

Załącznik nr 10 do Regulaminu wyboru projektów nr FEOP.05.05-IP.02-001/24

Załącznik nr 2 do Uchwały Zarządu Województwa Opolskiego
nr 841/2024 z 28 sierpnia 2024 r.



Fundusze Europejskie
dla Opolskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



 **OPOLSKIE**

ZAŁĄCZNIK NR 10

Wyciąg ze Szczegółowego Opisu Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Opolskiego 2021-2027, wersja nr 13

(karta działania 5.5)

Opole, sierpień 2024 r.

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

Instytucja Pośrednicząca

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

Wysokość alokacji ogółem (EUR)

12 352 942,00

Wysokość alokacji UE (EUR)

10 500 000,00

Zakres interwencji

142 - Działania na rzecz promowania aktywności zawodowej kobiet oraz zmniejszenia segregacji na rynku pracy ze względu na płeć, 146 - Wsparcie na rzecz przystosowywania pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian

Opis działania

Typy przedsięwzięć:

1. Wsparcie przyczyniające się do wzmocnienia zasobów rynku pracy i likwidacji przeszkód w zatrudnieniu poprzez wdrożenie elastycznych form zatrudnienia (m.in. praca zdalna, zatrudnienie przejściowe, job sharing, praca w niepełnym wymiarze), poprzez m.in.:
 - a) szkolenia dla pracowników w sytuacji zmiany formy i/lub warunków pracy
 - b) wsparcie analityczno-doradcze w przeprowadzaniu zmian w firmach dot. wdrażania elastycznych form zatrudniania
 - c) wsparcie w zakresie zatrudnienia osób pozostających bez zatrudnienia w oparciu o elastyczne formy zatrudniania (zatrudnienie subsydiowane)
 - d) doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy z zastosowaniem elastycznych form zatrudnienia
 - e) opiekę nad dziećmi do lat 7 i osobami potrzebującymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu podczas realizacji projektu,
 - f) szkolenia dla członków organizacji pracodawców i pracowników oraz pracodawców dot. wdrażania i stosowania elastycznych form zatrudnienia,
 - g) wsparcie doradcze dla organizacji pracodawców i pracowników w zakresie m.in. rozwiązań skierowanych do pracowników i pracodawców,

- h) kampanię informacyjno-promocyjną.
- 2. Działania ułatwiające starszym pracownikom pozostanie w zatrudnieniu poprzez m.in.:
 - a) wprowadzanie zasad zarządzania wiekiem w kontekście warunków pracy oraz zmian organizacyjnych,
 - b) doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy,
 - c) doradztwo dla pracodawców,
 - d) kampanie świadomościowe dot. zmiany postaw wobec pracowników starszych, przeciwdziałania dyskryminacji pracowników ze względu na wiek,
 - e) budowanie potencjału partnerów społ. do działań na rzecz rynku pracy
- 3. Wsparcie doradcze dla partnerów społ. w zakresie m.in. rozwiązań skierowanych do pracowników i pracodawców.
- 4. Usługi rozwojowe dla pracodawców i ich pracowników, zgodnie z ich zidentyfikowanymi potrzebami (system popytowy w oparciu o BUR).
- 5. Wsparcie typu outplacement dla pracowników zagrożonych zwolnieniem, przewidzianych do zwolnienia lub zwolnionych z przyczyn dot. zakładu pracy oraz osób odchodzących z rolnictwa.

Projekt obejmuje wszelkie usługi i instrumenty rynku pracy, w tym m.in.:

- a) przygotowanie IPD jako obowiązkowy element wsparcia,
- b) poradnictwo psychologiczne,
- c) pośrednictwo pracy/poradnictwo zawodowe,
- d) szkolenia, kursy, studia podyplomowe,
- e) staże,
- f) sfinansowanie kosztów dojazdu oraz dodatek relokacyjny,
- g) subsydiowanie zatrudnienia
- h) doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy
- i) wsparcie finansowe na rozpoczęcie dział. gosp. w formie bezzwrotnej.

Projekt może również obejmować działania mające na celu bud. potencjału partnerów społecznych do działań na rzecz rynku pracy.

