



REGULAMIN REKRUTACJI I UCZESTNICTWA W PROJEKCIE

PODKARPACKIE STAWIA NA LUDZI. Promocja równości na rynku pracy i inkluzywnej kultury zatrudnienia w przedsiębiorstwach.

§ 1 INFORMACJE O PROJEKCIE

1. Projekt PODKARPACKIE STAWIA NA LUDZI. Promocja równości na rynku pracy i inkluzywnej kultury zatrudnienia w przedsiębiorstwach, nr identyfikacyjny projektu: FEPK.07.08-IP.01-0034/23, jest realizowany przez Fundację "Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym" w partnerstwie z Initi Company Magdalena Kucharska.
2. Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Podkarpacia 2021-2027.
3. Projekt realizowany jest w Biurze Projektu w Rzeszowie przy ul. Króla Stanisława Augusta 20/12, 35 – 210 Rzeszów.
4. Zasięg terytorialny Projektu: województwo podkarpackie.
5. Okres realizacji Projektu: od 01.02.2024 r. do 31.12.2025 r.
6. Niniejszy Regulamin określa kryteria rekrutacji i uczestnictwa w projekcie.

§ 2 DEFINICJE PODSTAWOWE

Beneficjent (Lider) – Fundacja "Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym" z siedzibą w Warszawie, ul. Trębacka 4, 00-074 Warszawa, tel. 22 6309801-02.

Partner – Initi Company Magdalena Kucharska z siedzibą przy ul. Potokowej118c/10, 35 – 104 Rzeszów.

Biuro Projektu – Biuro Projektu *PODKARPACKIE STAWIA NA LUDZI. Promocja równości na rynku pracy i inkluzywnej kultury zatrudnienia w przedsiębiorstwach* zlokalizowane jest przy ul. Króla Stanisława Augusta 20/12, 35 – 210 Rzeszów, e-mail: stawiamynaludzi@rze.pl, tel. 534 999 444.

Projekt - PODKARPACKIE STAWIA NA LUDZI. Promocja równości na rynku pracy i inkluzywnej kultury zatrudnienia w przedsiębiorstwach realizowany w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Podkarpacia 2021-2027, PRIORYTET 7 FEPK.07 Kapitał ludzki gotowy do zmian, DZIAŁANIE 07.08 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych pracowników oraz przedsiębiorców, o numerze: FEPK.07.08-IP.01-0034/23

Instytucja Pośrednicząca - instytucja nadzorująca prawidłową realizację Projektu oraz przyznająca środki na jego realizację - Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, z siedzibą przy ul. Naruszewicza 11, 35 – 055 Rzeszów.

Dokumenty rekrutacyjne – komplet dokumentów określonych w § 5 pkt. 7 który należy złożyć lub przesłać do Biura Projektu w Rzeszowie, w terminie podanym w ogłoszeniu o naborze.



Kandydat - osoba ubiegająca się o zakwalifikowanie do udziału w Projekcie na podstawie zasad ujętych w niniejszym regulaminie. **Uczestnik Projektu** – (UP) Kandydat, który zostanie zakwalifikowany do Projektu, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym Regulaminie.

Przedsiębiorstwo – wyodrębniona prawnie i ekonomicznie jednostka gospodarcza zamierzająca wziąć udział w projekcie; która złożyła dokumenty rekrutacyjne do Projektu i oczekuje na ogłoszenie wyników rekrutacji.

Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwo (MMSP) - przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 250 pracowników, którego roczny obrót nie przekracza 50 milionów EUR lub roczna suma bilansowa nie przekracza 43 milionów EUR – definicja zgodnie z zaleceniem Komisji z dnia 6 maja 2003 r. dotyczącego definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (2003/361/WE). W kategorii mikroprzedsiębiorstwa uwzględnia się również osoby prowadzące działalność na własny rachunek.

Pracodawca - jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (art. 3 Kodeks Pracy).

Pracownik – osoba świadcząca pracę na rzecz pracodawcy, z którym nawiązała więź prawną na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę, umowy zlecenie, umowy o dzieło lub innej umowy cywilno-prawnej.

Osoby ze szczególnymi potrzebami – osoby, które doświadczają trudności i barier w pełnym uczestniczeniu w życiu społecznym i korzystaniu z przestrzeni publicznej. Art. 2 ustawy o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami podaje następującą definicję: „każda osoba, która ze względu na swoje cechy zewnętrzne lub wewnętrzne, albo ze względu na okoliczności, w których się znajduje, musi podjąć dodatkowe działania lub zastosować dodatkowe środki w celu przezwyciężenia bariery, aby uczestniczyć w różnych sferach życia na równi z innymi osobami”.

Przykładowo:

- osoby poruszające się na wózkach, o kulach, i ograniczonej możliwości poruszania się;
- osoby niewidome i słabowidzące;
- osoby głuche i słabosłyszące;
- osoby głuchoniewidome;
- osoby z niepełnosprawnościami psychicznymi, intelektualnymi oraz z zaburzeniami funkcji poznawczych;
- osoby starsze;
- kobiety w ciąży;
- osoby z małymi dziećmi, w tym z wózkami dziecięcymi;
- osoby mające trudności w komunikowaniu się z otoczeniem (także z rozumieniem języka pisanego albo mówionego);
- osoby o nietypowym wzroście (w tym również dzieci);
- osoby wykluczone cyfrowo;
- osoby z ciężkim lub nieporęcznym bagażem, towarem;

– osoby z tymczasową ograniczoną sprawnością manualną.

