

Regulamin udzielania wsparcia w postaci zatrudnienia subsydiowanego w ramach projektu pn.: „Czas na zmiany!”

1. Zatrudnienie subsydiowane to forma pomocy finansowej dla pracodawcy, stanowiąca zachętę do zatrudnienia, zakładająca redukcję kosztów ponoszonych przez niego na zatrudnienie pracowników zgodnie z art. 32 i 33 rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego 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.) oraz zgodnie z rozporządzeniem 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* (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str.1). Zachęty do zatrudnienia obejmują środki, które ułatwiają rekrutację osób bezrobotnych i innych grup docelowych lub pomagają zapewnić ciągłość zatrudnienia osób narażonych na przymusowe zwolnienie z pracy. Zachęty do zatrudnienia odnoszą się do subsydiowania miejsc pracy na otwartym rynku pracy, które mogą istnieć lub zostać stworzone bez dotacji publicznych i które, jak należy mieć nadzieję, utrzymają się po okresie subsydiowania.
2. Wsparcie w postaci zatrudnienia subsydiowanego będzie realizowane na podstawie zapisów rozporządzenia Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 2 lipca 2015r. w sprawie udzielania pomocy *de minimis* oraz pomocy publicznej w ramach programów operacyjnych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014–2020 (Dz. U. z 2015 r., poz. 1073 z późn. zm.), przy czym projekt dotyczy jedynie wsparcia udzielanego w ramach pomocy *de minimis*.
3. Pomoc *de minimis* jest udzielana z zachowaniem warunków dotyczących kumulacji określonych w art. 5 rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013.
4. Wartość dopuszczalnej pomocy *de minimis* udzielonej jednemu przedsiębiorcy określa się na podstawie art. 3 ust.2-9 rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013.
5. Przedsiębiorca ubiegający się o pomoc *de minimis* składa wniosek o udzielenie pomocy wraz z wymaganymi załącznikami, do podmiotu udzielającego pomocy.
6. Pomoc *de minimis*, w ramach projektu, ma być przeznaczona na subsydiowanie zatrudnienia pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji, pracowników znajdujących się w bardzo niekorzystnej sytuacji, pracowników niepełnosprawnych lub innych kategorii pracowników, pod warunkiem że:
 - a) utworzone miejsce pracy stanowi wzrost netto liczby pracowników u danego przedsiębiorcy w porównaniu ze średnią z ostatnich 12 miesięcy, a w przypadku gdy utworzone miejsce pracy nie stanowi wzrostu netto liczby pracowników zatrudnionych u danego przedsiębiorcy, utworzone miejsce pracy zostało zwolnione w następstwie dobrowolnego rozwiązania stosunku pracy, przejścia na rentę z tytułu niezdolności do pracy, przejścia na emeryturę z tytułu osiągnięcia wieku emerytalnego, dobrowolnego zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub rozwiązania stosunku pracy z powodu naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych,
 - b) pracownik jest uprawniony do nieprzerwanego zatrudnienia przez okres co najmniej:
 - odpowiadający minimalnemu okresowi czasu wynikającemu z odrębnych przepisów lub ze zbiorowych układów pracy - w przypadku pracownika znajdującego się w szczególnie



- niekorzystnej sytuacji, pracownika znajdującego się w bardzo niekorzystnej sytuacji i pracownika niepełnosprawnego,
- wskazany w umowie zawartej z pracodawcą - w przypadku innych kategorii pracowników,
 - a stosunek pracy zawarty z pracownikiem może zostać rozwiązany tylko w przypadku naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych,
- c) kosztem kwalifikowalnym są koszty wynagrodzenia pracownika, na które składają się wynagrodzenie brutto oraz opłacane od wynagrodzeń obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne, ponoszone w okresie:
- do 12 miesięcy - w przypadku pracownika znajdującego się w szczególnie niekorzystnej sytuacji,
 - do 24 miesięcy - w przypadku pracownika znajdującego się w bardzo niekorzystnej sytuacji,
 - zatrudnienia pracownika niepełnosprawnego,
 - do 6 miesięcy - w przypadku innych kategorii pracowników.
7. Za pracownika znajdującego się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy należy rozumieć każdą osobę, która:
- a) jest bez stałego zatrudnienia za wynagrodzeniem w okresie ostatnich 6 miesięcy; lub
 - b) jest w wieku od 15 do 24 lat; lub
 - c) nie posiada wykształcenia ponadgimnazjalnego lub zawodowego (Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia 3) lub nie minęły więcej niż dwa lata od momentu ukończenia przez nią edukacji w pełnym wymiarze i która nie znalazła do tej pory pierwszego stałego zatrudnienia za wynagrodzeniem; lub
 - d) jest w wieku ponad 50 lat; lub
 - e) jest osobą dorosłą mieszkającą samotnie, mającą na utrzymaniu co najmniej jedną osobę; lub
 - f) pracuje w sektorze lub zawodzie w państwie członkowskim, w którym dysproporcja kobiet i mężczyzn jest co najmniej o 25 % większa niż średnia dysproporcja we wszystkich sektorach gospodarki w tym państwie członkowskim i należy do grupy stanowiącej mniejszość; lub
 - g) 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.
8. Za pracownika znajdującego się w bardzo niekorzystnej sytuacji na rynku pracy należy rozumieć każdą osobę, która:
- a) jest bez stałego zatrudnienia za wynagrodzeniem w okresie co najmniej 24 miesięcy; lub
 - b) jest bez stałego zatrudnienia za wynagrodzeniem w okresie co najmniej 12 miesięcy i należy do jednej z kategorii od b) do g) wymienionych w ramach definicji „pracownika znajdującego się w szczególnie niekorzystnej sytuacji”.
9. Osoby z niepełnosprawnościami to osoby niepełnosprawne w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 2046, z późn. zm.), a także osoby z zaburzeniami psychicznymi,



