

Załącznik nr 2
do Regulaminu wyboru projektu nr FEMP.06.07-IP.01-007/23

Szczegółowe warunki realizacji projektu

Priorytet FEMP.06 Fundusze Europejskie dla rynku pracy, edukacji i włączenia społecznego.

Cel polityki 4. Europa o silniejszym wymiarze społecznym, bardziej sprzyjająca włączeniu społecznemu i wdrażająca Europejski filar praw socjalnych.

Działanie FEMP. 6.7: Wsparcie na rzecz zarządzania różnorodnością u pracodawców.

Cel szczegółowy EFS+.CP4.D -Wspieranie dostosowania pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian, wspieranie aktywnego i zdrowego starzenia się oraz zdrowego i dobrze dostosowanego środowiska pracy, które uwzględnia zagrożenia dla zdrowia.

Typ A: Opracowanie oraz wdrożenie kompleksowych narzędzi w celu umożliwienia elastycznego reagowania na zmiany zachodzące na rynku pracy i utrzymanie pracowników.

Projekt realizowany w formule grantowej.

Wnioskodawca Województwo Małopolskie – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Okres realizacji: 01.01.2023 – 31.12.2025

Partnerzy: brak

Kwota przeznaczona na dofinansowanie projektu: 28 900 000,00 PLN

Realizowany projekt powinien być zgodny zasadami realizacji projektu grantowego, w tym powinien uwzględniać obowiązki grantodawcy określone w SZOP w wersji aktualnej na dzień ogłaszania naboru i Regulaminem wyboru projektów.

Wnioskodawca przedstawi regulamin udzielania grantów w ramach projektu zgodny z ww. zasadami i obowiązkami.

Wnioskodawca przedstawi zobowiązanie do przedstawienia do zatwierdzenia przez Instytucję Zarządzającą FEM 2021-2027 regulaminu udzielania grantów w ramach projektu jako warunku koniecznego do podjęcia decyzji o dofinansowaniu projektu.

- a) Grupa docelowa określona we wniosku o dofinansowanie będzie zgodna z zapisami SZOP w wersji aktualnej na dzień ogłaszania naboru oraz Regulaminem wyboru projektu.

Realizacja projektu przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie powinna ujmować następujące formy wsparcia zgodne z SZOP FEM 2021-2027

Beneficjent zobowiązany jest do stosowania specyficznych wymagań wskazanych w SZOP FEM 2021-2027. Wnioskodawca powinien zatem w szczególności zwrócić uwagę na przedstawione poniżej warunki wynikające m.in. z ww. dokumentu:

Umiejętność dostosowania się pracodawców do zmian otoczenia (m.in. zmian technologicznych, demograficznych) jest jednym z elementów zarządzania działalnością, który wpływa na poprawę jakości miejsc pracy i tym samym podnosi jej konkurencyjność na rynku.

W ramach działania zaplanowano kompleksowe przedsięwzięcie mające na celu wsparcie pracodawców posiadających siedzibę, filię, delegaturę, oddział lub inną formę działalności na terenie województwa małopolskiego w zakresie opracowania oraz wdrożenia (w tym także częściowego) narzędzi w celu umożliwienia elastycznego reagowania na zmiany zachodzące na rynku pracy i utrzymanie pracowników.

W przypadku pracodawców, których działalność ma charakter międzyregionalny czy ogólnopolski wsparcie w projekcie może dotyczyć wyłącznie siedziby/filii/delegatury/oddziału/innej formy działalności zlokalizowanej na terenie województwa małopolskiego oraz jej pracowników.