Nie można tego katalogu traktować jako zamkniętego.

Osoba z niepełnosprawnościami - to osoba, o której mowa w Ustawie z dnia 27.08.1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011r., Nr 127, poz. 721 z późn.zm.), a także osoby z zaburzeniami psychicznymi w rozumieniu ustawy z dnia 19.08.1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego (Dz. U. z 2016 r., poz. 546, z późn. zm.), tj. osoby z odpowiednim orzeczeniem lub innym dokumentem poświadczającym stan zdrowia.

Osoba od 55 roku życia - osoba, która w dniu rozpoczęcia udziału w projekcie miała ukończone 55 lat (od dnia 55 urodzin).

Osoba zamieszkująca województwo podkarpackie – w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego.

Umowa uczestnictwa w Projekcie – umowa, która jest zawarta pomiędzy Beneficjentem a Przedsiębiorstwem na potrzeby realizacji Projektu.

§ 3 GŁÓWNE POSTANOWIENIA

1. Głównym celem projektu jest wsparcie 30 przedsiębiorstw z terenu woj. podkarpackiego i 210 pracowników i pracodawców z tych przedsiębiorstw, w tym 60 osób z kadry zarządzającej w obszarze zarządzania wiekiem i kompetencjami pracowników ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju i awansu zawodowego kobiet do 31.12.2025 r.
2. Projekt skierowany jest do pracodawców z terenu województwa podkarpackiego i ich pracowników (osoby fizyczne), w tym przede wszystkim: osób starszych, kobiet, osób w wieku 50 lat i więcej, osób w wieku 55 lat i więcej, osób z niepełnosprawnościami, osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób starszych i z niepełnosprawnościami, osób dyskryminowanych i narażonych na dyskryminację w miejscu pracy, osób doświadczających stereotypów związanych z płcią, pracowników organizacji pozarządowych, pracowników przedsiębiorstw. Zakłada się objęcie wsparciem 30 przedsiębiorstw i 210 pracowników i pracodawców z tych przedsiębiorstw.
3. Niniejszy regulamin określa warunki uczestnictwa w projekcie oraz prawa i obowiązki Uczestników projektu.
4. Udział Uczestników w Projekcie jest bezpłatny.

§ 4 KRYTERIA KWALIFIKACYJNE

1. Etap I weryfikacja formalna

Do projektu może zakwalifikować się przedsiębiorstwo posiadające jednostkę organizacyjną na obszarze województwa podkarpackiego (weryfikacja na podstawie formularza zgłoszeniowego przedsiębiorstwa – zał. 1 i wydruku z CEiDG lub KRS), które:

- jest mikro, małym lub średnim przedsiębiorstwem (weryfikacja na podstawie oświadczenia o wielkości przedsiębiorstwa – zał. 2 i na podstawie oświadczenia o wielkości przedsiębiorstwa powiązanego - zał. 2a),
- nie przekroczyło limitu otrzymanej pomocy de minimis w ciągu ostatnich trzech lat (oświadczenie o wielkości uzyskanej pomocy de minimis jaką przedsiębiorstwo otrzymało w roku, w którym ubiega się o pomoc oraz w ciągu 2 poprzedzających go lat podatkowych – zał. 5).

Uczestnikami Projektu mogą zostać pracodawcy i pracownicy przedsiębiorstw (osoby fizyczne), spełniający kryteria dostępu, tj. na terenie województwa podkarpackiego:

- zamieszkują w rozumieniu Kodeksu Cywilnego (oświadczenie w treści formularza i zadeklarowanych w formularzu danych dotyczących miejsca zamieszkania) lub
- uczą się (weryfikacja na podstawie zaświadczenia z właściwej placówki oświatowej) lub
- pracują (weryfikacja na podstawie oświadczenia w treści formularza zgłoszeniowego właściciela/ pracownika – zał. 3 i zaświadczenia od pracodawcy)
- oraz nie uczestniczą w projekcie z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej lub w podobnym projekcie realizowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus dla perspektywy finansowej 2021-2027.

2. Etap II ocena merytoryczna

Kryteria preferencyjne w wysokości max. 5 pkt. dla osób z grupy docelowej spełniających kryteria dostępu przyznawane będą przy ocenie merytorycznej formularzy zgłoszeniowych.

Premiowani będą:

- a. Mikro lub małe przedsiębiorstwo – 1pkt.
- b. Przedsiębiorstwa i pracodawcy oraz ich pracownicy- posiadają siedzibę lub oddział albo miejsce wykonywania działalności na obszarze miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze, tj.: Przemyśla, Sanoka, Jasła, Jarosławia, Mielca, Krosna, Dębicy, Niska, Stalowej Woli, Tarnobrzega, Przeworska oraz na obszarze objętym: Programem Strategicznym Rozwoju Bieszczad, Programem dla Rozwoju Roztocza, Inicjatywą Czwórmieście (wydruk z CEIDG/KRS , zaświadczenie o zatrudnieniu/kopia umowy o pracę/ cywilnoprawnej) – 1pkt.
- c. Przedsiębiorstwo deleguje do projektu kobiety - 1 pkt
- d. Przedsiębiorstwo deleguje do projektu osoby w wieku 55+ (oświadczenie) – 1 pkt.
- e. Przedsiębiorstwo deleguje do projektu osoby z niepełnosprawnościami – (orzeczenie o niepełnosprawności lub dokument równoważny) – 1 pkt.

