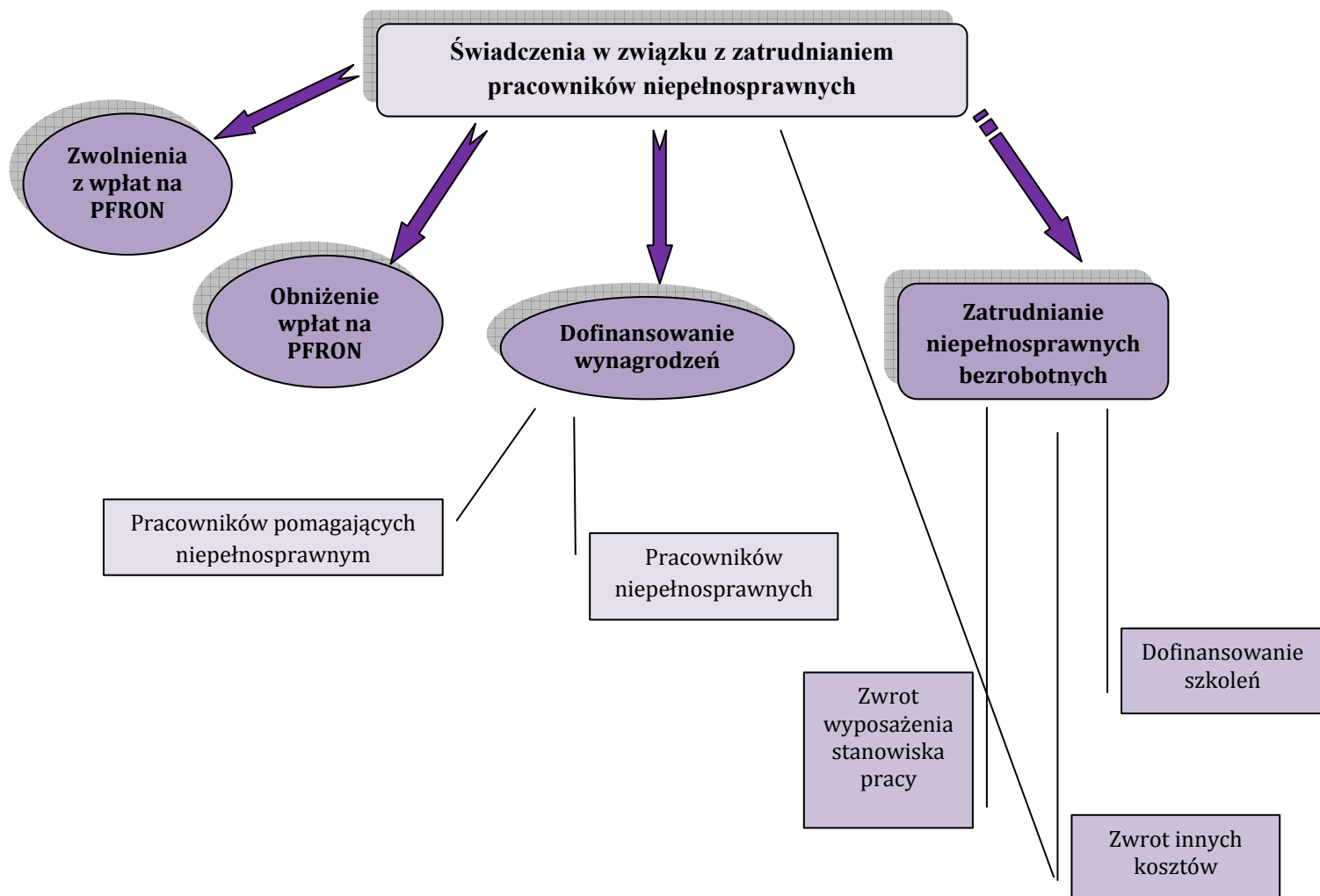


NIEPEŁNOSPRAWNI

USTAWA z 27 sierpnia 1997 r.
O REHABILITACJI ZAWODOWEJ I SPOŁECZNEJ ORAZ ZATRUDNIANIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH
- tj. Dz.U. z 2008 r., Nr 14, poz. 92 ze zm.



