

FISZKA

INFORMACYJNA

 NAZWA I NUMER KONKURSU	Poddziałanie 8.6.1 Realizacja programów przekwalifikowania pracowników i wsparcie dla pracodawców
 BUDŻET KONKURSU	9 160 811,37 PLN Poziom dofinansowania: 95%
 TERMIN NABORU	Nabór wniosków o dofinansowanie projektów, w podziale na rundy konkursowe prowadzony będzie w terminach: <ul style="list-style-type: none">• I runda: 30 czerwca 2019 r. - 5 sierpnia 2019 r.;• II runda: 6 sierpnia 2019 r. - 2 września 2019 r.;• III runda: 3 września 2019 r. - 7 października 2019 r.;• IV runda: 8 października 2019 r. - 4 listopada 2019 r.;• V runda: 5 listopada 2019 r. - 2 grudnia 2019 r.
 KTO MOŻE APLIKOWAĆ?	Zgodnie z SzOOP RPO WM o dofinansowanie projektu mogą ubiegać się wszystkie podmioty, z wyłączeniem osób fizycznych (nie dotyczy osób prowadzących działalność gospodarczą lub oświatową na podstawie przepisów odrębnych), w szczególności: <ul style="list-style-type: none">• przedsiębiorcy;• instytucje otoczenia i biznesu;• partnerzy społeczni i gospodarczy;• organizacje pozarządowe. Powyższy katalog dotyczy zarówno wnioskodawcy jak i

	<p>partnera/partnerów.</p>
 <p>DZIAŁANIA MOŻLIWE DO DOFINANSOWANIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizacja projektów ukierunkowana będzie na wsparcie na rzecz wzrostu poziomu zatrudnienia pracowników powyżej 50 roku życia oraz pracujących na stanowiskach o znacznym obciążeniu dla zdrowia poprzez realizację programów przekwalifikowania pracowników; • W uzasadnionych przypadkach w ramach projektów możliwe będzie także doposażenie/ wyposażenie stanowisk pracy zgodnie z potrzebami zgłaszanymi przez uczestników/pracodawców, mające na celu zapewnienie ergonomii lub bezpieczeństwa stanowiska pracy oraz utrzymanie zatrudnienia, szczególnie przez pracowników dojrzałych (powyżej 50 roku życia); • Program przekwalifikowania to zespół dostosowanych do indywidualnych potrzeb uczestników (pracowników) działań o charakterze szkoleniowo-doradczym (ujętych w zatwierdzonym wniosku o dofinansowanie). Ich celem jest przekwalifikowanie (rozumiane jako nabycie kompetencji, umiejętności lub kwalifikacji) pracowników, u których ryzyko zaprzestania aktywności zawodowej z przyczyn zdrowotnych jest wysokie, co w efekcie przygotowuje ich do kontynuowania pracy na innych lub zmodyfikowanych/modernizowanych stanowiskach o mniejszym obciążeniu dla zdrowia.
 <p>KRYTERIA DOSTĘPU</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. W okresie trzech lat poprzedzających datę złożenia wniosku o dofinansowanie projektu, instytucja udzielająca wsparcia nie rozwiązała z własnej inicjatywy z wnioskodawcą i/lub partnerem (jeśli dotyczy) umowy o dofinansowanie projektu realizowanego ze środków unijnych z przyczyn leżących po jego stronie.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Projekt zakłada minimalny poziom wskaźnika rezultatu bezpośredniego „Liczba osób w wieku 50 lat i więcej, które po opuszczeniu programu podjęły pracę lub kontynuowały zatrudnienie” - na poziomie co najmniej 52%. 3. Projekt zakłada realizację programu przekwalifikowania pracowników przygotowującego do kontynuowania pracy na innych lub zmodyfikowanych / zmodernizowanych stanowiskach o mniejszym obciążeniu dla zdrowia tj. wsparcie o charakterze szkoleniowym zgodnie z wymogami wskazanymi w regulaminie konkursu. 4. Program przekwalifikowania pracowników zakłada dostosowywanie udzielanego wsparcia do indywidualnych potrzeb, umiejętności i możliwości uczestników, w tym m.in. poprzez udzielanie poradnictwa zawodowego. 5. Projekt zakłada, że pracownicy powyżej 50 roku życia stanowią co najmniej 20% uczestników projektu.
 <p>KRYTERIA PREMIUJĄCE</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. W ramach kryterium ocenie podlega, w jakim stopniu wsparciem w ramach projektu obejmowani są pracownicy powyżej 50 roku życia <ul style="list-style-type: none"> • projekt przewiduje, że pracownicy powyżej 50 roku życia stanowią wymagane 20% uczestników projektu lub osoby te stanowią do 30% uczestników projektu: 0 pkt. • projekt przewiduje, że pracownicy powyżej 50 roku życia stanowią powyżej 30% do 40% uczestników projektu: 5 pkt. • projekt przewiduje, że pracownicy powyżej 50 roku życia stanowią powyżej 40% do 50% uczestników projektu: 6 pkt.

