenie oferty na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej – wówczas kandydaci będą przesyłali CV bezpośrednio do Pracodawcy,
- poszukiwanie kandydata do pracy z wybranego/wybranych krajów EOG: Pracodawca powinien zgłosić się do powiatowego urzędu pracy, poprosić o zamieszczenie oferty pracy na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej i poinformować, że jest zainteresowany kandydatami z wybranego/wybranych krajów.
- udział w międzynarodowych targach pracy organizowanych przez EURES za granicą; zainteresowani Pracodawcy powinni zgłosić się do doradcy EURES.

Doradca EURES:

- przetłumaczyć ofertę pracy na język obcy: angielski, niemiecki lub francuski,
- ustali z Pracodawcą sposób przekazywania CV kandydatów,
- prześle ofertę pracy do odpowiednich doradców EURES z zagranicy, gdzie zostanie ona rozpowszechniona.

Doradca EURES może również:

- zebrać CV kandydatów,
- przeprowadzić wstępną rekrutację,
- zorganizować rozmowę kwalifikacyjną,

Dane teleadresowe do wszystkich doradców EURES znajdziesz na stronie www.eures.praca.gov.pl w zakładce „Osoby poszukujące pracy → skontaktuj się z doradcą EURES”.

Dane teleadresowe do wszystkich powiatowych urzędów pracy znajdziesz na stronie <http://psz.praca.gov.pl/> w zakładce „Przejdź do swojego urzędu”.

Pracodawca zainteresowany poszukiwaniem pracowników z państw należących do sieci EURES może skorzystać z portali:

www.eures.europa.eu

www.eures.praca.gov.pl

D. Zatrudnienie cudzoziemców

Cudzoziemiec, który chce podjąć pracę w Polsce, musi posiadać odpowiednie prawo pobytu na terenie naszego kraju, ale nie zawsze konieczne jest posiadanie przez niego zezwolenia na pracę.

Z takiego obowiązku zwolnieni są m.in. obywatele państw UE, Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) i Szwajcarii, a także obywatele tzw. państw trzecich posiadający Kartę Polaka, lub przebywający w Polsce na podstawie zezwolenia na pobyt stały, bądź zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE.

Uzyskanie zezwolenia na pracę nie jest też wymagane w przypadku cudzoziemców zatrudnionych w oparciu o wpisane do ewidencji przez powiatowy urząd pracy Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (uproszczona procedura zatrudniania).

Tzw. procedura oświadczeniowa umożliwia podjęcie zatrudnienia o charakterze „nie sezonowym” obywatelom 6 państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy, przez okres maksymalnie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.

JAK ZATRUDNIĆ CUDZOZIEMCA W OPARCIU O OŚWIADCZENIE O POWIERZENIU WYKONYWANIA PRACY CUDZOZIEMCOWI?

1. Znajdź kandydata do pracy – w oświadczeniu należy podać dane osobowe cudzoziemca.
2. Zgłoś się do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce pobytu stałego (siedziba dotyczy osób prawnych, a pobyt stały osób fizycznych) w celu złożenia oświadczenia – możesz to zrobić także za pośrednictwem strony internetowej: <https://www.praca.gov.pl/> (zakładka zatrudnianie cudzoziemców). Składając oświadczenie należy przedstawić dowód dokonania wpłaty w wysokości 30 zł, oświadczenie o niekaralności podmiotu, ważny dokument tożsamości, kopię wszystkich wypełnionych stron ważnego dokumentu podróży cudzoziemca lub kopię innego ważnego dokumentu tożsamości cudzoziemca, a jeżeli cudzoziemiec nie przebywa na terytorium RP – kopię stron dokumentu podróży z danymi osobowymi cudzoziemca.

Uwaga! Oświadczenia mogą być rejestrowane tylko w przypadku podklas PKD niewymienionych w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca. Oznacza to, że zarówno pracodawca musi prowadzić działalność danego rodzaju (nie-sezonową), jak i praca cudzoziemca musi być z nią ściśle związana.

3. Jeśli spełnione są warunki do wpisania oświadczenia o powierzeniu pracy do rejestru, PUP dokona wpisu oświadczenia do ewidencji. Wpisanie do ewidencji następuje w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania oświadczenia, chyba że prowadzone jest postępowanie wyjaśniające – wówczas wpisanie następuje do 30 dni kalendarzowych.
4. Przekaż oryginał oświadczenia cudzoziemcowi, którego chcesz zatrudnić, by ten wyrobił na jego podstawie, w swoim ojczystym kraju w polskim konsulacie, wizę 05a umożliwiającą legalny wjazd i pobyt w Polsce.
5. Poinformuj PUP na piśmie o podjęciu (najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy) lub niepodjęciu (w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy wskazanej w oświadczeniu) pracy przez cudzoziemca.

Uwaga! Przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi sprawdź, czy posiada on ważny dokument uprawniający do pobytu w Polsce, zrób kopię tego dokumentu i przechowuj ją do zakończenia pracy przez cudzoziemca.

Pamiętaj też o:

- zawarciu z cudzoziemcem pisemnej umowy, zgodnej z warunkami pracy określonymi w oświadczeniu, oraz przedstawieniu mu jej tłumaczenia na język dla niego zrozumiały;
- przestrzeganiu wszystkich obowiązków wynikających z powierzania pracy, takich samych jak w przypadku polskich obywateli (np. zgłoszenie cudzoziemca do ZUS).

JAK PRZEDŁUŻYĆ WSPÓŁPRACĘ Z CUDZOZIEMCEM, KTÓRY PRACOWAŁ NA PODSTAWIE OŚWIADCZENIA O POWIERZENIU WYKONYWANIA PRACY CUDZOZIEMCOWI?

Jeżeli po upływie min. 3 miesięcy pracy obcokrajowca w ramach procedury oświadczeniowej chcesz kontynuować z nim współpracę w oparciu o umowę o pracę i na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu, wówczas możesz złożyć do wojewody (Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie, ul. Czechowska 15, 20-072 Lublin, tel. 81 742 47 32) wniosek o wydanie zezwolenia na pracę (lub cudzoziemiec składa wniosek o wydanie zezwolenia na pobyt i pracę). Zezwolenie takie wydawane jest z pominięciem tzw. testu rynku pracy.

W takim przypadku cudzoziemiec będzie mógł legalnie pracować od dnia upływu ważności tego oświadczenia do dnia wydania zezwolenia na pracę lub doręczenia decyzji odmownej w tej sprawie.

Uwaga! Z takiego rozwiązania możesz korzystać tylko wtedy, gdy przed złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia zatrudniałeś tego cudzoziemca na podstawie umowy o pracę.

JAK ZATRUDNIC CUDZOZIEMCA NA UMOWĘ O PRACĘ?

Jesteś przedsiębiorcą, masz firmę w Polsce i chcesz zatrudnić cudzoziemca? Musisz najpierw uzyskać zezwolenie typu A na wykonywanie przez niego pracy w Polsce.

Zezwolenie typu A jest wydawane dla cudzoziemca wykonującego pracę na terytorium Polski, na podstawie umowy z podmiotem, którego:

- siedziba
- miejsce zamieszkania
- oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Polski.

O zezwolenie na pracę dla cudzoziemca występuje pracodawca.

Wniosek złóż do:

- wojewody właściwego dla twojej siedziby lub miejsca zamieszkania
- wojewody mazowieckiego – gdy specyfika pracy cudzoziemca nie pozwala na wskazanie głównego miejsca jej wykonywania

Szczegółowe informacje uzyskasz w Wydziale Spraw Obywatelskich Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie, ul. Czechowska 15, 20-072 Lublin, tel. 81 742 47 32.