ZWOLNIENIE Z WPLĄT NA PFRON

Zwolnienie z wpłat na PFRON mogą uzyskać pracodawcy, których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi minimum 6%.

OBNIŻENIE WPLĄT NA PFRON

Kwota wpłat na PFRON może być obniżona u pracodawców dokonujących zakupu usługi (z wyłączeniem handlu) lub produkcji u innego pracodawcy, który:

- zatrudnia minimum 25 osób w przeliczeniu na pełne etaty
- i jednocześnie**

- osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w wysokości minimum 10%

Warunkiem obniżenia wpłaty jest **terminowe uregulowanie należności** za zrealizowaną usługę lub produkcję przez pracodawcę dokonującego zakupu **oraz** uzyskanie od pracodawcy sprzedającego **informacji o kwocie obniżenia**.

DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZEŃ

1) Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych

Pracodawcy zatrudniający minimum 25 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty i osiągający wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych na poziomie minimum 6% mogą ubiegać się o dofinansowanie z PFRON wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych.

Pracodawca zatrudniający mniej niż 25 osób nie musi spełniać kryterium wskaźnika zatrudnienia niepełnosprawnych na poziomie 6% aby otrzymać dofinansowanie z Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Warunkiem ubiegania się o dofinansowanie jest ujęcie pracownika w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonych przez PFRON.

Kwoty miesięcznego dofinansowania:

KWOTA DOFINANSOWANIA	STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	UWAGI
160% minimalnego wynagrodzenia za pracę	znaczny	<ul style="list-style-type: none"> — Kwoty dofinansowania ulegają zwiększeniu o 40% minimalnego wynagrodzenia za pracę w przypadku osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz niewidomych.
140% minimalnego wynagrodzenia za pracę	umiarkowany	<ul style="list-style-type: none"> — Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć 90% faktycznie poniesionych miesięcznych kosztów płacy tj. wynagrodzenia brutto + finansowanych przez pracodawcę składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe naliczonych od tego wynagrodzenia i obowiązkowych składek na FP i FGŚP.
60% minimalnego wynagrodzenia za pracę	lekki	<ul style="list-style-type: none"> — Dofinansowanie do wynagrodzeń wypłacane jest proporcjonalnie do wymiaru etatu — Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzenia pracownika w części finansowanej ze środków publicznych

2) Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników pomagających niepełnosprawnym

Pracodawca może również uzyskać dofinansowanie do wynagrodzeń dla pracowników pomagających niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności:

- ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem ,
- niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

Kwota zwrotu = Minimalne wynagrodzenie za pracę x liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu (*nie może ona przekroczyć liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu*) x miesięczna liczba godzin pracownika niepełnosprawnego w miesiącu.

ZWROT WYPOSAŻENIA STANOWISKA PRACY

O dofinansowanie mogą ubiegać się pracodawcy, którzy zatrudnią osobę niepełnosprawną:

- zarejestrowaną w urzędzie pracy jako bezrobotna albo
- poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu.

Pracodawca musi jednakże zobowiązać się do utrzymania stanowiska pracy przez okres 36 miesięcy.

W razie, gdy nie utrzyma stanowiska pracy przez wskazany okres, pracodawca będzie zobowiązany do zwrotu Funduszowi kwoty odpowiadającej 1/36 za każdy miesiąc brakujący do upływu 36 miesięcy (nie mniej jednak niż 1/6 ogólnej kwoty zwrotu). Zwrotu należy dokonać w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną.

Nie trzeba będzie jednak zwracać pieniędzy do Funduszu jeżeli w ciągu 3 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną zatrudni inną osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w Urzędzie Pracy jako bezrobotną lub poszukującą pracy i niepozostającą w zatrudnieniu. Przerwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych nie jest wliczana do wymaganych 36 miesięcy.

