

PRACE INTERWENCYJNE

Podstawa prawna

- Art. 56 i 59 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2008r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (Dz.U. Nr 5, poz. 25).
- Rozporządzenie Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (Dz. Urz. UE L 214 z 09.08.2008, str. 3).

Prace interwencyjne – oznacza to zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej ze starostą i ma na celu wsparcie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, o których mowa w art. 49 ustawy tj.

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

Prace interwencyjne są pomocą publiczną w formie subsydiów płacowych na rekrutację pracownika znajdującego się w szczególnie niekorzystnej sytuacji lub bardzo niekorzystnej sytuacji.

Pracownik zatrudniony w ramach pomocy w formie subsydiów płacowych na rekrutację pracowników znajdujących się **w szczególnie niekorzystnej sytuacji** musi być uprawniony do nieprzerwanego zatrudnienia przez minimum 12 miesięcy, a Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę tylko w przypadku naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych.

Pracownik zatrudniony w ramach pomocy w formie subsydiów płacowych na rekrutację pracowników znajdujących się **w bardzo niekorzystnej sytuacji** musi być uprawniony do nieprzerwanego zatrudnienia przez minimum 24 miesięcy, a Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę tylko w przypadku naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych.

"Pracownik znajdujący się w szczególnie niekorzystnej sytuacji" to osoba, która:

- jest bez stałego zatrudnienia za wynagrodzeniem w okresie ostatnich sześciu miesięcy lub
- nie ma wykształcenia ponadgimnazjalnego lub zawodowego lub
- jest w wieku ponad 50 lat; lub
- jest osobą dorosłą mieszkającą samotnie, mającą na utrzymaniu co najmniej jedną osobę; lub
- pracującą w sektorze lub zawodzie w państwie członkowskim, w którym dysproporcja kobiet i mężczyzn jest co najmniej 25 % większa niż średnia dysproporcja we wszystkich sektorach gospodarki w tym państwie członkowskim i należy do tej grupy stanowiącej mniejszość; lub
- jest członkiem mniejszości etnicznej w państwie członkowskim, który w celu zwiększenia szans na uzyskanie dostępu do stałego zatrudnienia musi poprawić znajomość języka, uzupełnić szkolenia zawodowe lub zwiększyć doświadczenie zawodowe.

"Pracownik znajdujący się w bardzo niekorzystnej sytuacji" to osoba, która jest bezrobotna przez co najmniej 24 miesiące.

Kosztami kwalifikującymi się do objęcia pomocą są ponoszone przez pracodawcę koszty płac nowych pracowników, na które składają się:

- wynagrodzenia brutto,
 - opłacone od wynagrodzeń obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne
- za okres 12 miesięcy – w przypadku pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy,
- za okres 24 miesięcy – w przypadku pracowników będących w bardzo niekorzystnej sytuacji.

Maksymalna intensywność pomocy brutto na rekrutację pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji lub bardzo niekorzystnej sytuacji nie może przekroczyć 50 % kosztów kwalifikujących. Pomoc w formie subsydiów płacowych na rekrutację pracownika znajdującego się w szczególnie niekorzystnej sytuacji lub bardzo niekorzystnej sytuacji jest udzielana, jeżeli utworzone miejsce pracy powoduje wzrost netto:

- ogólnej liczby pracowników u danego pracodawcy oraz
 - liczby pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji lub bardzo niekorzystnej sytuacji
- w porównaniu ze średnią z ostatnich 12 miesięcy.