JAK ZATRUDNIĆ CUDZOZIEMCA DO PRACY SEZONOWEJ?

Z dniem 1 stycznia 2018r. wprowadzone zostało jeszcze jedno, nowe rozwiązanie umożliwiające zatrudnianie cudzoziemców do prac sezonowych – zezwolenie na pracę sezonową.

Praca sezonowa to praca wykonywana przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym w sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka, w ramach działalności uznanych za sezonowe określonych w rozporządzeniu wykonawczym Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca.

W ramach tego zezwolenia możesz zatrudnić obywatela każdego państwa spoza UE/EOG, ale w przypadku obywateli Ukrainy, Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Rosji nie jest wymagany tzw. test rynku pracy (informacja starosty na temat braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry osób bezrobotnych i poszukujących pracy).

W CELU ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCA DO PRACY SEZONOWEJ:

1. Znajdź kandydata do pracy – we wniosku należy podać dane osobowe cudzoziemca.
2. Zgłoś się do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce pobytu stałego (siedziba dotyczy osób prawnych, a pobyt stały osób fizycznych) w celu złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową – możesz to zrobić także za pośrednictwem strony internetowej: <https://www.praca.gov.pl/> (zakładka zatrudnianie cudzoziemców). We wniosku należy określić proponowane wynagrodzenie, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okres ważności zezwolenia. Złożenie wniosku łączy się z uiszczeniem opłaty w wysokości 30 zł. Składając wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową należy dołączyć oświadczenie o niekaralności podmiotu, ważny dokument tożsamości, kopię wszystkich wypełnionych stron ważnego dokumentu podróży cudzoziemca

lub kopię innego ważnego dokumentu tożsamości cudzoziemca, a jeżeli cudzoziemiec nie przebywa na terytorium RP – kopię stron dokumentu podróży z danymi osobowymi cudzoziemca. Jeżeli wniosek dotyczy zatrudnienia obywatela innego państwa niż Ukraina, Armenia, Białoruś, Gruzja, Mołdawia czy Rosja, należy dołączyć również test rynku pracy.

UWAGA! Są dwie ścieżki postępowania, w zależności od tego czy cudzoziemiec jest już w Polsce i posiada tytuł pobytowy umożliwiający wykonywanie pracy w Polsce, czy dopiero będzie ubiegał się o wjazd do Polski:

- W sytuacji, gdy cudzoziemiec, którego chcesz zatrudnić przebywa w Polsce, starosta weryfikuje wniosek i wydaje zezwolenie albo odmawia wydania zezwolenia w terminie do 7 dni roboczych lub do 30 dni kalendarzowych, jeśli wymagane jest postępowanie wyjaśniające.
 - W sytuacji gdy cudzoziemiec będzie dopiero starał się o wjazd do Polski w celu pracy sezonowej, starosta weryfikuje wniosek i wpisuje go do ewidencji wniosków ws. pracy sezonowej lub odmawia wydania zezwolenia na pracę sezonową. Wpisanie do ewidencji następuje w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania oświadczenia, chyba że prowadzone jest postępowanie wyjaśniające – wówczas wpisanie następuje do 30 dni.
3. Jeśli spełnione są warunki do wpisania wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do rejestru PUP wyda Ci zaświadczenie o wpisie wniosku do ewidencji.
 4. Przekaż cudzoziemcowi zaświadczenie o wpisie wniosku do ewidencji – będzie ono podstawą do uzyskania przez niego wizey w celu wykonywania pracy sezonowej, lub w przypadku, gdy cudzoziemiec wjeżdża w ruchu bezwizowym, posłuży jako potwierdzenie celu wjazdu na terytorium RP.
 5. Po przyjeździe cudzoziemca poinformuj powiatowy urząd pracy o tym fakcie, przedstawiając kopię paszportu cudzoziemca oraz jego adres zamieszkania na terytorium RP. Dopiero wtedy PUP wyda zezwolenie na pracę sezonową.

Uwaga! Wpis do ewidencji wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową jest ważny tylko 120 dni – jeżeli po tym okresie nie poinformujesz PUP, że cudzoziemiec podejmie pracę w późniejszym terminie, postępowanie w sprawie wydania zezwolenia na pracę sezonową zostanie umorzone.

Zezwolenie na pracę sezonową nie określa stanowiska lub rodzaju pracy – umożliwiając powierzenie cudzoziemcowi wykonywania pracy we wszystkich podklasach działalności uznanych za sezonowe, na warunkach określonych w zezwoleniu, a obywatelowi Ukrainy, Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii lub Rosji powierzenie prac „nie sezonowych”, do 30 dni w okresie ważności zezwolenia.

Uwaga! Cudzoziemiec może pracować w trakcie oczekiwania na zezwolenie na pracę sezonową, czyli po poinformowaniu PUP o przyjeździe obcokrajowca. Praca musi być jednak wykonywana na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wydanym wcześniej przez PUP. Ponadto, cudzoziemiec może także pracować w trakcie oczekiwania na przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową u tego samego pracodawcy, natomiast u nowego pracodawcy – 30 dni.

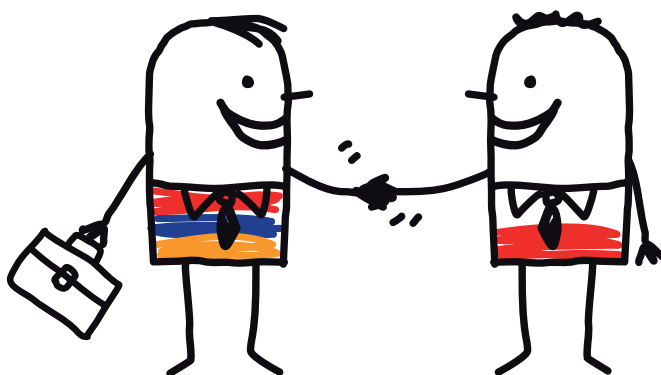
Dokumentami uprawniającymi cudzoziemca do pracy w Polsce są również wydawane przez urzędy wojewódzkie:

- zezwolenie na pobyt czasowy i pracę – na wniosek cudzoziemca,
 - zezwolenie na pracę (A B C D E) – na wniosek pracodawcy.
- (adres: Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie ul. Czechowska 15, 20-072 Lublin, tel. 81 742 47 32)



PRACODAWCO, PAMIĘTAJ:

- przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi sprawdź, czy posiada on ważny dokument uprawniający go do legalnego pobytu w Polsce, zrób kopię tego dokumentu i przechowuj ją przez cały okres zatrudnienia cudzoziemca,
- upewnij się, że dokument pobytowy cudzoziemca uprawnia go do podejmowania pracy w Polsce,
- cudzoziemiec pracuje legalnie, jeśli wykonuje pracę na stanowisku i na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi,
- przekaz cudzoziemcowi jeden egzemplarz zezwolenia (lub oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy),
- poinformuj powiatowy urząd pracy o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca,
- masz obowiązek zawarcia z cudzoziemcem pisemnej umowy o pracę i przedstawienia jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca,
- rodzaj umowy powinien być dostosowany do charakteru pracy; zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, gdy powinna być zawarta umowa o pracę, stanowi naruszenie przepisów prawa pracy i jest karane grzywną,
- jeżeli zatrudniasz cudzoziemca na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia masz obowiązek zgłoszenia go do ubezpieczenia w ciągu 7 dni od daty rozpoczęcia pracy oraz przestrzegania praw pracowniczych,
- jesteś obowiązany do wypełniania obowiązków płatnika, w szczególności obliczania, pobierania i wpłacania zaliczek na podatek dochodowy,
- masz obowiązek udostępnienia wojewodzie, naczelnikowi właściwego urzędu skarbowego, terenowej jednostce organizacyjnej ZUS, konsulowi, organowi Państwowej Inspekcji Pracy, Służbie Celnej, Straży Granicznej lub Policji dokumentów potwierdzających wypełnienie powyższych obowiązków, sporządzonych w języku polskim lub przetłumaczonych na język polski.