Po drugim etapie zostanie utworzona lista przedsiębiorstw według malejącej liczby punktów z 2 etapów rekrutacji. W przypadku równej liczby pkt decydować będzie (kolejno): spełnianie warunku określonego w punkcie a, b, c, d, e oraz kolejność zgłoszeń. Pozostałe przedsiębiorstwa zostaną umieszczone na liście rezerwowej.

Przedsiębiorstwa, które zdobędą najwyższą liczbą punktów wezmą udział w projekcie. Do udziału w Projekcie zostanie zaproszonych 30 przedsiębiorstw, które uzyskały najwyższą liczbę punktów. Pozostałe zostaną umieszczone na liście rezerwowej.

Beneficjent zastrzega sobie prawo takiego doboru Przedsiębiorstw i Uczestników Projektu (spełniających kryteria formalne i merytoryczne), aby możliwe było zrealizowanie wskaźników określonych we wniosku o dofinansowanie projektu, a mianowicie rekrutowanie:

- 30 MMŚP
- 210 pracowników i pracodawców, w tym 110 kobiet i 100 mężczyzn, w tym 2 osoby z niepełnosprawnościami.

§ 5 ZASADY REKRUTACJI

1. Rekrutacja do Projektu *PODKARPACKIE STAWIA NA LUDZI. Promocja równości na rynku pracy i inkluzywnej kultury zatrudnienia w przedsiębiorstwach*. będzie prowadzona do momentu rekrutowania 30 MMŚP i 210 Uczestników Projektu. Zapewnia się bezstronność i przejrzystość procesu rekrutacji (wybór Przedsiębiorstw i Uczestników do Projektu odbywa się w oparciu o Formularze zgłoszeniowe i inne dokumenty – załączniki 1-6, zgodnie z niniejszym Regulaminem).
2. Ramowe terminy rekrutacji do poszczególnych grup będą każdorazowo zamieszczane na stronie internetowej Projektu oraz będą dostępne w Biurze Projektu.
3. Rekrutacja zostanie przeprowadzona zgodnie z Wytycznymi dotyczącymi realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027.
4. Formularze rekrutacyjne będą dostępne w Biurze Projektu w Rzeszowie przy ulicy ul. Króla Stanisława Augusta 20/12, 35-210 Rzeszów, od poniedziałku do piątku w godzinach 10:00 – 14:00 oraz na stronie internetowej Projektu www.stawiamynaludzi.rze.pl. Formularze będą również dostępne na spotkaniach bezpośrednich.
5. Warunkiem przystąpienia do Projektu jest dokonanie prawidłowego zgłoszenia się Przedsiębiorstwa i jego pracowników (Formularze zgłoszeniowe wraz z wymaganymi dokumentami). Zgłoszenia będzie można dokonać osobiście w Biurze Projektu, za pośrednictwem poczty tradycyjnej i na spotkaniach bezpośrednich.
6. Rozpoczęciem procesu rekrutacyjnego jest wypełnienie i dostarczenie do Biura Projektu Formularzy zgłoszeniowych wraz z kompletem dokumentów wymaganych niniejszym regulaminem.
7. Aby zgłoszenie było ważne Przedsiębiorstwo zobowiązane jest dostarczyć do biura projektu kompletną, prawidłowo wypełnioną (w języku polskim) i podpisaną dokumentację, wymaganą niniejszym Regulaminem, tj. ;
 - a. Formularz zgłoszeniowy Przedsiębiorstwa – zał. 1,
 - b. Oświadczenie o wielkości przedsiębiorstwa – zał. 2 i jeśli dotyczy: Oświadczenie o wielkości przedsiębiorstwa powiązanego – zał. 2a,
 - c. Formularze zgłoszeniowe Właściciela/ Pracowników – zał. 3,