	<ul style="list-style-type: none">• projekt przewiduje, że pracownicy powyżej 50 roku życia stanowią powyżej 50% do 60% uczestników projektu: 7 pkt.• projekt przewiduje, że pracownicy powyżej 50 roku życia stanowią powyżej 60% do 70% uczestników projektu: 8 pkt.• projekt przewiduje, że pracownicy powyżej 50 roku życia stanowią powyżej 70% do 80% uczestników projektu: 9 pkt.• projekt przewiduje, że pracownicy powyżej 50 roku życia stanowią powyżej 80% uczestników projektu: 10 pkt.
 <p>INNE WAŻNE INFORMACJE</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Do kategorii pracowników możliwych do objęcia w ramach konkursu kwalifikują się:<ul style="list-style-type: none">• pracownicy zatrudnieni w szczególnych warunkach przy pracach wymienionych w Regulaminie konkursu (Załącznik nr 13) przez okres co najmniej 6 miesięcy przed datą udzielenia wsparcia w projekcie lub• pracownicy powyżej 50 roku życia lub• pracownicy, którzy nie znajdują się w żadnej z dwóch powyższych kategorii, ale doświadczają obciążeń zdrowotnych na stanowisku pracy i z tego powodu wymagają objęcia programem przekwalifikowania.2. Okres realizacji projektów nie może przekraczać 18 miesięcy, przyjmując jako początek biegu tego okresu dzień zawarcia Umowy o dofinansowanie. W uzasadnionych przypadkach po podpisaniu umowy o dofinansowanie projektu, na wniosek Beneficjenta i za zgodą IOK, możliwe będzie przedłużenie okresu realizacji, z zastrzeżeniem, że okres realizacji nie może wykroczyć poza końcową datę kwalifikowalności

wydatków tj. 31 grudnia 2023 r.

Oznacza to, że okres realizacji projektu powinien rozpocząć się do 3 miesięcy od rozstrzygnięcia danej rundy konkursowej. Okres realizacji projektu powinien rozpocząć się najpóźniej do:

- 19.01.2020 r. dla I rundy;
- 16.02.2020 r. dla II rundy;
- 21.03.2020 dla III rundy;
- 18.04.2020 dla IV rundy;
- 15.05.2020 r. dla V rundy.

3. Wykazywanie kosztów modyfikowania/modernizowania stanowisk pracy w projektach, rozliczanych na podstawie faktycznie ponoszonych wydatków, powinno odbywać się wyłącznie w kwocie netto (tj. bez podatku VAT), bez względu na status podatkowy pracodawcy.

4. Projekty realizowane w ramach konkursu powinny obejmować następujące działania:

- Działania o charakterze szkoleniowym.

Oznacza to, że możliwe jest zastosowanie form wsparcia mających na celu przekwalifikowanie pracowników, takich jak: kurs, szkolenie, obserwacja osoby pracującej na danym stanowisku, itp. Wsparcie powinno dotyczyć pomocy w przekwalifikowaniu pracownika na stanowisko znajdujące się u pracodawcy, u którego jest on aktualnie zatrudniony. Z uwagi na to wsparcie szkoleniowe musi być zgodne ze zdiagnozowanymi potrzebami i specyfiką stanowiska pracy oraz z potencjałem zawodowym uczestnika/uczestniczki projektu.

- Modyfikowanie/modernizowanie stanowisk pracy mające na celu zapewnienie ergonomii lub bezpieczeństwa stanowiska pracy oraz utrzymanie zatrudnienia, szczególnie przez pracowników dojrzałych (powyżej 50 roku życia).

W uzasadnionych przypadkach możliwe jest doposażenie/wyposażenie stanowisk pracy zgodnie z potrzebami zgłaszanymi przez uczestników lub pracodawców. Pozwoli to na wsparcie osób, które będą mogły kontynuować pracę na tym samym stanowisku pracy, ale obciążającym zdrowie w mniejszym stopniu. Należy również mieć na uwadze, że doposażenie/wyposażenie stanowisk pracy nie może dotyczyć obowiązków spoczywających na pracodawcy w świetle przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy lub pokrywać się z dofinansowaniem do stanowisk pracy z PFRON (dla pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością). Działania te mają koncentrować się na poprawie ergonomii pracy osób wykonujących swe obowiązki zawodowe w warunkach obciążających ich zdrowie, w tym osób 50+, w tym poprzez np.:

- Instalowanie/tworzenie ulepszeń na stanowiskach pracy (np. w celu ułatwienia poruszania się pracownikom doświadczającym obciążeń zdrowotnych, takich jak rampy, malowanie wyłączników światła czy krawędzi stopni jasnym kolorem);
- Zastosowanie bardziej ergonomicznych narzędzi pracy, które mogą zostać dopasowane do potrzeb pracownika dojrzałego lub osoby pracującej na stanowisku obciążającym zdrowie, np. dzięki możliwości użycia mniejszej siły fizycznej (podnośniki) lub uwzględniających deficyty wzroku (duże, czytelne wyświetlacze)

- Działania doradcze mające na celu przekwalifikowanie lub dostosowanie udzielanego wsparcia do indywidualnych potrzeb i możliwości uczestników, w tym m.in. poprzez wykorzystanie mentoringu, coachingu, doradztwa specjalistów ds. rehabilitacji, medycyny pracy (z wyłączeniem usług zdrowotnych), poradnictwa zawodowego, psychologicznego lub innych form indywidualizacji, pomagających w wyborze nowego stanowiska pracy, minimalizujących obciążenia zdrowotne, dostosowanych do kwalifikacji i doświadczeń pracownika.