

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
Departament Rynku Pracy

**WSPARCIE
ZATRUDNIENIA OSÓB
POWRACAJĄCYCH
PO PRZERWIE
I/LUB W WIEKU 50+**

Broszura Informacyjna

Warszawa, 2014

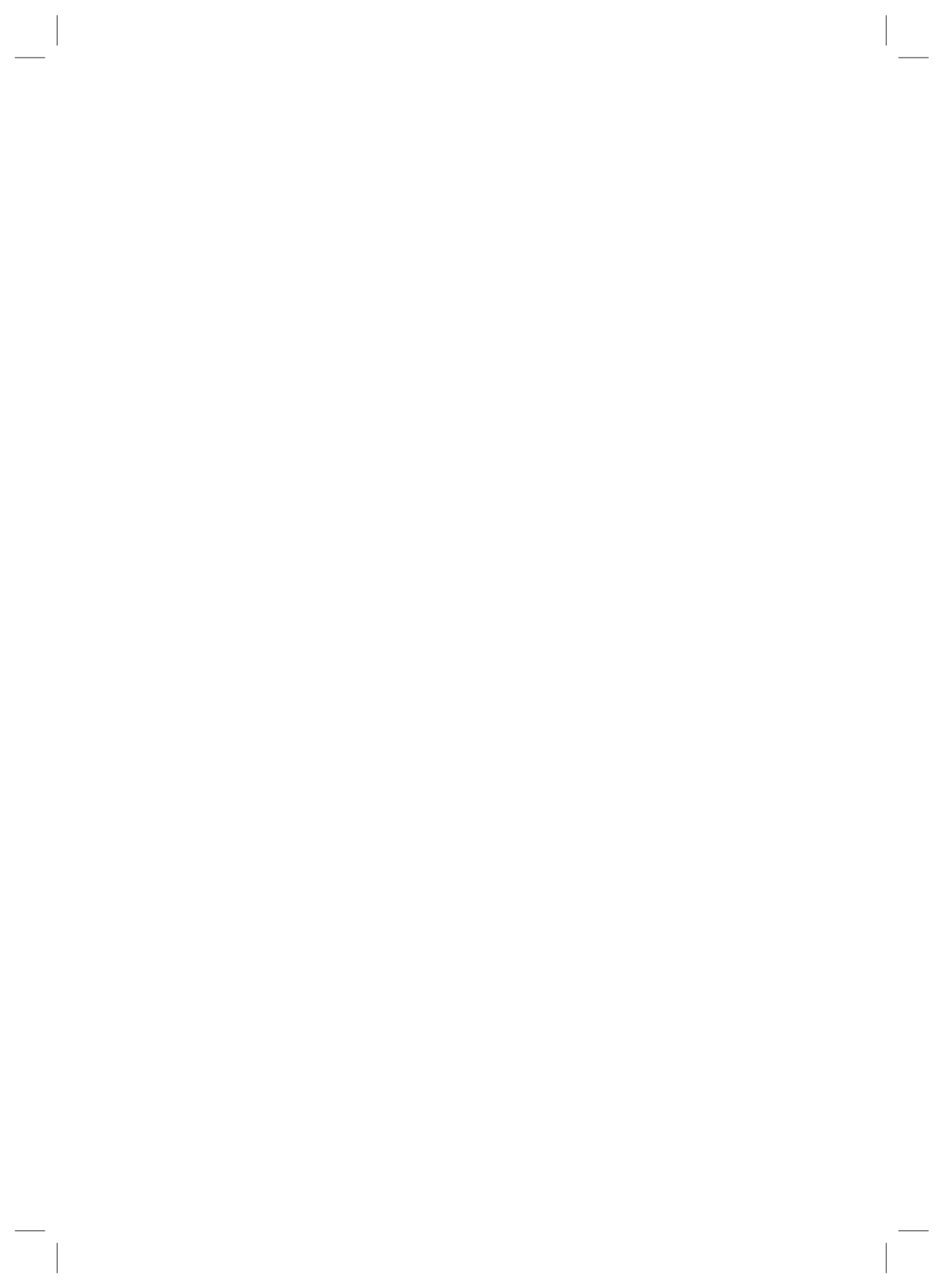
Broszura adresowana jest do pracodawców zainteresowanych wprowadzonymi w 2014 roku instrumentami wspierającymi środkami Funduszu Pracy tworzenie stanowisk pracy lub zatrudnienie skierowanych przez urząd pracy bezrobotnych, którzy chcą powrócić lub wejść na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki w domu lub mają trudności z uzyskaniem zatrudnienia z racji starszego wieku.

Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014

Wydawca: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS

Spis treści

1. Wprowadzenie	5
2. Grant na utworzenie stanowiska w formie telepracy	7
3. Świadczenie aktywizacyjne dla pracodawcy	10
4. Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	13



1.

Wprowadzenie

Broszura jest adresowana do pracodawców zainteresowanych wsparciem środkami Funduszu Pracy zatrudnienia skierowanych przez urząd pracy osób, które mają dodatkowe trudności z wejściem lub powrotem na rynek pracy, bądź ze względu na sytuację rodzinną, bądź z racji wieku. Są to osoby pragnące znaleźć zatrudnienie po przerwie związanej z wychowywaniem małego dziecka lub spowodowanej opieką nad osobą zależną oraz osoby starsze – w wieku powyżej 50 roku życia.

Rozwiązania wprowadzone w 2014 roku, zmieniające przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.) wprowadziły szereg nowych instrumentów finansowych, które powinny zachęcić pracodawców do tworzenia miejsc pracy dla tych osób lub ich zatrudnienia na istniejących stanowiskach pracy.

Należy też wspomnieć, iż wprowadzone od 2014 r. nowe rozwiązania ustawowe powinny zwiększyć wiarygodność urzędów pracy jako partnerów współpracujących z pracodawcami. Urzędy pracy są zobowiązane do profilowania pomocy dla bezrobotnych w zależności od oddalenia bezrobotnego od rynku pracy i jego gotowości do podjęcia zatrudnienia. Do pracodawców w ramach pośrednictwa pracy są kierowane głównie osoby, dla których ustalono I profil pomocy, tj. dysponujące kompetencjami pożądanymi na rynku pracy i chętne do podjęcia pracy. Osobom, dla których ustalono II profil pomocy (gdyż brakuje im np. doświadczenia lub kwalifikacji) są oferowane programy aktywizacyjne, dające szansę na wyrównanie deficytów. Osoby te m.in. mogą korzystać ze skierowania do prac interwencyjnych, robót publicznych i objęcia jednorazową refundacją składek na ubezpieczenia społeczne. Do III profilu pomocy kwalifikują się osoby z poważnymi problemami utrudniającymi powrót do zatrudnienia. Zanim otrzymają skierowanie do pracodawców na otwartym rynku pracy są one przede wszystkim obejmowane tzw. programami specjalnymi (łączącymi różne formy aktywizacji i pomocy) lub Programem Aktywizacji i Integracji (w ramach którego np. mogą podjąć pracę w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne).

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

Pracodawca zgłaszający się do urzędu pracy zostaje objęty opieką przydzielonego mu doradcy klienta. Jest to pracownik wyznaczony do utrzymywania kontaktów z pracodawcą i udzielania mu pomocy aż do zakończenia współpracy. Funkcja doradcy klienta

jest powierzana specjalistom w urzędzie pracy, takim jak pośrednik pracy, doradca zawodowy, specjalista ds. rozwoju zawodowego lub specjalista ds. programów.

Doradca klienta:

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

2.

Grant na utworzenie stanowiska w formie telepracy

Jaki jest główny cel grantu na telepracę?

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

Kto może być skierowany do zatrudnienia na zasadach telepracy?