Refundacją objęte są:

- 1) udokumentowane koszty zakupu lub wytworzenia wyposażenia stanowiska pracy, na którym będzie pracować osoba niepełnosprawna
- 2) kwota niepodlegająca odliczeniu podatku VAT i akcyzowego.

DOFINANSOWANIE SZKOLEŃ

Osoby niepełnosprawne mogą brać udział w szkoleniach organizowanych w formach pozaszkolnych w celu nauki zawodu, przekwalifikowania lub podniesienia kwalifikacji.

Szkolenia takie mogą organizować pracodawcy, a ich koszt może być zrefundowany ze środków PFRON do wysokości 80% tych kosztów (maksymalnie do dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na jedną osobę).

Refundacja dokonywana jest na wniosek pracodawcy, który składa się do starosty właściwego wg siedziby pracodawcy. Zwrot kosztów następuje na podstawie umowy, zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przed zawarciem umowy.

ZWROT INNYCH KOSZTÓW

O zwrot innych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych mogą ubiegać się pracodawcy zatrudniający:

- niepełnosprawnych bezrobotnych lub poszukujących pracy na podstawie skierowania z powiatowego urzędu pracy
- osoby, u których w trakcie trwania stosunku pracy powstała niepełnosprawność (o dofinansowanie nie będzie można ubiegać się, gdy przyczyną niepełnosprawności było zawinione przez pracodawcę lub pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy)

Pracodawca może ubiegać się o zwrot kosztów:

- 1) adaptacji pomieszczeń zakładu do osób niepełnosprawnych adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- 2) adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- 3) zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- 4) rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa w pkt 1-3.

Zwrot kosztów obejmuje wyłącznie dodatkowe koszty pracodawcy związane z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej

Maksymalna kwota zwrotu to 20-krotność przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.

Zwrotu kosztów dokonuje starosta na wniosek pracodawcy, na podstawie umowy (nie są zwracane koszty adaptacji, zakupu i autoryzacji oprogramowania lub technologii poniesione przed podpisaniem umowy).

Kwota zwrotu kosztów związanych z rozpoznaniem potrzeb przez służbę medycyny pracy nie może przekroczyć 15% kosztów związanych z przystosowaniem stanowiska pracy).

Pracodawca musi zobowiązać się jednak do zatrudniania osoby niepełnosprawnej przez okres 36-miesięcy.

W razie, gdy pracodawca nie utrzyma stanowiska pracy przez wskazany okres, będzie zobowiązany do zwrotu Funduszowi kwoty odpowiadającej 1/36 za każdy miesiąc brakujący do

upływu 36 miesięcy (nie mniej jednak niż 1/6 ogólnej kwoty zwrotu). Zwrotu należy dokonać w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną.

Nie trzeba będzie jednak zwracać pieniędzy do Funduszu jeżeli w ciągu 3 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną zatrudni inną osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w Urzędzie Pracy jako bezrobotną lub poszukującą pracy i niepozostającą w zatrudnieniu. Przerwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych nie jest wliczana do wymaganych 36 miesięcy.

UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH I OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW

CZAS PRACY

Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać:

- **8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo,**

A czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do **znacznego lub umiarkowanego** stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać:

- **7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.**

Wskazany wyżej wymiar czasu pracy - obowiązuje od dnia następującego po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności.

Osoby niepełnosprawne nie mogą być zatrudniane:

- w porze nocnej,
- w godzinach nadliczbowych.

Ograniczenia powyższe nie mają zastosowania do niepełnosprawnych:

- zatrudnionych przy pilnowaniu lub
- gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę

Stosowanie obniżonych norm czasu pracy dla niepełnosprawnych - nie może powodować obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w **stałej miesięcznej wysokości**. **Godzinowe stawki** wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy - **podwyższa się** w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.

Niepełnosprawni mają prawo do dodatkowej 15 minutowej przerwy - na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek

URLOPY WYPOCZYNKOWE

Osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności ma prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w **wymiarze 10 dni roboczych** w roku kalendarzowym.

Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Urlop dla osoby niepełnosprawnej - **nie przysługuje** osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

Jeżeli natomiast wymiar urlopu dodatkowego, jest niższy niż 10 dni roboczych - zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy dla niepełnosprawnych.

ZWOLNIENIA OD PRACY

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

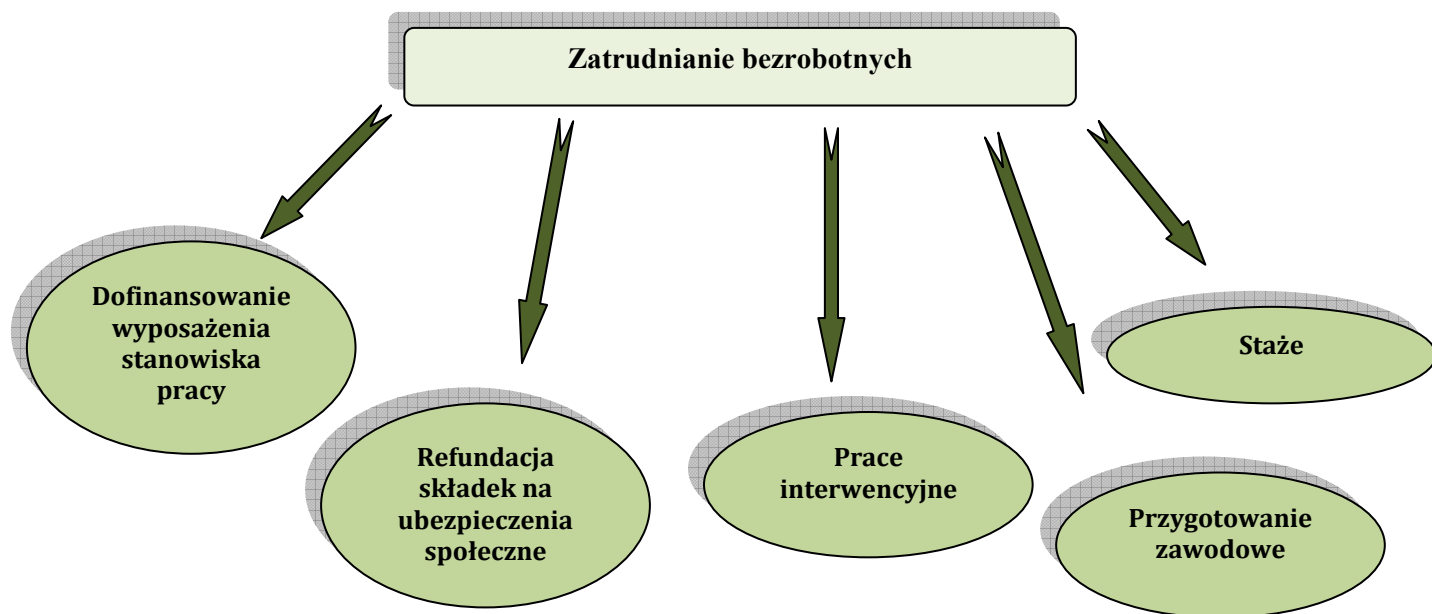
1. w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku,
2. w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy - oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy na udział w turnusie - **nie może przekroczyć 21 dni roboczych** w roku kalendarzowym.

BEZROBOTNI

USTAWA z 20 kwietnia 2004 r.
O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY
- tj. Dz.U. z 2008 R., Nr 69, poz. 415 ze zm.



DOFINANSOWANIE DO WYPOSAŻENIA STANOWISKA PRACY

O dofinansowanie mogą ubiegać się pracodawcy zamierzający zatrudnić bezrobotnych skierowanych z urzędu pracy. W celu uzyskania dofinansowania pracodawca powinien złożyć do starosty odpowiedni wniosek wraz z załącznikami.

Zwrot kosztów następuje na podstawie umowy, w której pracodawca zobowiązuje się m.in. do zatrudniania bezrobotnego przez okres 24 miesięcy, lub do utrzymania stanowiska pracy.

