Zasady refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia

Renata Pashek Data publikacji: 21.01.2016

Refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia może zostać dokonana po zatrudnieniu bezrobotnego przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, które nastąpiło na podstawie zawartej umowy zawartej z Sądeckim Urzędem Pracy. Refundacja części kosztów poniesionych przez Pracodawcę na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych będzie dokonywana będzie na podstawie umowy **przez okres 12 miesięcy** w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych skierowanych bezrobotnych w miesiącu oraz kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującej w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.
Program może być organizowany u pracodawcy nie będącego odbiorcą pomocy publicznej jak również u przedsiębiorcy w tym nie zatrudniającego pracownika na zasadach przewidzianych dla pracodawców.

OGÓLNE ZASADY ORGANIZACJI PRORGAMU

1. Refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia może otrzymać Pracodawca lub Przedsiębiorca, który:

- prowadzi działalność przez okres co najmniej 6 miesięcy przed dniem złożenia wniosku,
- złoży wniosek o zawarcie umowy o refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia do wybranego powiatowego urzędu pracy,
- spełnia warunki określone art. 150 f ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015r., poz. 149 ze zmianami **), tj. w okresie ostatnich 6 miesięcy przed dniem złożenia wniosku nie zmniejszył zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy,**[1]
- spełnia warunki określone w rozporządzeniu Komisji (UE) Nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1) lub
- spełnia warunki określone w rozporządzeniu Komisji (UE) Nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013. str. 9).

2. Refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia stanowi dla Pracodawcy będącego Przedsiębiorcą oraz Przedsiębiorcy pomoc de minimis.
3. Szczegółowe warunki zatrudniania i refundacji określone będą w umowie cywilno -prawnej zawartej z Pracodawcą lub Przedsiębiorcą.

Pracodawca lub Przedsiębiorca, z którym zostanie zawarta umowa o refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych

bezrobotnych do 30 roku życia **zobowiązany jest do utrzymania w zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego przez okres:**

- 12 m-cy za które dokonywana będzie refundacja,
- 12 m-cy po zakończeniu refundacji wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne

Niewywiązanie się z w/w warunków powoduje obowiązek zwrotu uzyskanej pomocy w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym nie utrzymano zatrudnienia skierowanej osoby wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania refundacji za pierwszy miesiąc, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania.

W przypadkach:

- rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, **lub**
- rozwiązania umowy o pracę ze skierowanym bezrobotnym na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika), **lub**
- wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego bezrobotnego w trakcie okresu objętego refundacją albo przed upływem okresu obowiązkowego utrzymania zatrudnienia po zakończeniu refundacji (12 miesięcy)

urząd jest zobowiązany do skierowania na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego.

W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione z w/w powodów stanowisko pracy, Pracodawca lub Przedsiębiorca zwracają uzyskaną pomoc **w kwocie proporcjonalnej** do okresu, w którym nie utrzymano zatrudnienia skierowanej osoby wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania refundacji za pierwszy miesiąc, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania.

W przypadku braku możliwości skierowania bezrobotnego przez urząd pracy na zwolnione stanowisko pracy, Pracodawca lub Przedsiębiorca nie zawracają uzyskanej pomocy za okres, w którym uprzednio skierowany bezrobotny pozostawał w zatrudnieniu.

Obowiązek zwrotu całości uzyskanej pomocy wraz z odsetkami powstaje w przypadku:

- złożenia niezgodnych z prawdą informacji, zaświadczeń lub oświadczeń,
- naruszenia innych warunków umowy.

UWAGA:
Zgodnie z art. 104 c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015r, poz. 149 ze zmianami) Pracodawca oraz inna jednostka organizacyjna nie opłaca składek na Fundusz Pracy przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za skierowanych zatrudnionych bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia .

Refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia stanowi dla Pracodawcy, który nie jest odbiorcą pomocy publicznej wsparcie finansowe ze środków publicznych.

Podstawy prawne:

1. *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015r., poz. 149 ze zmianami).*
2. *Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (tekst jednolity Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404 ze zmianami).*

3. *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010r. w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis (Dz. U. Nr 53, poz.311 z 2010r. ze zmianami).*
4. *Rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1).*
5. *Rozporządzenie Komisji (UE) Nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy d e minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013. str. 9).*
6. *Rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014z dnia 17 czerwca 2014r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str.1) ze szczególnym uwzględnieniem Załącznika nr I.*

---

[1] Art. 2 ust. 1 pkt. 29 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015r, poz. 149 ze zmianami) rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy – oznacza to:

- rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn.zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,
- rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,
- wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,
- rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 1^1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.