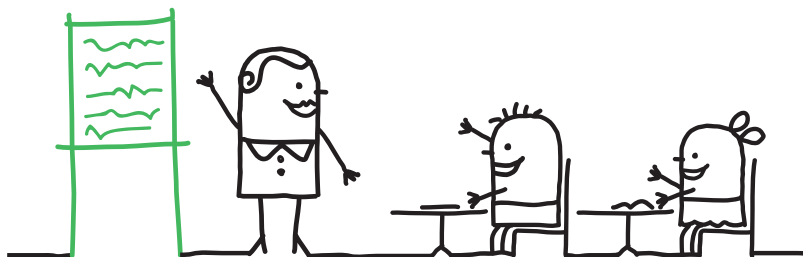


E. Młodociany pracownik w firmie

O wadze dostosowania kształcenia zawodowego młodzieży, do potrzeb rynku pracy, nie trzeba nikogo przekonywać. By kształcenie zawodowe funkcjonowało jak prawdziwa kuźnia kadr rzemieślniczych, niezbędna jest współpraca szkół z pracodawcami.

Obecnie możliwe są dwie formy zatrudnienia młodocianych (młodocianym pracownikiem jest osoba w wieku 15-18 lat objęta obowiązkiem nauki, zatrudniona u pracodawcy w celu przygotowania zawodowego):

- w celu nauki zawodu – przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika; przez okres 36 miesięcy (z zawarciem umowy o pracę uczeń-pracodawca, na okres co najmniej 6 miesięcy dłużej niż okres nauki) – kończy się egzaminem organizowanym przez okręgowe komisje egzaminacyjne lub izby rzemieślnicze, w przypadku zawodów rzemieślniczych,
- w celu przyuczenia do wykonywania określonej pracy - przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika; w okresie od 3 do 6 miesięcy (bez zawierania umowy uczeń – pracodawca) – kończy się egzaminem sprawdzającym u pracodawcy lub w izbie rzemieślniczej, w przypadku zawodów rzemieślniczych.



Korzyści dla pracodawcy:

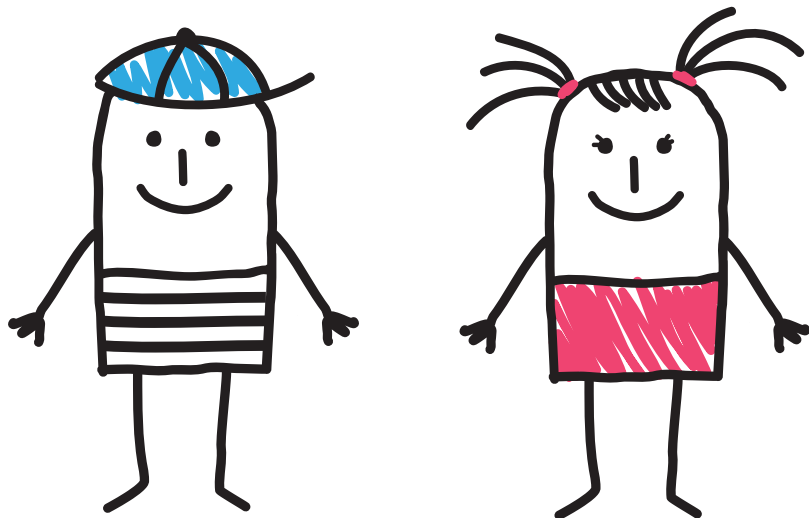
- refundacja kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne pracowników młodocianych – w przypadku praktycznej nauki zawodu (refundacji, po złożeniu wniosku pracodawcy, dokonują ochotnicze hufce pracy); refundacja stanowi pomoc de minimis*,
- pracodawca może otrzymać nawet do 8 081 zł dofinansowania za wykształcenie młodocianego (od 01.09.2019 – 10 000 zł), po zakończeniu programu kształcenia i złożeniu przez młodocianego egzaminu z wynikiem pozytywnym – w przypadku praktycznej nauki zawodu i przyuczenia do zawodu; dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników stanowi pomoc de minimis*; dofinansowanie przyznaje wójt (burmistrz, prezydent miasta) właściwy ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika.
- pracodawca zyskuje możliwość przygotowania i pozyskania wykwalifikowanego pracownika dla swojej firmy.

Więcej informacji na stronie: <http://www.lubelska.ohp.pl/index.php/203-zielone-banery/2783-refundacja>

Jakie są ogólne zasady zatrudniania młodocianych pracowników?

- pracodawca ma obowiązek zawarcia z młodocianym na piśmie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego; umowa musi określać rodzaj przygotowania zawodowego, czas trwania oraz miejsce jego odbywania, sposób doksztalcenia teoretycznego i wysokość wynagrodzenia przysługującego młodocianemu,
- młodociani pracownicy część praktyczną kształcenia zawodowego realizują u pracodawcy, natomiast część teoretyczną mogą realizować w szkole zawodowej, ośrodku doksztalcenia i doskonalenia zawodowego lub pod kierunkiem pracodawcy,

- przygotowanie zawodowe młodocianych u pracodawcy może prowadzić osoba posiadająca kwalifikacje instruktora praktycznej nauki zawodu, może to być: sam pracodawca, osoba prowadząca zakład w imieniu pracodawcy, bądź osoba zatrudniona u pracodawcy,
- młodocianemu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę; wysokość minimalnego wynagrodzenia pracowników młodocianych określają odpowiednie przepisy (słowniczek),
- zawody, w których możliwe jest otrzymanie refundacji wynagrodzeń młodocianych i składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń określone są przez Samorząd Województwa Lubelskiego, na podstawie analizy zapotrzebowania na kwalifikacje na rynku pracy; lista zawodów ogłaszana jest corocznie w Dzienniku Urzędowym Województwa Lubelskiego w terminie do dnia 30 kwietnia (<http://edziennik.lublin.uw.gov.pl/Compatible/Details?Oid=45307>).



Szanowny Pracodawco!

Jeżeli chcesz skorzystać ze wsparcia finansowego z powiatowego urzędu pracy, powinieneś wiedzieć, że:

- w pierwszej kolejności należy złożyć w powiatowym urzędzie pracy odpowiedni wniosek dotyczący wybranej formy wsparcia,
- przed złożeniem wniosku należy zapoznać się z regulaminem ubiegania się o formę wsparcia, obowiązującym w wybranym urzędzie pracy,
- wniosek należy złożyć przed zatrudnieniem osoby bezrobotnej; dopiero po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku przez powiatowy urząd pracy oraz podpisaniu umowy, możliwe jest zatrudnienie skierowanej osoby bezrobotnej,
- wsparcie finansowe dla pracodawcy to pomoc de minimis*; dotyczy skierowanych osób bezrobotnych, w oparciu o ustalenia indywidualnego planu działania* oraz posiadane przez powiatowy urząd pracy środki finansowe,
- dostępność poszczególnych form wsparcia, ze względu na limity przyznawanych środków, może różnić się w poszczególnych urzędach pracy.