Warunki realizacji projektów:

Dla wszystkich typów:

1. Działania świadomościowe będą finansowane jedynie, jeśli będą stanowić część projektu i uzupełniać działania o charakterze wdrożeniowym.
2. Zakup sprzętu/doposażenia jest możliwy w sytuacji, gdy jest on niezbędny do realizacji celów projektu (jako jego element).

2. Poprzez partnerów społecznych należy rozumieć w szczególności organizacje pracodawców i pracowników działające na podstawie jednej z następujących ustaw: o organizacjach pracodawców, o związkach zawodowych, o rzemiośle.

3. Pozostałe warunki niezbędne do realizacji projektów określone są w pozostałych dokumentach IZ FEO, w tym w Regulaminie wyboru projektów/umowie/decyzji o dofinansowaniu.

Dla typu 1:

1. Obowiązkowa realizacja działań świadomościowych (kampanii informacyjnych i działań upowszechniających).

2. Elastyczne formy zatrudnienia są wyłączone spod zasad PSF.

3. Typ przedsięwzięć nr 1 d) dot. nowych pracowników zatrudnionych w ramach projektu w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia oraz pracowników zatrudnionych przed dniem przystąpienia do projektu, w sytuacji zmiany ich warunków zatrudnienia i przejścia na elastyczny model pracy.

4. Zwrot kosztów doposażenia/wyposażenia stanowiska pracy dla pracodawcy następuje po ich zakupie i rozliczeniu. Kwota ta jest zwracana przez pracodawcę w sytuacji nieutrzymania stanowiska pracy i niezatrudnienia pracownika przez okres 6 m-cy na wyposażonym/doposażonym stanowisku pracy.

5. Koszt doposażenia/wyposażenia stanowiska pracy refundowany jest w wysokości nieprzekraczającej 6-krotnej wys. przeciętnego wynagrodzenia o pracę [1].

6. Subsydiowanie zatrudnienia skierowane jest do osób niepracujących i ma zachęcić pracodawcę do ich zatrudnienia z wykorzystaniem elastycznych form pracy, co głównie dot. osób, które z takich przyczyn jak wiek, niepełnosprawność, opieka nad osobami zależnymi mają problem z pracą w oparciu o standardowe warunki zatrudnienia.

7. Warunki dot. subsydiowania zatrudnienia:

a) w przypadku pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji [2] za koszty kwalifikowalne subsydiowanego zatrudnienia uznaje się koszty płacy w okresie nie dłuższym niż 12 m-cy od dnia rekrutacji, a w przypadku pozostałych pracowników nie dłuższym niż 6 m-cy,

b) jeżeli rekrutacja takich pracowników nie powoduje wzrostu netto liczby pracowników u danego pracodawcy w porównaniu ze średnią za poprzednie 12 m-cy, powodem zwolnienia zapelnionego w ten sposób etatu jest dobrowolne rozwiązanie stosunku pracy, niepełnosprawność, przejście na emeryturę z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego, dobrowolne zmniejszenie wymiaru czasu pracy lub zgodne z prawem zwolnienie za naruszenie obowiązków pracowniczych, a nie redukcja etatu,

- c) z wyjątkiem przypadku zgodnego z prawem zwolnienia za naruszenie obowiązków pracowniczych, pracownik znajdujący się w szczególnie niekorzystnej sytuacji jest uprawniony do nieprzerwanego zatrudnienia przez okres stanowiący połowę okresu subsydiowania,
- d) w przypadku rezygnacji z pracy przez pracownika w trakcie subsydiowania jego zatrudnienia, refundacji podlegają środki za okres za który następowało subsydiowanie zatrudnienia,
- e) maks. kwota refundacji jest równa min. wynagrodzeniu za pracę wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne [3] i jest proporcjonalnie zmniejszana w zależności od wymiaru etatu.