Na stanowisku telepracy powinien być zatrudniony skierowany przez urząd pracy bezrobotny rodzic wychowujący co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat lub bezrobotny opiekun osoby zależnej, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej ze względu na wychowywanie dziecka lub sprawowanie opieki nad osobą zależną. Osoba bezrobotna jest kierowana do pracodawcy na utworzone stanowisko telepracy na podstawie ustalonego dla niej profilu pomocy i zgodnie z indywidualnym planem działania.

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

Kto może otrzymać grant na utworzenie stanowiska telepracy?

Grant może otrzymać pracodawca albo przedsiębiorca.

Grant nie może zostać przyznany na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, który jest osobą bliską:

- małżonkiem pracodawcy lub przedsiębiorcy;
- rodzicem pracodawcy lub przedsiębiorcy;
- rodzeństwem pracodawcy lub przedsiębiorcy;
- dzieckiem własnym lub przysposobionym: pracodawcy lub przedsiębiorcy, małżonka pracodawcy lub przedsiębiorcy, rodzeństwa pracodawcy lub przedsiębiorcy.

Telepraca – oznacza pracę wykonywaną regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (art. 67⁵ *Kodeksu pracy*¹). Telepracownikiem jest osoba, która

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz.U. 1974 r. Nr 24 poz. 141 z późn. zm.).

wykonuje pracę w ww. formie i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Warunki stosowania telepracy powinny być ustalone w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związków zawodowych, a w przypadku ich braku – ustalone w regulaminie określonym przez pracodawcę, po konsultacji z przedstawicielami pracowników.

Co zyskują pracodawcy i jakie warunki muszą spełnić aby otrzymać grant na utworzenie stanowiska telepracy?

Pracodawca albo przedsiębiorca może otrzymać z Funduszu Pracy grant na utworzenie stanowiska telepracy wypłacany z góry stosownie do kosztorysu zaakceptowanego przez powiatowy urząd pracy w wysokości do **6-krotności minimalnego wynagrodzenia** za pracę brutto, pod warunkiem zobowiązania się do:

- ✓ utrzymania osoby skierowanej przez urząd pracy w zatrudnieniu lub przez okres **12 miesięcy** w pełnym wymiarze czasu pracy lub
- ✓ utrzymania osoby skierowanej przez urząd pracy w zatrudnieniu lub przez okres **18 miesięcy** w wymiarze ½ etatu.

Grant na utworzenie stanowiska telepracy jest przyznawany zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W jaki sposób starać się o przyznanie grantu na utworzenie stanowiska telepracy?

Grant na utworzenie stanowiska telepracy ma charakter dotacji wypłacanej „z góry”.

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

Zakres umowy określa starosta. W umowie powinny być m.in. szczegółowo określone tytuły wydatków przewidzianych do pokrycia z Funduszu Pracy. Środki te można przeznaczyć np. na zakup sprzętu teleinformatycznego, jego ubezpieczenie i instalację, przeszkolenie pracownika z obsługi sprzętu (powinno to być określone umową).

Pracodawca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404 z późn. zm.) przy zawieraniu umowy musi przedstawić:

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

Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Jakie są obowiązki pracodawcy, któremu przyznano grant na utworzenie telepracy?

Grant powinien być wykorzystany zgodnie z umową. Niewywiązanie się z warunków umowy, czy też wykorzystanie grantu niezgodnie z umową lub jego niewykorzystanie powoduje obowiązek zwrotu grantu wraz z odsetkami ustawowymi. Odsetki naliczane są od dnia otrzymania grantu. Zwrotu należy dokonać w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

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

W przypadku, gdy stanowisko telepracy zostanie zwolnione z przyczyn niezależnych od pracodawcy przed upływem 12 lub 18 miesięcy (wskazanych w umowie), wówczas starosta powinien skierować na zwolnione stanowisko innego bezrobotnego. Dotyczy to takich sytuacji, jak:

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

Pracodawca albo przedsiębiorca, który odmawia przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko telepracy, jest obowiązany do zwrotu otrzymanego grantu w kwocie proporcjonalnej do okresu niespełnienia warunku utrzymania w zatrudnieniu bezrobotnego przez 12 (lub 18 miesięcy), wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania grantu.