Powyższe uwagi odnoszą się do wszystkich form wsparcia wymienionych w Niezbędniku

2.1 Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności kandydatów do pracy

A. Staże i bony stażowe

STAŻ to nabywanie przez osobę bezrobotną umiejętności praktycznych przez wykonywanie zadań w miejscu pracy, bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą.

Staż może trwać od 3 do 6 miesięcy, a w przypadku bezrobotnego do 30 roku życia od 3 do 12 miesięcy.

PRACODAWCO!

- zyskujesz stażystę bez ponoszenia kosztów jego wynagrodzenia, ponieważ to powiatowy urząd pracy wypłaca mu stypendium,
- możesz wskazać konkretną osobę bezrobotną jako kandydata na staż lub powiatowy urząd pracy pomoże Ci w doborze odpowiedniej osoby,
- masz możliwość praktycznego przygotowania przyszłego pracownika pod potrzeby własnej firmy i sprawdzenia jego kompetencji.

Bon stażowy przeznaczony jest tylko dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia, która znalazła pracodawcę i uzyskała od niego zapewnienie zatrudnienia na 6 miesięcy po zakończeniu stażu. Staż w ramach bonu trwa 6 miesięcy.

Co zyskuje pracodawca?

- nie ponosi przez 6 miesięcy kosztów utrzymania stażysty, ponieważ to powiatowy urząd pracy wypłaca stażyście stypendium,
- nie ponosi kosztów niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych,
- otrzymuje **premię** w wysokości około 1500 zł w przypadku zatrudnienia stażysty przez deklarowany okres 6 miesięcy.

B. Szkolenia i bony szkoleniowe

SZKOLENIA dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy są rodzajem aktywizacji zawodowej finansowanej przez powiatowe urzędy pracy. Są to pozaszkolne zajęcia mające na celu uzupełnienie, doskonalenie lub uzyskanie nowych umiejętności i kwalifikacji potrzebnych do wykonywania pracy.

Skierowane są do:

- **osób bezrobotnych i poszukujących pracy** zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy,
- **osób pracujących w wieku powyżej 45 roku życia** w celu zwiększenia ich szans na utrzymanie zatrudnienia lub rozwoju zawodowego.

Szukając kandydatów do pracy, możesz bez ponoszenia kosztów pozyskać osobę odpowiednio wykszoloną, spełniającą określone oczekiwania i dobrze przygotowaną do wykonywania zadań.

Powiatowy urząd pracy skieruje na szkolenie i sfinansuje koszty w przypadku złożenia przez Ciebie deklaracji o zatrudnieniu wybranego kandydata po ukończeniu szkolenia.

Możesz uzgodnić z bezrobotnym szczegółowy zakres szkolenia, a także ustalić instytucję szkoleniową.

Bezrobotny, który wskaże szkolenie i uzasadni możliwość podjęcia pracy po tym szkoleniu, otrzymuje skierowanie na szkolenie. Otrzyma także, stypendium szkoleniowe w wysokości 120% zasiłku, jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wyniesie co najmniej 150 godzin.

Powiatowy urząd pracy sfinansuje koszt szkolenia, który nie może przekroczyć 300% przeciętnego wynagrodzenia* (ponad 14 tys. zł).

Dodatkowo z urzędu pracy mogą być sfinansowane koszty egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, określonych uprawnień lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu – jest to koszt wysokości przeciętnego wynagrodzenia* (ok. 4,9 tys. zł).

Bon szkoleniowy przeznaczony jest dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia. Gwarantuje skierowanie na wybrane szkolenie wraz z opłaceniem kosztów ponoszonych w związku z podjęciem szkolenia (badania lekarskie, psychologiczne, przejazdy, zakwaterowanie).

PRACODAWCO!

Pozyskasz młodego, dobrze wykształconego, zgodnie z Twoimi oczekiwaniami, pracownika bez ponoszenia nakładów finansowych.

Bezrobotny do 30 roku życia, który wybierze szkolenie z oferty rynkowej i uzasadni możliwość podjęcia pracy po tym szkoleniu, otrzyma skierowanie na szkolenie, a także stypendium szkoleniowe w wysokości 120% zasiłku*.

Jeżeli młodemu bezrobotnemu zagwarantujesz zatrudnienie po odbytych szkoleniu, powiatowy urząd pracy sfinansuje koszty wsparcia. Wysokość bonu wynosi do 100% przeciętnego wynagrodzenia* (ok. 4,9 tys. zł). Finansowane będą koszty do wysokości określonej w bonie szkoleniowym, a bezrobotny pokrywa koszty przekraczające ten limit.

C. Trójstronna umowa szkoleniowa – szkolenie bezrobotnych na zamówienie pracodawcy

Umożliwia szkolenie bezrobotnych na zamówienie pracodawcy. Szkolenia mają charakter „szytych na miarę”, umożliwiają zdobycie wiedzy i umiejętności, ściśle dopasowanych do wymagań stanowisk pracy.

Pracodawca nie ponosi kosztów szkolenia swoich przyszłych pracowników, ponieważ są one finansowane przez powiatowy urząd pracy.

Umowa zawierana jest pomiędzy pracodawcą, powiatowym urzędem pracy i instytucją szkoleniową, na wniosek pracodawcy. Strony zawierają zobowiązania:

- powiatowy urząd pracy kieruje na szkolenie i finansuje jego koszty dla określonej liczby bezrobotnych,
- instytucja szkoleniowa przeprowadza szkolenie zgodnie z programem ustalonym z pracodawcą i dostosowanym do jego potrzeb,
- pracodawca zatrudnia bezrobotnych, po odbyciu szkolenia, na okres co najmniej 6 miesięcy.

Wniosek jest rozpatrywany w trybie 7 dni od jego złożenia.

2.2 Wsparcie finansowe tworzenia miejsc pracy

A. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy

Oznacza pomoc finansową udzielaną przez powiatowy urząd pracy w związku z utworzeniem lub doposażeniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku skierowanej osoby bezrobotnej.

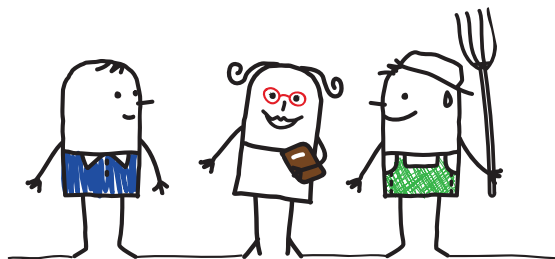
WAŻNE!

Powiatowy urząd pracy może zrefundować pracodawcy koszty wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy w wysokości nieprzekraczającej 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia* (ok. 29 tys. zł), **jeżeli** na utworzonym stanowisku zatrudni przez okres co najmniej 24 miesięcy skierowaną osobę bezrobotną.

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

Refundację mogą otrzymać:

- podmioty prowadzące działalność gospodarczą,
- niepubliczne przedszkola i niepubliczne szkoły,
- producenci rolni, tj. zamieszkujący lub mający siedzibę na terytorium RP posiadacze gospodarstwa rolnego lub prowadzący dział specjalny produkcji rolnej, zatrudniający w okresie ostatnich sześciu miesięcy, w każdym miesiącu, co najmniej jednego pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy,
- żłobek lub klub dziecięcy tworzony i prowadzony 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,
- podmiot prowadzący działalność gospodarczą polegającą na świadczeniu usług rehabilitacyjnych,
- spółdzielnia socjalna.