Dla typu 4:

1. Obowiązkowa realizacja działań świadomościowych (kampanii informacyjnych i działań upowszechniających).
2. Poziom dofinansowania poj. usługi rozwojowej nie przekracza 80%.
3. Średnia kwota dofinansowania jednego pracownika wynosi 9 500 zł.
4. W ramach projektu nie są realizowane działania dot. elastycznych form zatrudnienia.
5. Należy zachować demarkację i uwzględnić mechanizmy zapobiegające podwójnemu finansowaniu z działaniami podejmowanymi w tym zakresie w ramach programu krajowego FERS w szczególności w zakresie zielonych kompetencji.
6. Możliwe jest dofinansowanie wyłącznie usług rozwojowych realizowanych przez podmioty zarejestrowane w BUR.
7. Zakłada się preferencje dla usług rozwojowych z obszaru inteligentnych specjalizacji [4] i/lub branż zidentyfikowanych jako kluczowe dla rozwoju regionu w obszarze zawodów deficytowych [5] i/lub kompetencji ekologicznych i/lub kompetencji cyfrowych.

Dla typu 5:

1. Zwrot kosztów doposażenia/wyposażenia stanowiska pracy dla pracodawcy następuje po ich zakupie i rozliczeniu. Kwota ta jest zwracana przez pracodawcę w sytuacji nieutrzymania stanowiska pracy i niezatrudnienia pracownika przez okres 12 m-cy na wyposażonym/doposażonym stanowisku pracy (jeśli nieutrzymanie stanowiska pracy i niezatrudnienie pracownika wynika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy).
2. Koszt doposażenia/wyposażenia stanowiska pracy refundowany jest w wys. nieprzekraczającej 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia o pracę [1].
3. Warunki dot. subsydiowania zatrudnienia:
 - a) w przypadku pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji [2] za koszty kwalifikowalne subsydiowanego zatrudnienia uznaje się koszty płacy w okresie nie dłuższym niż 12 m-cy od dnia rekrutacji, a w przypadku pozostałych pracowników nie dłuższym niż 6 m-cy,

- b) jeżeli rekrutacja takich pracowników nie powoduje wzrostu netto liczby pracowników u danego pracodawcy w porównaniu ze średnią za poprzednie 12 m-cy, powodem zwolnienia zapelnionego w ten sposób etatu jest dobrowolne rozwiązanie stosunku pracy, niepełnosprawność, przejście na emeryturę z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego, dobrowolne zmniejszenie wymiaru czasu pracy lub zgodne z prawem zwolnienie za naruszenie obowiązków pracowniczych, a nie redukcja etatu,
- c) z wyjątkiem przypadku zgodnego z prawem zwolnienia za naruszenie obowiązków pracowniczych, pracownik znajdujący się w szczególnie niekorzystnej sytuacji jest uprawniony do nieprzerwanego zatrudnienia przez okres stanowiący połowę okresu subsydiowania,
- d) w przypadku rezygnacji z pracy przez pracownika w trakcie subsydiowania jego zatrudnienia, refundacji podlegają środki za okres za który następowało subsydiowanie zatrudnienia,
- e) maks. kwota refundacji jest równa min. wynagrodzeniu za pracę wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne [3] i jest proporcjonalnie zmniejszana w zależności od wymiaru etatu.

10. Pozostałe formy wsparcia, które stanowią instrumenty i usługi rynku pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy są realizowane w sposób i na zasadach określonych w tej ustawie i odpowiednich aktach wykonawczych tej ustawy.

[1] Kwota wynika z Komunikatu Prezesa GUS w sprawie przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego na dzień ogłoszenia naboru projektów.

[2] Zgodnie z def. ujętą w Rozp. MFiPR 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.

[3] Kwota obowiązuje na dzień ogłoszenia naboru projektów i wynika z Rozp. RM w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej.

[4] Rozumiane jako: regionalne specjalizacje inteligentne, potencjalne regionalne specjalizacje inteligentne i potencjalne regionalne specjalizacje inteligentne zgodnie z RSI WO 2030.

[5] Na podst. <https://barometrzwodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=province&province=8&county=&year=2021&form-group%5B%5D=all>

Maksymalny % poziom dofinansowania UE w projekcie

85

Maksymalny % poziom dofinansowania całkowitego wydatków kwalifikowalnych na poziomie projektu (środki UE + współfinansowanie ze środków krajowych przyznane beneficjentowi przez właściwą instytucję)

Pomoc publiczna - unijna podstawa prawna

Bez pomocy, Rozporządzenie Komisji (UE) 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L z 15.12.2023), Rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1, z późn. zm.)