- d. Stosowne zaświadczenie potwierdzające status osoby pracującej (Zaświadczenie od pracodawcy lub kopia umowy cywilnoprawnej/ o pracę)
- e. Kserokopia orzeczenia o stopniu niepełnosprawności (jeśli dotyczy).
- f. Oświadczenie o wielkości uzyskanej pomocy de minimis jaką Przedsiębiorstwo otrzymało w roku, w którym ubiega się o pomoc oraz w ciągu 2 poprzedzających go lat podatkowych – zał. 5.
- g. Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis – zał. 4.
8. Rekrutację i weryfikację Przedsiębiorstw i Kandydatów na Uczestników projektu prowadzi Komisja Rekrutacyjna powołana przez Beneficjenta.
9. Beneficjent zastrzega, iż wypełnienie i złożenie dokumentów rekrutacyjnych nie jest jednoznaczne z przyjęciem do projektu.
10. Dokumenty rekrutacyjne złożone przed terminem rozpoczęcia rekrutacji i po jej zakończeniu nie będą podlegać rozpatrzeniu.
11. Odmowa podania informacji dotyczących danych umożliwiających realizację Projektu zgodnie z przepisami skutkuje brakiem możliwości weryfikacji kwalifikowalności Przedsiębiorstwa i jego pracowników oraz prowadzi do niezakwalifikowania się do udziału w Projekcie.
12. W przypadku braku wystarczającej liczby Przedsiębiorstw i pracowników do Projektu Beneficjent zastrzega sobie prawo do przedłużenia ogłoszonego naboru i/lub dokonania dodatkowego naboru Uczestników Projektu. Informacja o dodatkowym naborze umieszczona zostanie każdorazowo na stronie internetowej Projektu oraz w Biurze Projektu.
13. Z przedsiębiorstwami zakwalifikowanymi do uczestnictwa w Projekcie zostanie podpisana Umowa uczestnictwa w Projekcie – zał. 6.
14. Przedsiębiorstwa niezakwalifikowane do uczestnictwa w projekcie, w danej turze naboru, ale zweryfikowane pozytywnie w wyniku dokonanej oceny oraz przedsiębiorstwa znajdujące się na liście rezerwowej, mogą ubiegać się o uczestnictwo w projekcie w kolejnych turach rekrutacji, co wiąże się z ponownym złożeniem kompletu dokumentów rekrutacyjnych.

§ 6 METODOLOGIA WYBORU

I. Etap pierwszy - weryfikacja formalna dokumentów

1. Ocena formalna złożonych dokumentów będzie dokonywana przez Komisję rekrutacyjną, składającą się z personelu Projektu. Ocena dokumentów będzie przeprowadzona z zachowaniem zasady bezstronności oraz przejrzystości dokonywanej oceny. Ocena formalna będzie przeprowadzona metodą wg kryterium: spełnia – nie spełnia.
2. Na tym etapie weryfikowana będzie:
 - kompletność złożonych dokumentów rekrutacyjnych (wykazanych w § 5 pkt. 7);
 - poprawność wypełnienia dokumentów rekrutacyjnych;



- spełnienie kryterium kwalifikowalności do Projektu, to znaczy spełnia wszystkie poniższe warunki:
 - ✓ przedsiębiorstwo posiadające jednostkę organizacyjną na obszarze województwa podkarpackiego, które jest mikro, małym lub średnim przedsiębiorstwem (oświadczenie o wielkości przedsiębiorstwa i, jeśli dotyczy, oświadczenie o wielkości przedsiębiorstwa powiązanego) oraz które nie przekroczyło limitu otrzymanej pomocy de minimis w ciągu ostatnich trzech lat (oświadczenie o wielkości uzyskanej pomocy de minimis jaką Wnioskodawca otrzymał w roku, w którym ubiega się o pomoc oraz w ciągu 2 poprzedzających go lat podatkowych).
 - ✓ Uczestnikami Projektu mogą zostać pracodawcy i pracownicy przedsiębiorstw (osoby fizyczne), spełniający kryteria dostępu, tj. na terenie województwa podkarpackiego:
 - zamieszkują w rozumieniu Kodeksu Cywilnego lub
 - uczą się lub
 - pracują
 - oraz nie uczestniczą w projekcie z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej lub w podobnym projekcie realizowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus dla perspektywy finansowej 2021-2027.
- 3. Dokumenty rekrutacyjne niekompletne lub posiadające uchybienia formalne, zostaną odrzucone i nie będą podlegały dalszej ocenie merytorycznej w zakresie uczestnictwa w bieżącej rekrutacji.
- 4. Beneficjent zastrzega, iż wypełnienie i złożenie dokumentów rekrutacyjnych nie jest jednoznaczne z przyjęciem do uczestnictwa w Projekcie.

II. Etap drugi - weryfikacja merytoryczna

1. W pierwszej kolejności oceny merytorycznej Komisja rekrutacyjna, składająca się z personelu projektu dokona oceny pod kątem wyboru przedsiębiorstw i uczestników projektu. Premiowani będą:
 - ✓ Mikro lub małe przedsiębiorstwa – 1pkt.
 - ✓ Przedsiębiorstwa i pracodawcy oraz ich pracownicy- posiadający siedzibę lub oddział albo miejsce wykonywania działalności na obszarze miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze, tj.: Przemyśla, Sanoka, Jasła, Jarosławia, Mielca, Krosna, Dębicy, Niska, Stalowej Woli, Tarnobrzega, Przeworska oraz obszarze objętym: Programem Strategicznym Rozwoju Bieszczad, Programu dla Rozwoju Roztocza, Inicjatywą Czwórmiasto (wydruk z CEIDG/KRS , zaświadczenie o zatrudnieniu/kopia umowy o pracę/ cywilnoprawnej) – 1pkt.
 - ✓ Przedsiębiorstwa delegujące do projektu kobiety - 1 pkt
 - ✓ Przedsiębiorstwa delegujące do projektu osoby w wieku 55+ (oświadczenie) – 1 pkt.
 - ✓ Przedsiębiorstwa delegujące do projektu osoby z niepełnosprawnościami – (orzeczenie o niepełnosprawności lub dokument równoważny) – 1 pkt.



2. Po ocenie merytorycznej zostanie utworzona lista Przedsiębiorstw według malejącej liczby punktów.
3. Decyzja komisji rekrutacyjnej jest ostateczna i nie podlega procedurze odwoławczej.