Refundacja dokonywana jest na podstawie udokumentowanych wydatków poniesionych na wyposażenie (lub doposażenie) stanowiska pracy poniesionych od dnia zawarcia umowy do dnia zatrudnienia bezrobotnego.

Maksymalna kwota refundacji to 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu zawarcia umowy.

REFUNDACJA SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

O refundację mogą ubiegać się pracodawcy zatrudniający bezrobotnych skierowanych z urzędu pracy.

Uwaga! Taka refundacja jest jednorazowa.

Warunkiem otrzymania refundacji jest zobowiązanie pracodawcy do:

- zatrudniania bezrobotnego przez minimum 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy
- kontynuowanie zatrudnienia przez bezrobotnego po upływie wymaganych 12 miesięcy.

Maksymalna kwota refundowanych składek to kwota w wysokości 300% minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu spełnienia warunków do uzyskania refundacji.

PRACE INTERWENCYJNE

Prace interwencyjne - to zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę, które następuje w wyniku umowy zawartej ze starostą i ma na celu wsparcie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Osoby bezrobotne zakwalifikowane do **grupy o szczególnej sytuacji na rynku pracy** to.:

- I. bezrobotni do 25 roku życia
- II. bezrobotni długotrwale, albo bezrobotni po zakończeniu kontraktu społecznego, albo kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka
- III. bezrobotni powyżej 50 roku życia
- IV. bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub wykształcenia średniego
- V. bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia
- VI. bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia
- VII. bezrobotni niepełnosprawni.

Prace interwencyjne mogą być organizowane przez pracodawców

1) Zwrot części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne

Pracodawca, który zatrudnił w ramach prac interwencyjnych na okres do 6 miesięcy skierowanych bezrobotnych uzyska od starosty zwrot części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych.

Wysokość kwoty zwrotu zostanie uprzednio ustalona z pracodawcą, jednak nie może ona przekroczyć kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz kwoty zasiłku dla bezrobotnych, obowiązującej w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

W przypadku, gdy zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych będzie trwało przez okres 12 miesięcy starosta może dokonywać zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów z tytułu zatrudnienia skierowanych bezrobotnych, w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdego bezrobotnego, jeżeli refundacja obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc ich zatrudnienia.

Pracodawca, który bezpośrednio po zakończeniu prac interwencyjnych trwających co najmniej 6 miesięcy zatrudnił skierowanego bezrobotnego przez okres dalszych 6 miesięcy i po upływie tego okresu dalej go zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy, może uzyskać od pracodawcy jednorazową refundację wynagrodzenia w wysokości uprzednio uzgodnionej, nie wyższej jednak niż 150 % przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu spełnienia tego warunku.

Pracodawca zatrudniający w ramach prac interwencyjnych skierowanych bezrobotnych na okres do 6 miesięcy w wymiarze **co najmniej ½ etatu** ma prawo do zwrotu części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdą osobą bezrobotną.

2) Zwrot kosztów wypłaconego wynagrodzenia, nagród oraz opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne

Starosta może dokonywać z Funduszu Pracy **przez okres do 12 miesięcy** zwrotu poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego, o którym mowa w pkt I, II, VI i VII, kosztów:

- wypłaconego mu wynagrodzenia,
- nagród oraz
- opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne

w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty zasiłku dla bezrobotnych, obowiązującej w ostatnim dniu każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Zwrot wyżej wymienionych świadczeń może być dokonywany przez starostę przez okres **do 18 miesięcy** w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od tego wynagrodzenia, jeżeli zwrot obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc.

3) Refundacja poniesionych przez pracodawcę kosztów na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne

W przypadku zatrudnienia bezrobotnego powyżej 50-tego roku życia skierowanego do pracy w ramach prac interwencyjnych na okres do 24 miesięcy starosta może dokonywać refundacji poniesionych przez pracodawcę kosztów na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne

Starosta może skierować bezrobotnych, o których mowa powyżej, do wykonywania pracy w ramach prac interwencyjnych u pracodawcy przez okres nawet do 4 lat i dokonywać refundacji poniesionych przez pracodawcę kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli obejmuje ona koszty poniesione za co drugi miesiąc ich zatrudnienia.