Pomoc publiczna - krajowa podstawa prawna

Bez pomocy, 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. 2022 poz. 2782, z późn. zm.)

Uproszczone metody rozliczania

do 25% stawka ryczałtowa na koszty pośrednie w oparciu o metodykę IZ (podstawa wyliczenia: koszty bezpośrednie) [art. 54(c) CPR]

Forma wsparcia

Dotacja

Dopuszczalny cross-financing (%)

15

Minimalny wkład własny beneficjenta

5%

Sposób wyboru projektów

Konkurencyjny, Niekonkurencyjny

Realizacja instrumentów terytorialnych

Nie dotyczy

Typ beneficjenta - ogólny

Administracja publiczna, Instytucje wspierające biznes, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Partnerzy społeczni, Przedsiębiorstwa, Służby publiczne

Typ beneficjenta - szczegółowy

Duże przedsiębiorstwa, Instytucje otoczenia biznesu, Instytucje rynku pracy, Izby gospodarcze, Jednostki Samorządu Terytorialnego, MŚP, Organizacje pozarządowe, Organizacje zrzeszające pracodawców, Partnerzy gospodarczy, Związki zawodowe

Grupa docelowa

organizacje pozarządowe i ich pracownicy, jak i osoby z nimi współpracujące (w tym wolontariusze), organizacje pracodawców, osoby bez zatrudnienia, osoby kwalifikujące się do wsparcia typu outplacement, osoby odchodzące z rolnictwa, osoby sprawujące opiekę nad dziećmi, osobami z niepełnosprawnościami czy osobami potrzebującymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, osoby sprawujące opiekę nad osobami potrzebującymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, osoby w wieku 50 lat i więcej, osoby z niepełnosprawnościami, pracodawcy, pracownicy, pracownicy przedsiębiorstw, przedsiębiorcy, przedsiębiorstwa (w tym MŚP), renciści, związki zawodowe

Słowa kluczowe

adaptacyjność, baza_usług_rozwojowych, dialog_społeczny, dopasowanie_do_ryнку_pracy, elastyczne_miejsca_pracy, kompetencje, kształcenie_dorosłych, kwalifikacje, rozwój_zawodowy, szkolenia

Wielkość podmiotu (w przypadku przedsiębiorstw)

Duże, Małe, Mikro, Średnie

Kryteria wyboru projektów

https://rpo.opolskie.pl/?page_id=47909

Wskaźniki produktu

WLWK-PLDCO02 - Liczba dużych przedsiębiorstw objętych usługami rozwojowymi

WLWK-PLDCO01 - Liczba mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (w tym spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych) objętych usługami rozwojowymi

WLWK-PLOCO02 - 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-EECO18 - Liczba objętych wsparciem podmiotów administracji publicznej lub służb publicznych na szczeblu krajowym, regionalnym lub lokalnym

WLWK-PLOCO08 - Liczba organizacji partnerów społecznych objętych wsparciem

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-PLDCO06 - Liczba osób objętych wsparciem z zakresu outplacementu

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-PLDCO03 - Liczba podmiotów innych niż przedsiębiorstwa objętych usługami rozwojowymi

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

WLWK-PLDCO05 - Liczba pracowników dużych przedsiębiorstw objętych usługą rozwojową

WLWK-PLDCO04 - Liczba pracowników mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (w tym spółdzielni i przedsiębiorstw społecznych) objętych usługą rozwojową

WLWK-PLOCO01 - Liczba projektów, w których sfinansowano koszty racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami

WLWK-PLOCO09 - Liczba przedstawicieli organizacji partnerów społecznych objętych wsparciem

Wskaźniki rezultatu

WLWK-PLOCR04 - Liczba organizacji partnerów społecznych, które zwiększyły swój potencjał

WLWK-EECR03 - Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu

WLWK-PLDGCR04 - Liczba osób, które uzyskały zielone kwalifikacje po opuszczeniu programu

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

WLWK-PLOCR05 - Liczba przedstawicieli organizacji partnerów społecznych, którzy podnieśli kompetencje

PROG-FEOR51 - Liczba pracowników, którzy uzyskali kwalifikacje w wyniku uczestnictwa w usłudze rozwojowej