Zaplanowany projekt przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie powinien ujmować następujące formy wsparcia:

- a) działania szkoleniowe lub doradcze oraz wdrożeniowe z zakresu zarządzania różnorodnością w tym zarządzania wiekiem,
- b) działania szkoleniowe lub doradcze oraz wdrażanie rozwiązań u pracodawców umożliwiających pracownikom dostosowanie do zmian, w tym godzenie życia zawodowego z prywatnym poprzez rozwój elastycznych form organizacji pracy np. praca na część etatu, telepraca, praca zdalna,
- c) działania edukacyjne oraz doposażenie lub modernizacja stanowisk pracy mająca na celu przeciwdziałanie oraz ograniczanie występowania na stanowiskach pracy czynników, które w sposób niekorzystny wpływają na zdrowie pracowników,
- d) działania informacyjne i uświadamiające w zakresie wpływu sytuacji demograficznej na rynek pracy i zatrudnienie (w tym m.in. dot. wydłużania wieku aktywności zawodowej i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu),
- e) promowanie wśród pracodawców rozwiązań wspierających równe traktowanie i niedyskryminację w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną.

Zasady realizacji projektu

- 1) Wynikiem działań szkoleniowych i doradczych z zakresu zarządzania różnorodnością, w tym wiekiem, skierowanych do pracodawców będzie powstanie

indywidualnych programów zarządzania różnorodnością, w tym strategii zarządzania wiekiem, które stanowią podstawę do podejmowania działań wdrożeniowych u pracodawców. Działania wdrożeniowe proponowane do dofinansowania u konkretnego pracodawcy stanowią zatem odpowiedź na zidentyfikowane wcześniej i uzasadnione potrzeby ujęte w indywidualnym programie.

- 2) Działania wdrożeniowe u pracodawców przyczyniają się bezpośrednio do rozwoju elastycznych form organizacji pracy, ułatwiających pracownikom w szczególności pogodzenie życia zawodowego z prywatnym lub do przeciwdziałania i ograniczenia występowania na stanowiskach pracy czynników, które w sposób niekorzystny wpływają na zdrowie pracowników.
- 3) Podejmowane działania wdrożeniowe u pracodawców nie mogą dotyczyć finansowania leczenia.
- 4) Poprzez rozwój elastycznych form zatrudnienia nie należy rozumieć zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych.
- 5) Beneficjent projektu jest zobowiązany do monitorowania poziomu alokacji wydatkowanej na działania mające na celu przeciwdziałanie oraz ograniczanie występowania na stanowiskach pracy czynników, które w sposób niekorzystny wpływają na zdrowie pracowników, o których mowa w pkt c).
- 6) Wsparcie dla pracodawców w zakresie usług rozwojowych/szkoleń realizowanych (jeśli dotyczy) na etapie wdrażania konkretnej strategii zarządzania różnorodnością (wiekiem) u pracodawcy, co do zasady i w miarę dostępności odpowiednich usług, powinno być realizowane poprzez Bazę Usług Rozwojowych (BUR).
- 7) Beneficjent zapewnia brak podwójnego finansowania tych samych wydatków ponoszonych przez pracodawców w szczególności w stosunku do interwencji krajowej realizowanej w ramach programu krajowego Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS) oraz KPO (inwestycja A4.4.1 KPO).
- 8) Wsparcie kierowane do przedsiębiorców jest udzielane wyłącznie w ramach pomocy de minimis.
- 9) Projekt realizowany w ramach działania stanowi projekt grantowy, o którym mowa w art. 41 Ustawy o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021–2027. Środki finansowe udzielane pracodawcom (grantobiorcom) w ramach działań wdrożeniowych stanowią grant w rozumieniu art. 41 ust. 5 ustawy wdrożeniowej.
- 10) Beneficjent projektu grantowego odpowiada w szczególności za:
 - a) realizację projektu grantowego zgodnie z założonym celem;
 - b) przygotowanie i przekazanie do zatwierdzenia Instytucji Zarządzającej procedur dotyczących wyboru wniosków o powierzenie grantu (w tym propozycji kryteriów wyboru grantobiorców, a także warunków powierzenia

grantu wraz z zakresem obowiązków grantobiorców) tj. regulaminu przyznawania grantów z uwzględnieniem poniższych zasad:

Grantobiorców projektu stanowią pracodawcy:

- posiadający status MŚP z siedzibą, filią, delegaturą, oddziałem lub inną formą działalności na terenie Województwa Małopolskiego;
- spełniający warunki dostępu do otrzymania pomocy de minimis w projekcie (tzn. wartość brutto uzyskanej pomocy de minimis w okresie bieżącego roku podatkowego i dwóch poprzednich lat podatkowych wraz z przewidywaną wartością wsparcia w projekcie, nie przekracza dopuszczalnego limitu zgodnie z właściwymi przepisami);
- wobec których nie została wydana decyzja KE o obowiązku zwrotu udzielonej pomocy publicznej/pomocy de minimis;
- prowadzący działalność od co najmniej 2 lat, posiadający status aktywnego przedsiębiorcy, nie pozostający pod zarządem komisarzy, wobec których nie został złożony wniosek o ogłoszenie upadłości, nie zostało wszczęte postępowanie likwidacyjne, naprawcze lub restrukturyzacyjne;
- nieposiadający zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne, albo posiada umowę z ZUS lub decyzję US w zakresie spłaty zadłużenia i terminowo opłacający raty lub korzystający z odroczenia terminu płatności;
- nie skazani prawomocnym wyrokiem za naruszenie przepisów prawa pracy, składanie fałszywych zeznań, przekupstwo, przestępstwo przeciwko mieniu, wiarygodności dokumentów, obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi, obrotowi gospodarczemu, systemowi bankowemu, karno-skarbowe albo inne związane z wykonywaniem działalności gospodarczej lub popełnione w celu osiągnięcia korzyści majątkowych, a także nie mający orzeczonej kary zakazu dostępu do środków, o których mowa w art. 5 ust. 3 pkt. 1 i 4 ustawy o finansach publicznych;
- nie wykluczeni z ubiegania się o udzielenie wsparcia na podstawie sankcji nałożonych na gruncie prawa UE i krajowego, nie związani z osobami lub podmiotami, względem których stosowane są środki sankcyjne i które figurują na listach UE i kraj. oraz nie znajdujący się na takiej liście;
- nie posiadający strategii zarządzania różnorodnością, w tym zarządzania wiekiem, której stworzenie lub aktualizacja było finansowana ze środków publicznych w ciągu ostatnich 3 lat;
- nieprowadzący działalności, o której mowa w art. 1 ust. 1 Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1407/2013 w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu UE do pomocy de minimis;
- nie korzystający równoległe z innych środków publicznych na realizację tych samych wydatków;
- nie wykluczeni z możliwości. otrzymania środków przeznaczonych na realizację programu finansowanego z udziałem środków UE, na podstawie art. 207 ust. 4 ustawy o fin. publicznych, art. 12 ust. 1 pkt 1 ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew

przepisom na terytorium RP oraz art. 9 ust. 1 pkt 2a ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary;

- przestrzegający przepisów antydyskryminacyjnych, o których mowa w art. 9 ust. 3 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2021/1060.

Beneficjent premiuje pracodawców z najbardziej zróżnicowaną strukturą zatrudnienia uwzględniając:

- odsetek pracowników w wieku 50+: 0-5 pkt.

- różnicę wieku pomiędzy najstarszym a najmłodszym pracownikiem.: 0-4 pkt.

- odsetek pracowników z niepełnosprawnością: 0-3 pkt.

- odsetek pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny: 0-2 pkt.

- odsetek pracowników obcego pochodzenia: 0-1 pkt.

- c) zapewnienie wsparcia dla grantobiorców przez personel posiadający niezbędne kwalifikacje, zarówno na etapie ubiegania się o grant, jak i na etapie jego rozliczania/kontroli osiągniętych efektów;
- d) dokonywanie wyboru grantobiorców w oparciu o określone kryteria, z uwzględnieniem zasady przejrzystości, rzetelności, bezstronności i równego traktowania podmiotów;
- e) zawieranie z grantobiorcami umów o powierzenie grantu;
- f) rozliczanie wydatków poniesionych przez grantobiorców;
- g) monitorowanie realizacji zadań przez grantobiorców;
- h) kontrolę realizacji zadań przez grantobiorców;
- i) odzyskiwanie grantów w przypadku ich wykorzystania niezgodnie z umową o powierzenie grantu.

11) Beneficjent zapewnia, że wydatki ponoszone przez grantobiorców są zgodne z zasadami określonymi w Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027 (w Rozdziale 1, pkt 2e).