Starosta, kierując wyżej wymienionych bezrobotnych do wykonywania pracy w ramach prac interwencyjnych, zrefundować przedsiębiorcy koszty wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy dla skierowanych do tych prac bezrobotnych.

Jeżeli do pracy w ramach prac interwencyjnych są kierowani bezrobotni, którzy:

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

STAŻE

Staże mogą odbywać bezrobotni zakwalifikowani do grupy o szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Pracodawca (a także przedsiębiorca, który nie zatrudnia pracowników) może przyjąć stażystę na swój wniosek, przy czym może również wskazać imiennie osobę bezrobotną, która miałaby odbywać u niego staż.

Staż trwa co do zasady **6 miesięcy**, przy czym bezrobotni do 25 roku życia oraz o bezrobotni, którzy w okresie 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły wyższej, nie ukończyli 27 roku życia – mogą odbywać staże **12-miesięczne**.

Staż odbywa się na podstawie umowy zawartej przez starostę z pracodawcą, według programu określonego w umowie. Przy ustalaniu programu powinny być uwzględnione predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe bezrobotnego.

Program powinien określać:

- nazwę zawodu lub specjalności, której program dotyczy;
- zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego;
- rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych;
- sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych;
- opiekuna osoby objętej programem stażu.

W czasie stażu bezrobotnemu przysługuje stypendium wypłacane przez starostę.

Na wniosek bezrobotnego odbywającego staż pracodawca jest obowiązany do udzielenia dni wolnych w wymiarze 2 dni za każde 30 dni kalendarzowych odbywania stażu.

Za dni wolne przysługuje stypendium. Za ostatni miesiąc odbywania stażu pracodawca jest obowiązany udzielić dni wolnych przed upływem terminu zakończenia stażu.

PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE

Przygotowanie zawodowe dorosłych odbywa się w formie:

- 1) **praktycznej nauki zawodu dorosłych** umożliwiającej przystąpienie do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł zawodowy lub egzaminu czeladniczego – trwającej od 12 do 18 miesięcy;
- 2) **przyuczenia do pracy dorosłych** mającego na celu zdobycie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności, niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych, właściwych dla zawodu występującego w klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy – trwającego od 3 do 6 miesięcy.

Przygotowanie zawodowe dorosłych jest realizowane na podstawie umowy w sprawie realizacji przygotowania zawodowego dorosłych zawieranej między:

- starostą a pracodawcą lub
- między starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową, wpisaną do rejestru prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy.

Przygotowanie zawodowe dorosłych jest realizowane według programu ukierunkowanego na nabywanie umiejętności praktycznych oraz zdobywanie wiedzy teoretycznej, niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych, **przygotowanego przez pracodawcę lub instytucję szkoleniową** we współpracy z pracodawcą.

Pracodawca ma obowiązek wyznaczenia opiekuna uczestnika przygotowania zawodowego na czas realizacji programu.

Starosta refunduje ze środków Funduszu Pracy pracodawcy, z którym zawarł umowę w sprawie realizacji przygotowania zawodowego dorosłych, określone w umowie wydatki poniesione na uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych, w szczególności na:

- materiały i surowce,
- eksploatację maszyn i urządzeń,
- odzież roboczą,
- posiłki regeneracyjne
- i inne środki niezbędne do realizacji programu przygotowania zawodowego dorosłych

w wymiarze do 2 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za każdy pełny miesiąc realizacji programu.

Pracodawcy, z którym starosta zawarł umowę w sprawie realizacji przygotowania zawodowego dorosłych, przysługuje **jednorazowa premia** ze środków Funduszu Pracy po zakończeniu tej formy aktywizacji, jeżeli skierowany przez starostę uczestnik przygotowania zawodowego dorosłych ukończył program praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych i zdał odpowiedni egzamin.

