Grant na utworzenie stanowiska pracy zdalnej

Departament Rynku Pracy Data publikacji: 21.08.2014 Data modyfikacji: 01.09.2023

Jaki jest główny cel grantu na utworzenie stanowiska pracy zdalnej?

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

Kogo można zatrudnić na zasadach pracy zdalnej?

Na stanowisku finansowanym z grantu na utworzenie stanowiska pracy zdalnej może być zatrudniony:

1. skierowany przez urząd pracy bezrobotny rodzic wychowujący co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej ze względu na wychowywanie dziecka;
2. bezrobotny opiekun osoby zależnej, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej ze względu na sprawowanie opieki nad osobą zależną;
3. bezrobotny opiekun osoby niepełnosprawnej.

Kto może otrzymać grant na utworzenie stanowiska pracy zdalnej?

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.

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

Pracodawca albo przedsiębiorca może otrzymać z Funduszu Pracy grant na utworzenie stanowiska pracy zdalnej wypłacany z góry w wysokości do 6-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego skierowanego bezrobotnego.
W przypadku zatrudnienia skierowanego bezrobotnego opiekuna osoby niepełnosprawnej pracodawca albo przedsiębiorca może otrzymać ww. grant w wysokości do 12-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu zawarcia umowy.

Pracodawca albo przedsiębiorca są obowiązani, stosownie do zawartej umowy, do utrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres:

- 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub
- 18 miesięcy w wymiarze etatu.

Jeśli pracodawca / przedsiębiorca nie w pełni wywiąże się z utrzymania w zatrudnieniu osoby skierowanej przez urząd pracy, ma obowiązek zwrócić grant w wysokości proporcjonalnej do okresu przez, który nie wywiązał się z obowiązku utrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego. W przypadku gdy grant będzie wykorzystany niezgodnie z umową lub nie zostanie wykorzystany - zwrot

następuje w pełnej wysokości.

Grant na utworzenie stanowiska pracy zdalnej jest przyznawany zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

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

Przyznanie grantu na utworzenie stanowiska pracy zdalnej następuje na podstawie umowy między starostą a pracodawcą albo przedsiębiorcą.

Pracodawca albo przedsiębiorca będący beneficjentem pomocy w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej do zawieranej umowy musi dołączyć zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy de minimis, w zakresie określonym w art. 37 ust. 1 i ust. 2 tej ustawy oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymaganym formularzu. Limit pomocy de minimis stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Obowiązki pracodawcy

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.

Dodatkowe informacje

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów znajdują się m.in.:

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

Podstawa prawna

- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – art. 60a.