w rozumieniu ustawy z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 882).

10. W przypadku finansowania zatrudnienia subsydiowanego musi zostać zachowany wymóg osiągnięcia wzrostu netto liczby pracowników w porównaniu ze średnią z ostatnich 12 miesięcy (zakaz finansowania bieżącego zatrudnienia). Ponadto musi zostać zachowany wymóg zatrudnienia pracownika, przez 6 miesięcy po okresie subsydiowania zatrudnienia, liczonego w pełnych miesiącach, z zastrzeżeniem zaokrąglania w górę, po zakończeniu udzielania wsparcia w ramach projektu.
11. Powodem zwolnienia zapełnionego w ten sposób etatu lub etatów nie może być redukcja etatu. Jeżeli rekrutacja pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji oraz pracowników niepełnosprawnych nie powoduje wzrostu netto liczby pracowników w danym przedsiębiorstwie, w porównaniu ze średnią za poprzednie 12 miesięcy, przy zwolnieniu dopuszcza się by jego przyczyną było:
 - a) dobrowolne rozwiązanie stosunku pracy,
 - b) niepełnosprawność,
 - c) przejście na emeryturę z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego,
 - d) dobrowolne zmniejszenie wymiaru czasu pracy,
 - e) zgodne z prawem zwolnienie za naruszenie obowiązków pracowniczych.
12. Zatrudnienie subsydiowane jest uwzględniane w kryterium efektywności zatrudnieniowej wyłącznie w przypadku realizacji tej formy wsparcia poza projektami współfinansowanymi ze środków EFS. W liczbie pracujących nie uwzględnia się zatem osoby, która została zatrudniona (zatrudnienie subsydiowane) w ramach projektu współfinansowanego z EFS. Niemniej w kryterium efektywności zatrudnieniowej uwzględniane są osoby, które po zakończeniu okresu refundacji kosztów zatrudnienia współfinansowanych ze środków EFS zostały zatrudnione na okres co najmniej trzech miesięcy i przynajmniej na ½ etatu lub podjęły pracę w formie i na warunkach określonych.
13. Wsparcie dla uczestnika projektu w postaci wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy może zostać przewidziane w projekcie wyłącznie w połączeniu z subsydiowanym zatrudnieniem.
14. Adaptacja miejsc pracy na potrzeby osób niepełnosprawnych, doposażenie i wyposażenie stanowiska pracy w ramach projektu subsydiowanego zatrudnienia finansowane jest w ramach cross-financingu i środków trwałych.
15. W projekcie mogą uczestniczyć osoby spełniające łącznie następujące warunki formalne:
 - a) zamieszkują (w rozumieniu Kodeksu Cywilnego) powiaty: będziński, zawierciański, myszkowski, m. Dąbrowa Górnicza, m. Katowice, m. Sosnowiec, m. Jaworzno, m. Mysłowice na terenie województwa śląskiego,
 - b) są pracownikami:
 - przedsiębiorstw sektora MŚP,
 - przedsiębiorstw przechodzących procesy restrukturyzacyjne,
 - przedsiębiorstw odczuwających negatywne skutki zmiany gospodarczej,
 - przedsiębiorstw znajdujących się w sytuacji kryzysowej,



i są zagrożeni zwolnieniem lub są przewidziani do zwolnienia z przyczyn zakładu pracy¹, lub zostali zwolnieni z przyczyn zakładu pracy¹ do 6 m-cy przed przystąpieniem do projektu.

16. W ramach Projektu zaplanowane zostało wsparcie w następującym zakresie:
- a) identyfikacja potrzeb i przygotowanie Indywidualnego Planu Działania (IPD) oraz Poradnictwo Zawodowe,
 - b) pośrednictwo pracy,
 - c) szkolenia zwiększające kompetencje i kwalifikacje niezbędne na rynku pracy,
 - d) zatrudnienie subsydiowane i doposażenie stanowiska pracy.
17. Integralną część Regulaminu stanowi umowa o organizację subsydiowanego zatrudnienia w ramach projektu pn.: „Czas na zmiany!” wraz z załącznikami do umowy.

¹ Zgodnie z zapisami RPO WSL 2014-2020 pracownicy dużych przedsiębiorstw przechodzących restrukturyzację mogą być wspierani w PO jedynie w zakresie programów outplacementowych