Premia jest przyznawana **w wysokości 400 zł** (*kwota ta podlega waloryzacji wg określonych ustawowo zasad*) **za każdy pełny miesiąc programu** przygotowania zawodowego dorosłych, zrealizowanego dla każdego skierowanego uczestnika, na wniosek pracodawcy złożony w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia z wynikiem pozytywnym egzaminu przez uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych. Do wniosku należy dołączyć kopię dyplomu, świadectwa lub zaświadczenia

Uczestnik przygotowania zawodowego w trakcie jego trwania otrzymuje stypendium wypłacane przez starostę.

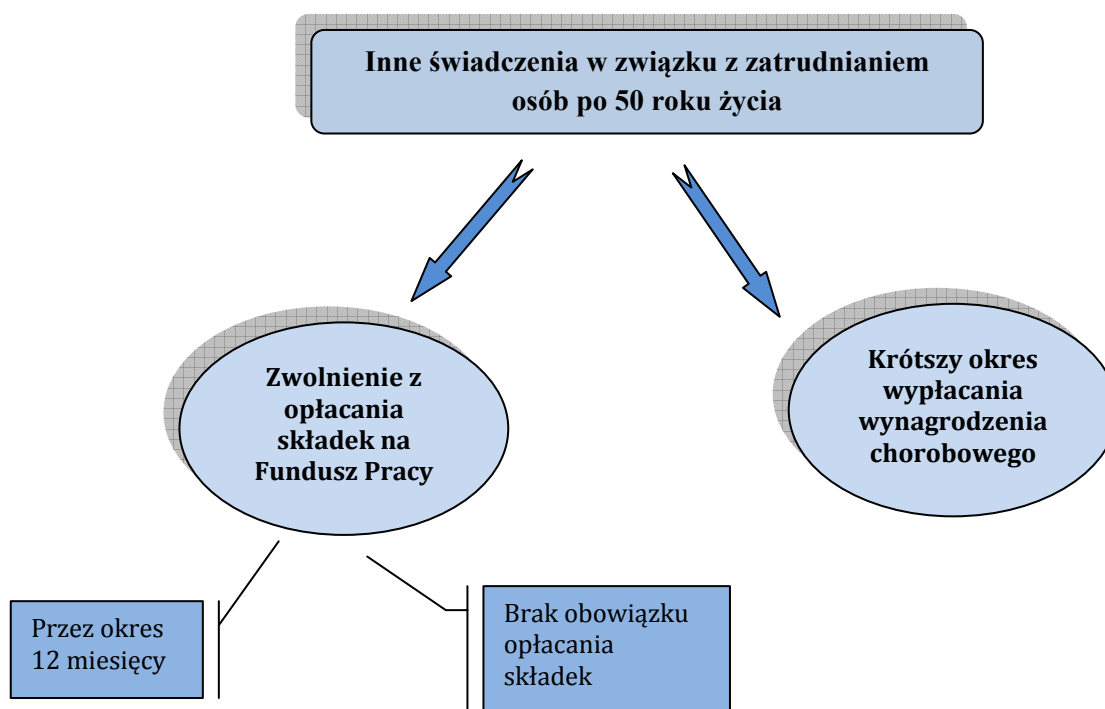
Pracodawca jest obowiązany do udzielenia uczestnikowi przygotowania zawodowego dorosłych dni wolnych w wymiarze 2 dni za każde 30 dni kalendarzowych; za ostatni miesiąc odbywania przygotowania zawodowego dorosłych pracodawca jest obowiązany udzielić dni wolnych przed upływem terminu zakończenia przygotowania zawodowego dorosłych.

OSOBY PO 50 ROKU ŻYCIA

art. 104 b. ustawy z 20 kwietnia 2004 r.
O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY
– tj. Dz.U. z 2008 R., Nr 69, poz. 415 ze zm.