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

Podstawa prawna:

- art. 60a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.);
- art. 67⁵ i nast. ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeksu pracy* (Dz. U. 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.).

3.

Świadczenie aktywizacyjne dla pracodawcy

Jaki jest główny cel świadczenia aktywizacyjnego?

Celem świadczenia aktywizacyjnego jest pomoc pracodawcy w zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną.

Kto może być skierowany do zatrudnienia wspomaganego świadczeniem aktywizacyjnym?

Świadczenie aktywizacyjne może być przyznane za zatrudnienie skierowanego przez urząd pracy bezrobotnego rodzica lub opiekuna osoby zależnej, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnował z pracy ze względu na wychowywanie dziecka lub sprawowanie opieki nad osobą zależną.

Osoba bezrobotna jest kierowana do pracodawcy na podstawie ustalonego dla niej profilu pomocy i zgodnie z indywidualnym planem działania.

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

Kto może otrzymać świadczenie aktywizacyjne?

Świadczenie aktywizacyjne może otrzymać pracodawca albo przedsiębiorca.

Świadczenie aktywizacyjne nie przysługuje w przypadku uzyskania przez pracodawcę prawa do pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie miejsca pracy dla osoby, która miałaby być objęta świadczeniem aktywizacyjnym.

Co zyskują pracodawcy i jakie warunki muszą spełnić, aby otrzymać świadczenie aktywizacyjne?

Pracodawca albo przedsiębiorca może otrzymać z Funduszu Pracy świadczenie aktywizacyjne wypłacane:

- ✓ przez 12 miesięcy w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeśli zobowiąże się do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego przez okres 6 miesięcy;

- ✓ przez 18 miesięcy w wysokości 1/3 minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeśli zobowiąże się do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego przez okres 9 miesięcy.

Świadczenie aktywizacyjne jest udzielane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W jaki sposób starać się o przyznanie świadczenia aktywizacyjnego?

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

Zakres umowy określa starosta.

Pracodawca albo przedsiębiorca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404 z późn. zm.) przy zawieraniu umowy musi przedstawić:

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

Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Jakie są obowiązki pracodawców, którym przyznano świadczenie aktywizacyjne?

Pracodawca lub przedsiębiorca jest zobligowany do utrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego w okresie pobierania świadczenia aktywizacyjnego oraz przez kolejne 6 (lub 9 miesięcy) po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego (zgodnie z warunkami umowy).

W sytuacji rozwiązania przez pracodawcę albo przedsiębiorcę umowy o pracę w trakcie przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego lub niewywiązania się z warunku utrzymania osoby w zatrudnieniu przez okres odpowiednio 6 lub 9 miesięcy przypadających po ustaniu prawa do tego świadczenia – pracodawca zobowiązany jest do zwrotu wszystkich otrzymanych świadczeń z odsetkami ustawowymi naliczanymi od całości otrzymanych świadczeń aktywizacyjnych od dnia wypłaty pierwszego świadczenia.

W sytuacji utrzymania zatrudnienia przez cały okres uzyskiwania świadczenia aktywizacyjnego oraz przez co najmniej połowę okresu wymaganego utrzymania

w zatrudnieniu po upływie prawa do świadczenia czyli 3 lub 6 miesięcy – pracodawca albo przedsiębiorca zwraca 50% otrzymanych świadczeń.