12) W przypadku przeznaczenia grantu na inwestycje w infrastrukturę (w ramach mechanizmu cross-financingu), grantobiorca posiada do niej tytuł prawny i jest zobowiązany do utrzymania trwałości projektu zgodnie z art. 65 rozporządzenia ogólnego.

Tytuł prawny do nieruchomości rozumiany jest w szczególności jako:

- własność,
- współwłasność wraz z poświadczeniem faktycznego uprawnienia do korzystania z danego lokalu/nieruchomości,
- ograniczone prawo rzeczowe: użytkowanie, służebność, spółdzielcze prawo do lokalu/nieruchomości,
- prawo obligacyjne: najem, dzierżawa, użyczenie.

13) Uproszczona metoda rozliczania wydatków w oparciu o projekt budżetu [art. 53(3)(b) CPR], do 25% stawka ryczałtowa na koszty pośrednie w oparciu o metodykę IZ (podstawa wyliczenia: koszty bezpośrednie) [art. 54(c) CPR]

14) W przypadku projektów kwalifikujących się do objęcia pomocą publiczną lub pomocą de minimis – wsparcie udzielane będzie zgodnie z właściwymi

przepisami prawa wspólnotowego i krajowego dotyczącymi zasad udzielania tej pomocy, obowiązującymi na dzień udzielania wsparcia.

Pomoc publiczna – unijna podstawa prawna

Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis, Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Pomoc publiczna – krajowa podstawa prawna

Rozporządzenie Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 20 grudnia 2022 r. w sprawie udzielania pomocy de minimis oraz pomocy publicznej w ramach programów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) na lata 2021–2027 (Dz. U. z 2022 r. poz. 2782).

- 15) Wartość wydatków poniesionych w ramach finansowania krzyżowego (cross-financingu) w projekcie nie może przekroczyć 15% finansowania unijnego w projekcie.
- 16) Zasady określające reguły realizacji projektu, prawa i obowiązki Beneficjenta, informacje na temat sposobu finansowania projektu, przekazywania środków finansowych oraz rozliczenia poniesionych wydatków zostały zawarte w Zasadach realizacji projektów, dla których Beneficjentem jest Województwo Małopolskie w ramach programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027, których wzór stanowi Załącznik nr 1 do Załącznika nr 4 Regulaminu.
- 17) Maksymalny % poziom dofinansowania wydatków kwalifikowalnych w projekcie (środki UE) wynosi 85%.
- 18) Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych w projekcie (środki UE + współfinansowanie ze środków krajowych przyznane Beneficjentowi przez właściwą instytucję) wynosi 85%.
- 19) Minimalny wkład własny Beneficjenta wynosi 15%.
- 20) Decyzja o dofinansowanie projekt może zawierać odstępstwa w zakresie maksymalnego poziomu dofinansowania projektu / maksymalnej kwoty dofinansowania projektu.

Wskaźniki

Wskaźniki produktu

WLWK-PL0CO02 - Liczba obiektów dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami

WLWK-EECO19 - Liczba objętych wsparciem mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (w tym spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych)

WLWK-EECO15 - Liczba osób należących do mniejszości, w tym społeczności marginalizowanych takich jak Romowie, objętych wsparciem w programie

WLWK-EECO14 - Liczba osób obcego pochodzenia objętych wsparciem w programie

WLWK-EECO16 - Liczba osób w kryzysie bezdomności lub dotkniętych wykluczeniem z dostępu do mieszkań, objętych wsparciem w programie

WLWK-EECO13 - Liczba osób z krajów trzecich objętych wsparciem w programie

WLWK-EECO12 - Liczba osób z niepełnosprawnościami objętych wsparciem w programie

WLWK-PLDCO07 - Liczba pracodawców objętych wsparciem dotyczącym poprawy środowiska pracy

WLWK-PL0CO01 - Liczba projektów, w których sfinansowano koszty racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami

Wskaźniki rezultatu

WLWK-PLDCR02 - Liczba osób, które w wyniku realizacji wsparcia z zakresu outplacementu/poprawy środowiska pracy podjęły pracę lub kontynuowały zatrudnienie.