B. Obniżenie kosztów zatrudnienia – refundacje i dofinansowania

Refundacja kosztów składek na ubezpieczenia społeczne poniesionych na osoby, które podejmują zatrudnienie po raz pierwszy w życiu dotyczy zatrudnienia skierowanego do pracy młodego bezrobotnego.

Refundacja przysługuje przez okres 12 miesięcy, jeżeli pracodawca zobowiąże się do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji, w kwocie nie wyższej niż połowa minimalnego wynagrodzenia* (ok. 1125 zł).

Bon zatrudnieniowy przeznaczony jest dla osób bezrobotnych do 30 roku życia. Stanowi gwarancję zrefundowania pracodawcy części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, w związku z zatrudnieniem bezrobotnego posiadacza bonu. W ramach bonu pracodawca obowiązany jest do zatrudnienia młodego bezrobotnego przez okres 18 miesięcy.

Pracodawca w ramach bonu zatrudnieniowego otrzyma refundację części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionego bezrobotnego w wysokości zasiłku dla bezrobotnych (ok. 800 zł) przez okres pierwszych 12 miesięcy zatrudnienia.

Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia przysługuje pracodawcy w wysokości nie wyższej niż połowa minimalnego wynagrodzenia (ok. 1125 zł).

Pracodawco, otrzymasz dofinansowanie przez okres:

- 12 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył 60 lat, jeżeli przez kolejne 6 miesięcy po okresie dofinansowania utrzymasz tę osobę w zatrudnieniu

lub

- 24 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat, jeżeli przez kolejne 12 miesięcy po okresie dofinansowania utrzymasz tę osobę w zatrudnieniu.



DLA POWRACAJĄCYCH NA RYNEK PRACY PO PRZERWIE ZWIĄZANEJ Z WYCHOWYWANIEM DZIECKA LUB OPIEKĄ NAD OSOBĄ ZALĘŻNĄ

Grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy jest to finansowe wsparcie pracodawcy zatrudniającego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy oraz bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną. Przyznaje je powiatowy urząd pracy.

Grant przeznaczony jest dla bezrobotnego rodzica posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w powiatowym urzędzie pracy, zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.

PRACODAWCO!

Otrzymasz grant w kwocie nie wyższej niż 6-krotność minimalnego wynagrodzenia* za pracę (około 13 tys. zł), jeżeli zatrudnisz skierowanego bezrobotnego na okres 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub na okres 18 miesięcy w połowie wymiaru czasu pracy.

Świadczenie aktywizacyjne to forma wsparcia pracodawcy za zatrudnienie bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną.

Pracodawco, otrzymasz świadczenie aktywizacyjne przez okres:

- 12 miesięcy w wysokości 1/2 minimalnego wynagrodzenia (ok. 1125 zł)
lub
- 18 miesięcy w wysokości 1/3 minimalnego wynagrodzenia (ok. 750 zł)

jeżeli zatrudnisz w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego **bezrobotnego rodzica**, powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub **bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną**, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.

Pracodawca korzystający z tej formy wsparcia jest zobowiązany do dalszego zatrudniania skierowanych bezrobotnych po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego odpowiednio przez okres 6-ciu oraz 9-ciu miesięcy.



C. Prace interwencyjne

Oznaczają zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę z częściowym dofinansowaniem wynagrodzenia przez powiatowy urząd pracy.

Pracodawco, jeżeli zatrudnisz bezrobotnych skierowanych przez powiatowy urząd pracy, otrzymasz **zwrot części kosztów** poniesionych na ich wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne.

Starosta (powiatowy urząd pracy) może Ci przyznać **specjalny bonus** – jednorazową refundację wynagrodzenia, w wysokości nie wyższej jednak niż 150% przeciętnego wynagrodzenia (ok. 7 400 zł), jeżeli bezpośrednio po zakończeniu prac interwencyjnych, trwających co najmniej 6 miesięcy, zatrudnisz skierowanego bezrobotnego przez okres dalszych 6 miesięcy i po upływie tego okresu dalej go zatrudniasz w pełnym wymiarze czasu pracy.

Refundacja może być wypłacana w różnych wariantach i różnej wysokości, w zależności od czasu jej trwania. Może odbywać się przez okres:

- do 6 miesięcy,
- do 12 miesięcy,
- do 18 miesięcy,
- do 24 miesięcy za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego w wieku powyżej 50 roku życia,
- do 4 lat za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego w wieku powyżej 50 roku życia, jeżeli zwrot obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc zatrudnienia.

Pracodawca po zakończeniu okresu refundacji jest zobowiązany do utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego, przez wskazany w umowie okres po zakończeniu refundacji.

W przypadku prac interwencyjnych trwających:

- do 6 miesięcy – jest to okres 3 miesięcy zatrudnienia,
- do 12 miesięcy lub dłużej – jest to okres 6 miesięcy zatrudnienia.

D. Roboty publiczne

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

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

- **wynagrodzenia,**
- **nagrody,**
- **składki na ubezpieczenia społeczne.**

Refundacja może być wypłacana w różnych wariantach i wysokości w zależności od czasu jej trwania. Może odbywać się przez okres **do 6 miesięcy lub do 12 miesięcy.**

Organizatorem robót publicznych mogą być:

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

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

E. Jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne

Każdy pracodawca, który zatrudniał skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy i po tym okresie utrzymuje go nadal w zatrudnieniu może otrzymać jednorazową refundację kosztów składek na ubezpieczenia społeczne, w kwocie nie wyższej niż 300% minimalnego wynagrodzenia* (ok. 6,7 tys. zł).

F. Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy

Może być przyznana na utworzenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, po przedstawieniu kosztorysu dotyczącego tworzonego stanowiska pracy, w wysokości nie wyższej niż **6-krotność przeciętnego wynagrodzenia** (ok. 29 tys. zł).

Przydzielana jest na preferencyjnych warunkach przez Bank Gospodarstwa Krajowego w ramach programu „Pierwszy biznes - wsparcie w starcie”. Szczegółowe informacje na stronie: <http://wsparciewstarcie.bgk.pl/program/pozyczka-na-miejsce-pracy>



Który pracodawca może starać się o pożyczkę?

- podmiot prowadzący działalność gospodarczą, niepubliczne przedszkole, niepubliczna szkoła, producent rolny,
- żłobek lub klub dziecięcy tworzony i prowadzony przez osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej,
- 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 2017 r. poz. 1892, 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 2018 r. poz. 1509, z późn. zm.) lub w ustawie z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1036, z późn. zm.), zatrudniająca w okresie ostatnich sześciu miesięcy, w każdym miesiącu, co najmniej jednego pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy.

Okres spłaty pożyczki nie może być dłuższy niż 3 lata.

G. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych

Pracodawca może ubiegać się o **wsparcie finansowe na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej**, która posiada orzeczony stopień niepełnosprawności, jest zdolna do podjęcia zatrudnienia w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy oraz jest zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako:

- **osoba bezrobotna** – posiadająca ustaloną niepełnosprawność, jednak nie jest uprawniona m.in. do renty z tytułu niezdolności do pracy, renty socjalnej, zasiłku stałego,
- lub
- **osoba poszukująca pracy** – która oprócz ustalonej niepełnosprawności jest uprawniona m.in. do renty z tytułu niezdolności do pracy, renty socjalnej, zasiłku stałego.