III. Etap trzeci – ogłoszenie wyników rekrutacji

1. W wyniku oceny do Projektu zostanie zakwalifikowanych 30 Przedsiębiorstw, które uzyskały najwyższą liczbę punktów (5 najwyżej ocenianych przedsiębiorstw w każdej z przewidzianych 6 tur rekrutacji).
2. Zostanie utworzona lista rezerwowa według malejącej liczby punktów. Na listę zostaną wpisane przedsiębiorstwa znajdujące się na kolejnych miejscach pod względem uzyskanej ilości punktów na liście rankingowej.
3. W przypadku takiej samej liczby przyznanych punktów decydować będzie kolejno: MŚP, Przedsiębiorstwa i pracodawcy oraz ich pracownicy posiadający siedzibę lub oddział albo miejsce wykonywania działalności na obszarze miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze, oraz obszarze objętym: Programem Strategicznym Rozwoju Bieszczad, Programu dla Rozwoju Roztocza, Inicjatywą Czwórmiasto, kobiety, osoby w wieku 55+, status osoby niepełnosprawnej.
4. Lista rankingowa przedsiębiorstw zakwalifikowanych do Projektu oraz lista rezerwowa, będą dostępne w Biurze Projektu, zgodnie z Ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych Dz.U. 2018 poz. 1000 z póź. zm. oraz Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).
5. Informacja o ostatecznym wyniku procesu rekrutacyjnego i terminie podpisania umowy zostanie przekazana każdemu Przedsiębiorstwu osobiście w Biurze Projektu lub telefonicznie lub w formie pisemnej za pośrednictwem poczty elektronicznej lub drogą pocztową.
6. Przedsiębiorstwo, które zostało zakwalifikowane do Projektu *PODKARPACKIE STAWIA NA LUDZI. Promocja równości na rynku pracy i inkluzywnej kultury zatrudnienia w przedsiębiorstwach* podpisze Umowę uczestnictwa (zał. 6) z załącznikami, w terminie wskazanym przez Beneficjenta.
7. Podpisanie umowy jest równoznaczne z akceptacją warunków uczestnictwa w Projekcie. Odmowa podpisania Umowy uczestnictwa z załącznikami będzie równoznaczna z rezygnacją danego Przedsiębiorstwa z uczestnictwa w Projekcie.
8. W przypadku rezygnacji lub skreślenia Przedsiębiorstwa z listy rankingowej, jego miejsce może zająć przedsiębiorstwo z listy rezerwowej lub kolejne (w przypadku nie wyrażenia zgody na uczestnictwo w Projekcie przez Przedsiębiorstwo zajmujące pierwsze miejsce na liście rezerwowej).



9. Do skreślenia Przedsiębiorstwa z listy rankingowej może dojść w przypadku niedopełnienia formalności, o których mowa w niniejszym Regulaminie lub w przypadku podania przez nie nieprawdziwych danych, złożenia fałszywych oświadczeń itp.

§ 7 ZAKRES WSPARCIA

Do Przedsiębiorstw i Uczestników Projektu zostanie skierowane następujące wsparcie:

- 1. Przeprowadzenie diagnozy sytuacji kadrowej przedsiębiorstwa,** która pozwoli na ustalenie głównych problemów związanych ze zrównoważonym zatrudnieniem oraz sformułowanie rekomendacji dla firmy w zakresie koniecznych wdrożeń, niezbędnych dla usprawnienia polityki zatrudnienia. Diagnoza będzie obejmować:

- a. przeprowadzenie wywiadów z kierownictwem przedsiębiorstwa,
- b. przeprowadzenie dobrowolnych ankiet wśród pracowników przedsiębiorstwa,
- c. opracowanie Raportu doradczego - Diagnozy rozwoju kapitału ludzkiego zawierającego: charakterystykę sytuacji kadrowej w firmie, silne i słabe strony kapitału ludzkiego, problemy kadrowe wymagające interwencji, proponowane rozwiązania, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania wiekiem i kompetencjami oraz problemów związanych z segregacją płci i niwelowaniem różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn.

Proponowane w raporcie diagnostycznym rozwiązania czy rekomendacje zmian obejmą propozycje działań do realizacji w przyszłości i omówienia ich z kierownictwem, działań do wdrożenia w trakcie projektu (np. 2-3 programów) i kilku (średnio 2) szkoleń dla kadry kierowniczej, wybranych grup pracowników (np. kobiet / pracowników 50+/ kierowników) oraz wsparcie wskazanych pracowników w zakresie poszerzenia wiedzy o niedyskryminacji i zarządzaniu różnorodnością w miejscu pracy, w tym równości kobiet i mężczyzn.

Raport będzie proponował doradztwo w zakresie polityki kadrowej firmy, w obszarach, dla których mogłyby być przygotowane produkty konsultingowe w postaci: polityk, programów, regulaminów, procedur czy innych narzędzi zarządzania firmą z punktu widzenia kadrowego.

Przeprowadzenie i opracowanie diagnozy będzie obejmować kontakty doradcy z kierownictwem przedsiębiorstwa i/ lub innymi pracownikami w trakcie spotkań zdalnych, bezpośrednich, rozmów telefonicznych i kontaktów e-mailowych oraz pracę własną doradcy – w wymiarze od 20-40 h wsparcia na przedsiębiorstwo.