W przypadku, gdy objęte świadczeniem aktywizacyjnym stanowisko zostanie przed upływem wymaganego okresu zatrudnienia zwolnione z przyczyn niezależnych od pracodawcy albo przedsiębiorcy, wówczas starosta powinien skierować na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego. Dotyczy to takich sytuacji, jak:

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

W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy pracodawca albo przedsiębiorca jest obowiązany do zwrotu wszystkich otrzymanych świadczeń aktywizacyjnych wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty otrzymanych świadczeń aktywizacyjnych od dnia wypłaty pierwszego świadczenia.

W przypadku braku możliwości skierowania odpowiedniego bezrobotnego przez urząd pracy na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca lub przedsiębiorca zwraca świadczenie aktywizacyjne proporcjonalnie do niewykorzystanego okresu zatrudnienia.

Zwrotu należy dokonać w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

Podstawa prawna:

- art. 60b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 poz. 674, z późn. zm.).

4.

Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+

Jaki jest główny cel dofinansowania pracodawcy wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia?

Celem dofinansowania pracodawcy wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który **ukończył 50 rok życia** jest zachęcenie pracodawców do zatrudniania bezrobotnych w tej grupie wiekowej.

Kogo należy zatrudnić, aby otrzymać dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia?

Dofinansowanie może być przyznane za zatrudnienie skierowanego przez urząd pracy bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia.

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

Kto może otrzymać dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia?

Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego w wieku 50+ może otrzymać pracodawca albo przedsiębiorca.

Co zyskują pracodawcy i jakie warunki muszą spełnić aby otrzymać dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia?

Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje przez okres:

- 12 miesięcy w przypadku zatrudnienia bezrobotnych, którzy ukończyli 50 lat, a nie ukończyli 60 lat,

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

Wysokość dofinansowania wynosi maksymalnie **do 50% minimalnego wynagrodzenia** za pracę. Pozostałą część wynagrodzenia pracodawca finansuje z własnych środków.

Dofinansowanie wynagrodzenia jest udzielane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W jaki sposób starać się o przyznanie dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia?

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

Zakres umowy ustala starosta.

Pracodawca – beneficjent pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. *o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej* (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404 z późn. zm.) przy zawieraniu umowy musi przedstawić:

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

Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

No stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Jakie są obowiązki pracodawcy, któremu przyznano dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia?

Pracodawca jest zobligowany do zatrudnienia bezrobotnego w wieku 50+ po zakończeniu refundacji przez **okres równy co najmniej połowie okresu refundacji**, tzn. odpowiednio 6 miesięcy lub 12 miesięcy, pod rygorem zwrotu udzielonej pomocy z odsetkami ustawowymi.

W przypadku rezygnacji z zatrudnienia bezrobotnego lub nieutrzymania jego zatrudnienia w okresie przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia, pracodawca lub przedsiębiorca są obowiązani do zwrotu wszystkich otrzymanych środków wraz z odsetkami ustawowymi od całości kwoty otrzymanych środków. Wysokość

należności powinna być naliczona od dnia wypłaty pierwszego dofinansowania wynagrodzenia.

Natomiast w przypadku utrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia oraz przez co najmniej połowę okresu obligatoryjnego zatrudnienia po zakończeniu dofinansowania, pracodawca lub przedsiębiorca są obowiązani do zwrotu 50% łącznej kwoty otrzymanych środków wraz z odsetkami.

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

W przypadku, gdy objęte dofinansowaniem stanowisko zostanie zwolnione z przyczyn niezależnych od pracodawcy w trakcie okresu objętego dofinansowaniem lub przed upływem okresu obligatoryjnego zatrudnienia (tj. odpowiednio 6 lub 12 miesięcy), wówczas starosta powinien skierować na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego. Dotyczy to takich sytuacji, jak:

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

W przypadku, gdy urząd pracy nie skieruje do pracodawcy lub przedsiębiorcy odpowiedniego bezrobotnego, wówczas nie zwracają oni uzyskanego dofinansowania wynagrodzenia.

Podstawa prawna:

- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, art. 60d (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.).