Osoba niepełnosprawna, zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako **bezrobotna**, może skorzystać ze wszystkich form wsparcia przewidzianych dla osoby bezrobotnej, natomiast **poszukująca pracy** i niepozostająca w zatrudnieniu może również korzystać na zasadach takich jak bezrobotni z następujących usług lub instrumentów określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

- szkoleń,
- staży,
- prac interwencyjnych,
- przygotowania zawodowego dorosłych,
- badań lekarskich lub psychologicznych,
- zwrotu kosztów,
- studiów podyplomowych,

- szkoleń na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową,
- bonów na zasiedlenie,
- bonów szkoleniowych,
- bonów stażowych.

PRACODAWCO!

Jeśli chcesz zatrudnić osobę niepełnosprawną możesz ubiegać się o:

- zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej,
- zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej,
- zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy,
- zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego.

Decyzje dotyczące przyznania środków na powyższe cele podejmuje starosta (powiatowy urząd pracy).

Ponadto, zatrudniając osobę niepełnosprawną można uzyskać z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia takiej osoby oraz zwolnienie z wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

H. Propozycje Europejskiego Funduszu Społecznego

PRACODAWCO!

Europejski Fundusz Społeczny jako główny instrument finansowy Unii Europejskiej, oprócz wspierania zatrudnienia dla osób poszukujących pracy, przewiduje również wsparcie pracodawców w ramach programów operacyjnych wdrażanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w województwie lubelskim:

Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (RPO WL)

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER)

RPO WL to szereg działań, które wzmacniają kadrowy i społeczny potencjał Lubelszczyzny, mianowicie: skuteczna aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych oraz nieaktywnych zawodowo również programy na rzecz integracji osób i rodzin wykluczonych bądź zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, kompleksowe programy reintegracji i rehabilitacji społeczno-zawodowej.

Formy wsparcia:

- poradnictwo zawodowe lub/i pośrednictwo pracy,
- staże i/lub praktyki zawodowe,
- szkolenia prowadzące do nabycia, podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych,
- subsydiowane zatrudnienie z możliwością połączenia z refundacją wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy,
- wsparcie adaptacyjne pracownika,
- wspieranie mobilności zawodowej,
- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej dla osób bezrobotnych - dotyczy projektów realizowanych przez PUP/MUP w ramach RPO WL.

Środkami uzyskanymi z RPO WL dysponują:

- jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne, w szczególności urzędy pracy,
- instytucje pomocy i integracji społecznej,
- osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, w szczególności: organizacje pozarządowe, partnerzy społeczno-gospodarczy, niepubliczne agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe posiadające wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych prowadzonych przez wojewódzkie urzędy pracy, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego,
- osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą lub oświatową na podstawie przepisów odrębnych,
- pracodawcy.

Co zyskuje Pracodawca:

- stażystę bez ponoszenia kosztów jego wynagrodzenia, czas trwania stażu: od 3 do 6 miesięcy,
- możliwość pokrycia kosztów wsparcia adaptacyjnego pracownika przewidziane dla osoby odbywającej staż, praktykę zawodową, w zakresie dostosowania kompetencji i kwalifikacji do potrzeb oraz profilu wykonywanej pracy np. doradztwo, szkolenia oraz wsparcie indywidualnego opiekuna,
- refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy – zatrudnienie subsydiowane.

Zatem, możesz otrzymać:

- pokrycie kosztów wsparcia adaptacyjnego pracownika, który uzyskał zatrudnienie w ramach zatrudnienia subsydiowanego w zakresie dostosowania kompetencji i kwalifikacji do potrzeb oraz profilu wykonywanej pracy np. doradztwo, szkolenia oraz wsparcie indywidualnego opiekuna,
- zwrot kosztów doposażenia stanowiska dla osób z niepełnosprawnościami w ramach mechanizmów racjonalnych usprawnień do 12 tys. zł na osobę, w tym:
 - sfinansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej,
 - dostosowanie architektoniczne budynków, dostosowanie infrastruktury komputerowej, sfinansowanie usługi asystenta osoby z trudnościami w poruszaniu się lub asystenta tłumaczącego na język łatwy czy migowy

Więcej informacji można uzyskać:

- *na stronie internetowej:*
<http://rpo.lubelskie.pl/> (w zakładce zobacz harmonogram, ogłoszenia i wyniki naborów wniosków)
- *pod adresem:*
punkt.konsultacyjny@wup.lublin.pl
- *pod numerem telefonu: 81 463 53 63, 605 903 491*
lub w Punkcie Kontaktowym RPO w Wojewódzkim Urzędzie Pracy
w Lublinie, ul. Obywatelska 4, III piętro, pokój 330.



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014 - 2020 PO WER
w ramach Osi Priorytetowej I Osoby młode na rynku pracy skupia się
na zwiększeniu możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 roku życia
bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu
i szkoleniu, tzw. młodzież NEET.

Uczestnik projektu otrzymuje wsparcie w postaci: **pośrednictwa pracy,**
poradnictwa zawodowego, szkolenia podnoszącego kwalifikacje
i/lub kompetencje, **staży** oraz szanse na zatrudnienie.

Beneficjenci, którzy mogą otrzymać dofinansowanie na realizowanie projektów
w ramach PO WER dla osób młodych do 29 roku życia pozostających
bez zatrudnienia na terenie woj. lubelskiego to m.in.:

- publiczne służby zatrudnienia,
- Ochotnicze Hufce Pracy,
- agencje zatrudnienia,
- instytucje szkoleniowe,
- instytucje dialogu społecznego,
- instytucje partnerstwa lokalnego.

Co zyskujesz Pracodawco?

Głównym celem jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 r. ż. zatem, szukając kandydatów do pracy możesz:

- **utworzyć miejsce stażowe** na okres od 3 do 6 miesięcy i zatrudnić młodą osobę bez ponoszenia kosztów jego wynagrodzenia, gdyż to Beneficjent realizujący projekt jest za to odpowiedzialny,
- **wyposażenie lub doposażenie stanowiska:** wsparcie dla uczestnika projektu w postaci wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy,
 - adaptacja miejsc pracy na potrzeby osób z niepełnosprawnościami,
- **zatrudnienie subsydiowane** to forma pomocy finansowej dla pracodawcy - refundacja kosztów ponoszonych na zatrudnienie pracownika,
- **uzyskać do 12 tys. zł na osobę w ramach mechanizmów racjonalnych usprawnień** w przypadku zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w tym:
 - zwrot kosztów doposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej,
 - środki na sfinansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej,
 - środki na dostosowanie architektoniczne budynków, dostosowanie infrastruktury komputerowej, sfinansowanie usługi asystenta osoby z trudnościami w poruszaniu się lub asystenta tłumaczącego na język łąwy czy migowy.

Więcej informacji można uzyskać:

- *na stronie internetowej:*
<http://power-wuplublin.praca.gov.pl/> (w Zakładce Działanie 1.2)
- *pod adresem:* power@wup.lublin.pl
- *pod numerem telefonu:* 81 463 53 49, 605 903 493
- *lub w Wydziale Realizacji PO WER Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Lublinie ul. Lubartowska 74 A, I piętro, pokój 100*



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





3 KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY DLA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW

PRACODAWCO!

Możesz uzyskać środki na podnoszenie kwalifikacji pracowników zatrudnionych w Twojej firmie.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy utworzony został z myślą o wsparciu kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników*. Wspomaga przekwalifikowanie lub aktualizację wiedzy i umiejętności osób pracujących.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy umożliwia uzyskanie nawet 100% środków na sfinansowanie:

- kursów i studiów podyplomowych,
- egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego mogą korzystać **pracodawcy**, tj. jednostki organizacyjne, chociażby nie posiadały osobowości prawnej, a także osoby fizyczne, **jeżeli zatrudniają co najmniej jednego pracownika*** na podstawie umowy o pracę.