- 2. Przeprowadzenie szkoleń dla pracodawcy i jego pracowników.**

Szkolenia dla kadry zarządzającej. Na podstawie przeprowadzonej diagnozy i w oparciu o jej wyniki dotyczące luk kompetencyjnych kadra zarządzająca zostanie przeszkolona z



odpowiedniego zakresu - w zależności od potrzeb średnio z 2 tematów spośród poniższych:

- a. Rekrutacja pracowników z kryteriami równościowymi – praktyczne aspekty budowy i stosowania równościowych kryteriów rekrutacji, wykład i praktyczne warsztaty sytuacyjne.
- b. Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie – szkolenie i warsztaty nastawione na utrzymanie zatrudnienia starszych pracowników i pozostanie ich na rynku pracy: działania firmy i załogi w zakresie sprzyjania retencji w zakładzie pracy.
- c. Kobieta liderem przedsiębiorczości wewnętrznej w firmie – szkolenie i warsztaty praktyczne z włączania kobiet w główny nurt rozwoju przedsiębiorstwa: podejmowanie obowiązków, koordynowanie zespołami, tworzenie nowych projektów, obserwacja rynków (dla kobiet).
- d. Zostań mentorem – kurs i warsztaty z mentoringu i adaptacji zawodowej nowych pracowników.
- e. Rozwój kapitału ludzkiego z kryteriami równościowymi – szkolenie i ćwiczenia z projektowania kierunków rozwoju kapitału ludzkiego dopasowanego do rozwoju przedsiębiorstwa, z uwzględnieniem wprowadzania grup mniej reprezentowanych do głównego nurtu.
- f. Polityka w zakresie wynagrodzeń w firmie – szkolenie i warsztaty planistyczne dla kierowników z uwzględnieniem niwelacji różnic w zakresie wysokości wynagrodzeń ze względu na płeć.

Uczestnicy każdego z tych szkoleń, które będą realizowane w formie stacjonarnej (16 h/szkolenie) nabędą efekty uczenia się i kompetencje w obszarze danego szkolenia, czego potwierdzeniem będzie certyfikat ukończenia szkolenia wręczany osobom, które pomyślnie przejdą zaplanowaną walidację/egzamin.

Szkolenia dla pracowników i pracodawców. Dodatkowo zostanie przeprowadzone stacjonarne szkolenie grupowe (5-godzinne) dla wszystkich pracowników i pracodawców Przedsiębiorstwa - Uczestnika Projektu w zakresie niedyskryminacji i zarządzania różnorodnością, w tym równości kobiet i mężczyzn. Szkolenie ma na celu zwalczanie wszelkich form dyskryminacji.

Zakres szkolenia: nabycie wiedzy, czym są mobbing i dyskryminacja, poznanie skutecznych sposobów przeciwdziałania mobbingowi, prawa przysługujące osobie dyskryminowanej, odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie zasad równego traktowania, promowanie pozytywnej roli pracowników w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy.

- 3. Doradztwo wdrożeniowe dla przedsiębiorstwa.** Zostanie ono skoncentrowane wokół 2-3 wybranych zakresów szczegółowych doradztwa, które będą prowadziły do opracowania dokumentów konsultingowych stanowiących podstawę do wdrożenia szczegółowych



polityk, działań, regulaminów, instrukcji czy procedur w przedsiębiorstwie. Będą one obejmować następujące produkty:

- a. PLAN MONITORINGU WYNAGRODZEŃ – dokument umożliwiający prowadzenie monitoringu wynagrodzeń służącego szybkiemu wykrywaniu i niwelowaniu zauważonych nierówności.
- b. PROCEDURA ADAPTACJI ZAWODOWEJ NOWYCH PRACOWNIKÓW – dokument określający zasady objęcia nowych pracowników mentoringiem, zapewniające szybką adaptację zawodową, z realizacją kryteriów równościowych.
- c. PLAN RETENCJI ZATRUDNIENIA W GRUPIE PRACOWNIKÓW STARSZYCH – opis działań zmierzających do utrzymania starszych pracowników w pracy, pomimo możliwości nabycia przez nich wieku emerytalnego, wraz z przypisaniem działań do konkretnych osób.
- d. ZASADY WŁĄCZANIA KOBIET I GRUP NIEDOSTATECZNIE REPREZENTOWANYCH W GŁÓWNY NURT ROZWOJU PRZEDSIĘBIORSTWA – mogą one obejmować: przyjmowanie obowiązków, koordynowanie zespołów, wypracowywanie innowacji, integrowanie wysiłków, obserwowanie rynku i inne zagadnienia, zasady te będą miały charakter kompensacyjny zmierzający do zwiększenia udziału tych grup w głównym nurcie przedsiębiorstwa.
- e. PLAN INNOWACYJNOŚCI PRACOWNIKÓW – plan zawierający opis działań, stosowane motywatory, kryteria równościowe oraz sposoby doceniania pracowników za wkład w rozwój firmy.
- f. ZASADY REKRUTACJI Z KRYTERIAMI RÓWNOŚCIOWYMI - szczegółowe opracowanie zasad rekrutacji wraz z elementami równościowymi, zapewniającymi lepszą reprezentację grup do tej pory mało uczestniczących w zatrudnieniu.
- g. PLAN ROZWOJU KAPITAŁU LUDZKIEGO NA 3 LATA – plan szkoleń, warsztatów, kształcenia zawodowego i wyższego związany ze zdiagnozowanymi potrzebami kadrowymi przedsiębiorstwa, przy wykorzystaniu kryteriów równościowych i kompensacyjnych.
- h. PROJEKT MODYFIKACJI REGULAMINU WYNAGRODZEŃ – uzupełnienie regulaminu wynagrodzeń o elementy równościowe i promujące rozwiązania zrównoważonej polityki kadrowej (zwiększenia udziału grup dotychczas mało reprezentowanych w głównym nurcie rozwojowym przedsiębiorstwa).
- i. Inne dokumenty, jeśli będą potrzebne.