Art. 92 Kodeksu pracy

Osoby, które ukończyły 50 rok życia zaliczone zostały do grupy bezrobotnych o szczególnej sytuacji na rynku pracy. **Możliwości wsparcia związanego z zatrudnieniem bezrobotnych patrz: Dział BEZROBOTNI.** Oprócz wskazanych tam rozwiązań pracodawcy mają prawo także do innych świadczeń.



ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU OPŁACANIA SKŁADEK

W zakresie zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy ustawodawca wprowadził dwa rozwiązania:

1) zwolnienie na okres 12 miesięcy

Pracodawca zatrudniający bezrobotnego powyżej 50 roku życia jest zwolniony z opłacania składek na Fundusz Pracy na tego pracownika przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę. Warunkiem jednak jest, aby bezrobotny, przed podjęciem zatrudnienia pozostawał zarejestrowany w urzędzie pracy przez okres minimum 30 dni.

2) całkowite zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy

Pracodawca zatrudniający :

- kobiety w wieku - powyżej 55 lat
- mężczyzn w wieku - powyżej 60 lat

nie ma obowiązku odprowadzania za te osoby składek na Fundusz Pracy.

WYNAGRODZENIE CHOROBOWE

Na podstawie znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy pracodawcy zatrudniający pracowników powyżej 50 roku życia wypłacają wynagrodzenie chorobowe przez okres 14 dni. Od 15 dnia niezdolności do pracy osobom tym wypłacany jest zasiłek chorobowy.

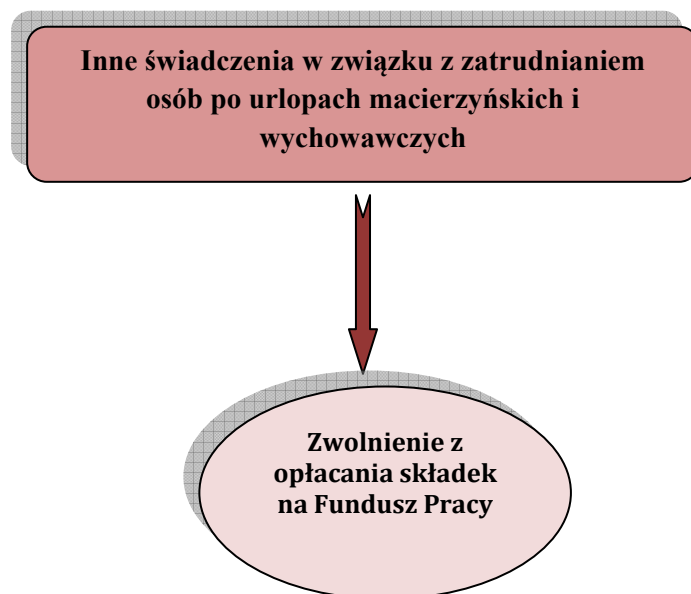
Krótszy, 14-dniowy okres wypłacania wynagrodzenia chorobowego dotyczy niezdolności do pracownika, która przypada po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 lat.

OSOBY POWRACAJĄCE NA RYNEK PRACY PO OKRESIE WYCHOWYWANIA DZIECI

art. 104 a. ustawy z 20 kwietnia 2004 r.
O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY
- tj. Dz.U. z 2008 R., Nr 69, poz. 415 ze zm.

Kolejna grupa objęta wsparciem to kobiety powracające do pracy po okresie wychowywania dziecka. Kobiety takie zaliczone zostały do osób bezrobotnych o szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wsparcie jakie może uzyskać pracodawca zatrudniający bezrobotne Panie po okresie urodzenia dziecka **patrz: Dział BEZROBOTNI**.

Oprócz wskazanych tam rozwiązań pracodawcy mają prawo także do innych świadczeń w stosunku do pracownic i pracowników powracających do pracy po okresie urlopu macierzyńskiego i wychowawczego.



ZWOLNIENIE Z OPŁACANIA SKŁADEK NA FUNDUSZ PRACY

Pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne zwolnieni zostali z opłacania składek na Fundusz Pracy za pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego. Brak obowiązku opłacania składek obejmuje okres 36 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego.