Nie ma znaczenia, czy jest to umowa na czas nieokreślony czy określony, a także zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

PRACODAWCO!

Jako osoba pracująca możesz skorzystać z kształcenia ustawicznego finansowanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego na takich samych zasadach jak pracownicy.

NIE JEST PRACODAWCĄ OSOBA PROWADZĄCA DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ NIEZATRUDNIAJĄCĄ ŻADNEGO PRACOWNIKA

Zyskujesz!

- przekwalifikowanego pracownika,
- środki na sfinansowanie 100% kosztów kształcenia ustawicznego – jeśli należysz do grupy mikroprzedsiębiorców*,
- środki na sfinansowanie 80% kosztów kształcenia ustawicznego – pozostali przedsiębiorcy.

Wysokość wsparcia nie może przekroczyć 300% przeciętnego wynagrodzenia* w danym roku na jednego uczestnika.

Wnioski o przyznanie dofinansowania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyjmują powiatowe urzędy pracy.

Pracodawca zamierzający inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji lub kompetencji zatrudnionych pracowników **występuje do powiatowego/miejskiego urzędu pracy, właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsce prowadzenia działalności** z wnioskiem o środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Nabory wniosków prowadzone są cyklicznie, a informacje o nich zamieszczane są na stronach poszczególnych urzędów pracy.

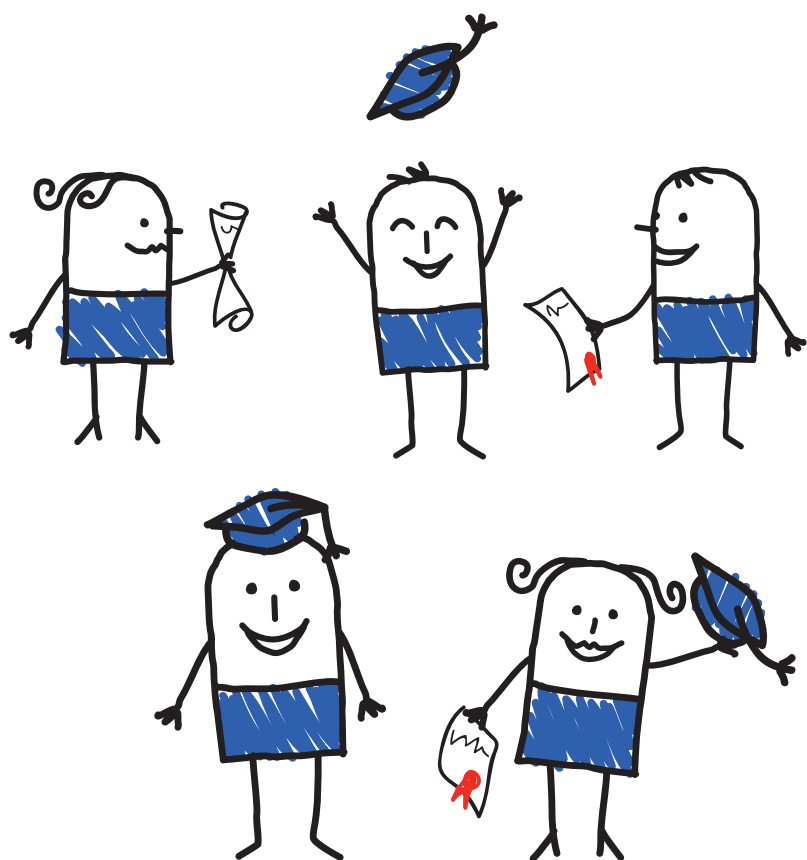
Priorytety dotyczące wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego są ustalane co roku przez ministra właściwego do spraw pracy. Powiatowe urzędy pracy również mogą wprowadzać dodatkowe zasady przyznawania środków.

Priorytety publikowane są na stronie internetowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej www.mrpips.gov.pl

oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie wuplublin.praca.gov.pl

Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyznane pracodawcy na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego **stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis***.





4 A JEŚLI SIĘ NIE POWIODŁO? – POMOC W RAMACH FUNDUSZU GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH

Pracodawca, który stał się niewypłacalny* może liczyć na sfinansowanie niezaspokojonych należności pracowniczych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Świadczenia wypłacone z FGŚP są zwrotne.

Kto?

O środki FGŚP może wystąpić pracodawca, nadzorca sądowy lub zarządca, syndyk, likwidator lub inna osoba sprawująca zarząd majątkiem pracodawcy.

Gdzie?

Wykazy niezaspokojonych świadczeń pracowniczych należy składać do wojewódzkiego urzędu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy. Dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy realizuje zadania FGŚP w imieniu marszałka województwa.

Kiedy?

Wykaz zbiorczy (obejmujący świadczenia sprzed daty niewypłacalności pracodawcy) należy sporządzić i przekazać w okresie jednego miesiąca od daty niewypłacalności pracodawcy.

Wykazy uzupełniające (obejmujące świadczenia powstałe po dacie niewypłacalności pracodawcy) należy sporządzić i przekazać niezwłocznie po ustaniu stosunków pracy uprawnionych do świadczeń pracowników.

O co?

W wykazie zbiorczym można wystąpić o wypłatę:

- wynagrodzeń za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające datę niewypłacalności pracodawcy lub datę ustania stosunku pracy,
- ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy należny za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy oraz za rok bezpośrednio go poprzedzający,
- odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
- odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia,
- dodatku wyrównawczego, o którym mowa w art. 230 i 231 Kodeksu pracy,
- składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracodawców.

W wykazie uzupełniającym można wystąpić o wypłatę:

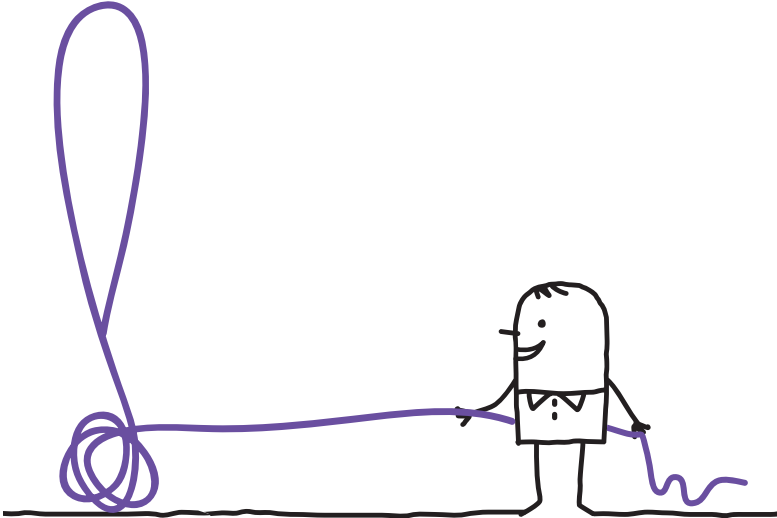
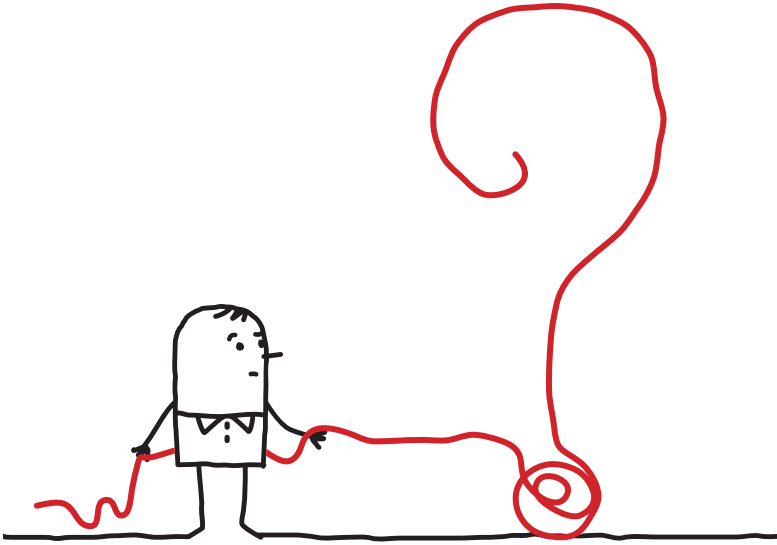
- ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy należny za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy oraz za rok bezpośrednio go poprzedzający,
- odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
- odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia,
- wynagrodzeń za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające datę ustania stosunku pracy, lecz wyłącznie wówczas, gdy wypłata świadczeń następuje w okolicznościach oddalenia przez sąd upadłościowy wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy i jednocześnie wynagrodzenia za okres 3 miesięcy nie zostały wypłacone na podstawie wykazu zbiorczego.