Doradztwo będzie obejmować kontakty doradcy z kierownictwem przedsiębiorstwa i/ lub innymi pracownikami w trakcie spotkań zdalnych, bezpośrednich, rozmów telefonicznych i kontaktów e-mailowych oraz pracę własną doradcy – w wymiarze średnio 36 h wsparcia na przedsiębiorstwo.



- 4. Upowszechnienie wypracowanych szczegółowych polityk kadrowych wśród pracowników przedsiębiorstwa w ramach warsztatów.** Po opracowaniu dokumentów konsultingowych dla przedsiębiorstwa w trakcie doradztwa, będzie miało miejsce ich zakomunikowanie i upowszechnienie wśród pracowników. W ramach tego procesu zostanie przeprowadzone 1-dniowe spotkanie promocyjno-komunikacyjne w formie warsztatów stacjonarnych (8 h). Ich celem będzie omówienie wypracowanych w ramach doradztwa produktów konsultingowych, składających się na szczegółowe polityki danego przedsiębiorstwa oraz sposobów korzystania z tych dokumentów. Szczególna uwaga zostanie poświęcona wypracowanym politykom w obszarze zarządzania wiekiem i kompetencjami pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju i awansu zawodowego kobiet, równości kobiet i mężczyzn, zwalczania dyskryminacji oraz aktywnego uczestnictwa kobiet we wszystkich procesach zachodzących w przedsiębiorstwie.

Program warsztatów obejmie tematykę zmian wprowadzonych w przedsiębiorstwie w wyniku wdrożenia wybranych projektów. W trakcie warsztatów przewidziane są ćwiczenia praktyczne (np. dotyczące budowy kryteriów rekrutacji, projektowania elastycznych form zatrudnienia dla matek itp.) oraz prezentacje mające na celu przedstawienie rozwiązań w zakresie wyżej wymienionych problemów wypracowane przez poszczególne grupy podczas ćwiczeń. Dla każdego Przedsiębiorstwa - Uczestnika Projektu zostanie zorganizowane oddzielne zindywidualizowane spotkanie w formie warsztatów, dopasowane do specyficznych potrzeb i możliwości zarówno pracowników, jak i pracodawcy.

§ 8 PRAWA I OBOWIĄZKI PRZEDSIĘBIORSTW ORAZ UCZESTNIKÓW PROJEKTU - OSÓB ODDELEGOWANYCH DO UDZIAŁU WE WSPARCIU

1. Przedsiębiorstwo i Uczestnicy Projektu - jego pracownicy oddelegowani do udziału we wsparciu mają prawo do:
 - a. nieodpłatnego udziału w Projekcie pod warunkiem spełnienia kryteriów określonych postanowieniami niniejszego Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie oraz zakwalifikowania się do udziału w Projekcie;
 - b. otrzymania materiałów szkoleniowych;
 - c. otrzymania certyfikatu lub zaświadczenia o uczestnictwie w szkoleniu w ramach projektu.
2. Przedsiębiorstwo ma prawo do uzyskania zaświadczenia o udzielonej pomocy de minimis, przy czym wartość udzielonej pomocy będzie określona w zależności od liczby pracowników objętych wsparciem w projekcie. Za dzień rozpoczęcia udziału Uczestnika w projekcie przyjmuje się datę jego udziału w pierwszej formie wsparcia realizowanej w ramach niniejszego Projektu.