WAŻNE!

FGŚP finansuje świadczenia pracowników zatrudnionych w dacie niewypłacalności pracodawcy oraz tych, których stosunek pracy ustał nie wcześniej niż 12 miesięcy poprzedzających niewypłacalność pracodawcy i nie później niż 4 miesiące następujące po tej dacie.

Po szczegóły - do źródła

- Uregulowania prawne zawiera ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1433 ze zm.)
- Przepisy, wyjaśnienia oraz wzory dokumentów znajdują się na stronie internetowej <http://www.fgsp.gov.pl/>
- Kontakt z pracownikami Wojewódzkiego Urzędu pracy w Lublinie –
Wydział FGŚP: telefoniczny: 81 46 35 355 -357,
mailowy: fgsp@wup.lublin.pl



5 SŁOWNICZEK

- **Beneficjent** – to osoba fizyczna, prawna albo inna jednostka, która korzysta z publicznych środków - wspólnotowych lub krajowych, na podstawie odpowiedniej umowy o dofinansowanie.
- **EFTA** – Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu. Członkami EFTA są: Islandia, Lichtenstein, Norwegia i Szwajcaria.
- **Europejski Obszar Gospodarczy** – strefa wolnego handlu i wspólnego rynku. EOG opiera się na czterech fundamentalnych wolnościach: swobodzie przepływu osób, kapitału, towarów i usług, obejmuje następujące państwa: Austria, Belgia, Bułgaria, Cypr, Chorwacja, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Islandia, Liechtenstein, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Norwegia, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy.
- **Indywidualny Plan Działania (IPD)** – zawiera planowane działania możliwe do zastosowania przez urząd pracy w ramach pomocy określonej w ustawie, np. pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia oraz działania planowane do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego w celu podjęcia pracy. IPD przygotowany jest przez doradcę klienta we współpracy z osobą bezrobotną, nie później niż 60 dni od dnia ustalenia profilu pomocy.
- **Kwota zasiłku dla bezrobotnego** – zasiłek podstawowy (100%) wynosi **861,40 zł** - na dzień 1 czerwca 2019 r.

- **Mikroprzedsiębiorca** – przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki:
 - a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
 - b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro; (art. 7.1 Ustawa prawo przedsiębiorców z dnia 6 marca 2018r. (Dz. U. z 2018 r., poz. 646, ze zm.))
- **Minimalne wynagrodzenie** – oznacza kwotę za pracę pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, ogłaszaną na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2018 r., poz 2177, ze zm.). Od 1.01.2018 r. wynosi **2.250,00 zł** (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r., (Dz.U. 2018 poz. 1794).
- **Minimalne wynagrodzenie pracowników młodocianych**
W okresie od 1 marca 2019 r. do 31 maja 2019 r. kwoty minimalnego wynagrodzenia pracownika młodocianego wynoszą:
 - 194,55 zł w pierwszym roku nauki (nie mniej niż 4 % przeciętnego wynagrodzenia),
 - 243,19 zł w drugim roku nauki (nie mniej niż 5 % przeciętnego wynagrodzenia),
 - 291,82 zł w trzecim roku nauki (nie mniej niż 6 % przeciętnego wynagrodzenia).
- **Niewypłacalność pracodawcy** następuje w razie zaistnienia jednej z przesłanek wymienionych w art. 3 – 8a ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2018 r., poz. 1433 z późn. zm.).

- **Pomoc de minimis** oznacza pomoc publiczną, której ogólna kwota przyznana dowolnemu podmiotowi gospodarczemu nie przekracza 200 tys. euro w dowolnie ustalonym okresie trzech lat budżetowych (100 tys. euro w sektorze transportu drogowego). Pułapy te stosuje się bez względu na formę i cel pomocy de minimis, a także bez względu na to, czy jest ona w całości lub w części finansowana z środków unijnych.

Zasadę tę stosuje się do pomocy przyznawanej podmiotom gospodarczym we wszystkich sektorach, z wyjątkiem:

- a) rybołówstwa i akwakultury (objętych rozporządzeniem Rady (WE) nr 104/2000),
- b) produkcji podstawowej produktów rolnych,
- c) przetwarzania i wprowadzania do obrotu produktów rolnych w następujących przypadkach: wysokość pomocy ustalana jest na podstawie ceny lub ilości takich produktów nabytych od producentów podstawowych lub wprowadzonych na rynek przez przedsiębiorstwa objęte pomocą,
- d) działalności związanej z wywozem do państw trzecich lub państw członkowskich,
- e) pomocy uwarunkowanej pierwszeństwem korzystania z towarów krajowych w stosunku do towarów sprowadzanych z zagranicy.
(Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis, (Dz.U.UE.L.2013.352.1)).

- **Pracownik** – osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Pracownikiem nie jest, w rozumieniu ustawy, osoba, która wykonuje pracę lub świadczy usługi na podstawie umów cywilnoprawnych np. umowy zlecenia, umowy agencyjnej, umowy o dzieło. (art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 917 z późn. zm.)).
W rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niwyplącalności pracodawcy, definicję pracownika określa art. 10 tej ustawy.

- **Przeciętne wynagrodzenie** – oznacza przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale, od pierwszego dnia miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w I kwartale 2018 r. wyniosło **4950,94 zł** – (*Dziennik Urzędowy GUS z dn. 13 maja 2019 r.*).
- **Zatrudnienie subsydiowane** – to forma pomocy finansowej dla firmy, zakładająca zmniejszenie kosztów jakie ponosisz na zatrudnienie pracowników – w tym wynagrodzenie brutto oraz opłacone od wynagrodzeń obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne.

ŹRÓDŁA PRAWA

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018r., poz. 917 ze zm.);
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 1265 ze zm.);
- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2018r., poz. 1433 ze zm.);
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r., (Dz.U. 2018 poz. 2177);
- Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis, (Dz.U.UE.L.2013.352.1);
- Ustawa prawo przedsiębiorcy z dnia 6 marca 2018 r. (Dz.U. z 2018r., poz. 646 ze zm.).

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

Wydział Polityki Rynku Pracy

ul. Obywatelska 4

20-092 Lublin

sekretariat@wup.lublin.pl

wuplublin.praca.gov.pl