3. Przedsiębiorstwo zobowiązuje się i zobowiązuje osoby przez siebie oddelegowane do udziału we wsparciu w ramach projektu do:
 - a. Uczestniczenia we wszystkich formach wsparcia, do jakich został zakwalifikowany przez Beneficjenta. Z obowiązku tego zwalnia jedynie siła wyższa, bądź inna okoliczność, którą Beneficjent zakwalifikuje jako wystarczającą.
 - b. Usprawiedliwiania wszelkich nieobecności należy usprawiedliwiać w Biurze Projektu w terminie do 3 dni od dnia zaistnienia zdarzenia. Bezpodstawne przekroczenie wskazanego terminu uznane będzie za nieobecność nieusprawiedliwioną, co może skutkować wypowiedzeniem Umowy uczestnictwa w Projekcie z przyczyn leżących po stronie Przedsiębiorstwa.
 - c. Punktualnego i aktywnego uczestnictwa we wszystkich formach wsparcia, na które został skierowany.
 - d. Udziału w co najmniej 80% godzin przewidzianych w programie nauczania szkolenia, na które została skierowana dana osoba..
 - e. Potwierdzania swojej obecności na wszystkich formach wsparcia poprzez podpisywanie list obecności oraz wypełniania wszystkich niezbędnych dokumentów niezbędnych do prawidłowej realizacji Projektu.
 - f. Ukończenia szkoleń i innych form wsparcia w wyznaczonym terminie.
 - g. Uzupelnienia wszelkich dokumentów związanych z udziałem w Projekcie, w tym ankiet związanych z monitoringiem, ewaluacją i realizacją Projektu przedstawionych przez Beneficjenta.
 - h. Informowania na bieżąco o wszystkich zdarzeniach mogących zakłócić jego udział w Projekcie.
 - i. Udzielania niezbędnych informacji dla celów monitoringu, kontroli i ewaluacji Projektu.
4. W przypadku nieuzasadnionego odstąpienia od Umowy uczestnictwa w Projekcie lub rezygnacji Przedsiębiorstwa/Uczestnika Projektu w trakcie trwania Projektu, Beneficjent ma prawo obciążyć Przedsiębiorstwo kosztami udziału w projekcie i wszelkimi stratami ponoszonymi z tego tytułu przez Beneficjenta.
5. Uczestnik Projektu wyraża zgodę na przetwarzanie danych osobowych zgodnie z oświadczeniami i oświadczeniem będącymi załącznikami do Umowy Uczestnictwa w Projekcie, oraz zgodnie z oświadczeniem w formularzach zgłoszeniowych, o których mowa § 5 niniejszego Regulaminu.
6. W przypadku gdy pracownik biorący udział w projekcie zmieni swoje warunki zatrudnienia to Przedsiębiorstwo (do 4 tygodni od zakończenia udziału w projekcie) zobowiązane jest do dostarczenia dokumentów potwierdzających ten fakt, tj.
 - a. oświadczenia dotyczącego przejścia z niepewnego do stabilnego zatrudnienia lub przejścia z niepełnego zatrudnienia do pełnego zatrudnienia lub zmiany stanowiska



pracy na wymagające wyższych kompetencji / umiejętności / kwalifikacji, lub otrzymanie awansu;

- b. kopii umowy o pracę (przed i po zmianie sytuacji w wyniku udziału w projekcie).

§ 9 POUFNOŚĆ

Przedsiębiorstwo i Uczestnik Projektu zobowiązują się do zachowania w tajemnicy informacji związanych z udziałem w Projekcie, jakie uzyskali w ramach uczestnictwa na poszczególnych etapach wsparcia, z wyjątkiem tych, które:

- są ogólnie dostępne,
- były w posiadaniu Przedsiębiorstwa i /lub Uczestnika Projektu przed przystąpieniem do Projektu,
- po pisemnym uzgodnieniu z drugą Stroną zostaną uznane za jawne.

§ 10 PROCES MONITORINGU I OCENY

1. Zgodnie z wymogami Projektu Przedsiębiorstwa oraz wszyscy Uczestnicy Projektu podlegają procesowi monitoringu oraz ewaluacji mającemu na celu ocenę skuteczności działań podjętych w ramach Projektu.
2. W celu przeprowadzenia procesu monitoringu, ewaluacji i oceny Uczestnicy Projektu są zobowiązani do udzielania informacji Beneficjentowi na temat rezultatów ich uczestnictwa w Projekcie, również po zakończeniu uczestnictwa w Projekcie.

§ 11 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. W przypadku zmiany formy, jak i obowiązujących dokumentów przez Instytucję Pośredniczącą Beneficjent zastrzega sobie prawo do wprowadzania zmian tym spowodowanych.
2. Ostateczna interpretacja należy do Beneficjenta w oparciu o wytyczne dla instytucji biorących udział we wdrażaniu Programu Fundusze Europejskie dla Podkarpacia 2021-2027, a także odpowiednie przepisy prawa Unii Europejskiej.
3. Regulamin może ulec zmianie. Każda zmiana będzie publikowana na stronie internetowej Projektu oraz będzie dostępna w Biurze Projektu i jest obowiązująca dla Przedsiębiorstwa i Uczestnika Projektu.
4. Beneficjent zastrzega sobie prawo zaprzestania realizacji Projektu w razie rozwiązania umowy o dofinansowanie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Rzeszowie. Z tego tytułu Przedsiębiorstwom i Uczestnikom Projektu, tj. oddelegowanym przez nich do udziału w projekcie pracownikom nie przysługują żadne roszczenia wobec Beneficjenta.
5. Regulamin wchodzi w życie z dniem jego zatwierdzenia i obowiązuje na czas trwania Projektu.
6. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie ostatecznie decyduje Beneficjent Projektu.



Załączniki:

1. Formularz zgłoszeniowy przedsiębiorstwa
2. Oświadczenie o wielkości przedsiębiorstwa
- 2a. Oświadczenie o wielkości przedsiębiorstwa powiązanego
3. Formularz zgłoszeniowy właściciela/ pracownika
4. Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis (z Instrukcją wypełnienia tabeli w części D formularza)
5. Oświadczenie o otrzymanej pomocy de minimis
6. Umowa uczestnictwa w projekcie