

Uchwała Nr 14/2023
Komitetu Monitorującego Program
Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027
z dnia 28 marca 2023 roku

w sprawie przyjęcia koncepcji projektu dotyczącego Programu pracowniczego dla GK ZE PAK na lata 2021-2027 - „Droga do zatrudnienia po węglu” w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 w zakresie Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji.

Na podstawie art.8 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) ustanawiającego Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji 2021/1056 (Dz.Urz.UE L 231 z 30.06.2021, str.1 oraz Dz.Urz.UE L 421 z 26.11.2021, str.74), art. 44 ustawy z 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021-2027 (Dz. U. z 2022 r., poz. 1079), Programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 przyjętego decyzją Komisji Europejskiej z dnia 5.12.2022 r. oraz §3 ust. 3 lit. b Regulaminu Komitetu Monitorującego Program Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027, Komitet Monitorujący Program Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 uchwala, co następuje:

§1

1. Przyjmuje się koncepcję projektu dotyczącego Programu pracowniczego dla GK ZE PAK na lata 2021-2027 - „Droga do zatrudnienia po węglu” w ramach Priorytetu 10 Sprawiedliwa transformacja Wielkopolski Wschodniej, Działania 10.1 Rynek pracy, kształcenie i aktywne społeczeństwo wspierające transformację gospodarki Programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 w zakresie Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji z uwzględnieniem odmiennych, w stosunku do zasad Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, warunków wsparcia wynikających ze specyfiki projektu.

§2

Program pracowniczy, o którym mowa, w §1 niniejszej uchwały, będzie realizowany w trybie niekonkurencyjnym. Koncepcję Programu pracowniczego dla GK ZE PAK na lata 2021-2027 - „Droga do zatrudnienia po węglu” określa załącznik nr 1 do niniejszej uchwały.

§3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

.....
Przewodniczący Komitetu Monitorującego
Program Fundusze Europejskie dla
Wielkopolski 2021-2027



Załącznik nr 1 do Uchwały nr 14/2023
Komitetu Monitorującego Program
Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027
z dnia 28 marca 2023 r.

Dokument stanowi zadośćuczynienie zapisom Programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski mówiących o tym, że warunki wsparcia FST poszczególnych typów operacji będą identyczne jak w przypadku projektów wspieranych z EFRR i EFS+ opisanych w odpowiednich celach szczegółowych niniejszego programu i UP z wyjątkiem odpowiednio uzasadnionych wypadków uzgodnionych na Komitecie monitorującym.

Część działań zaplanowanych do realizacji w ramach projektu wskazanego w Programie FEW jako operacja o znaczeniu strategicznym „Podnoszenie i zmiana kwalifikacji oraz aktywizacja zawodowa pracowników” odbiega typowych działań podejmowanych w obszarze aktywizacji zawodowej w standardowych projektach EFS.

Główna równica dotyczy samego planowania zakresu wsparcia. W przeciwieństwie do innych projektów aktywizacji zawodowej EFS, niniejszy projekt był wypracowany we współpracy z Bankiem Światowym, a także m.in z samymi uczestnikami wsparcia (tj. ich reprezentantami – związkami zawodowymi) oraz ich dotychczasowym pracodawcą – Grupą Kapitałową ZEPAK. Ponadto, niektóre z proponowanych form wsparcia nieznacznie odbiegają od tych standardowo stosowanych w ramach projektów EFS – wynika to z trudniejszej sytuacji grupy docelowej projektu oraz podejścia bardzo mocno nastawionego na rezultat.

Wyciąg z

Programu pracowniczego dla GK ZE PAK na lata 2021-2027 - „Droga do zatrudnienia po węglu”

opracowanego przez Związki Zawodowe GK ZE PAK¹ i ZE PAK SA oraz Stowarzyszenie na Rzecz Spółdzielni Socjalnych w uzgodnieniu z przedstawicielami Instytucji Zarządzającej Programem „Fundusze

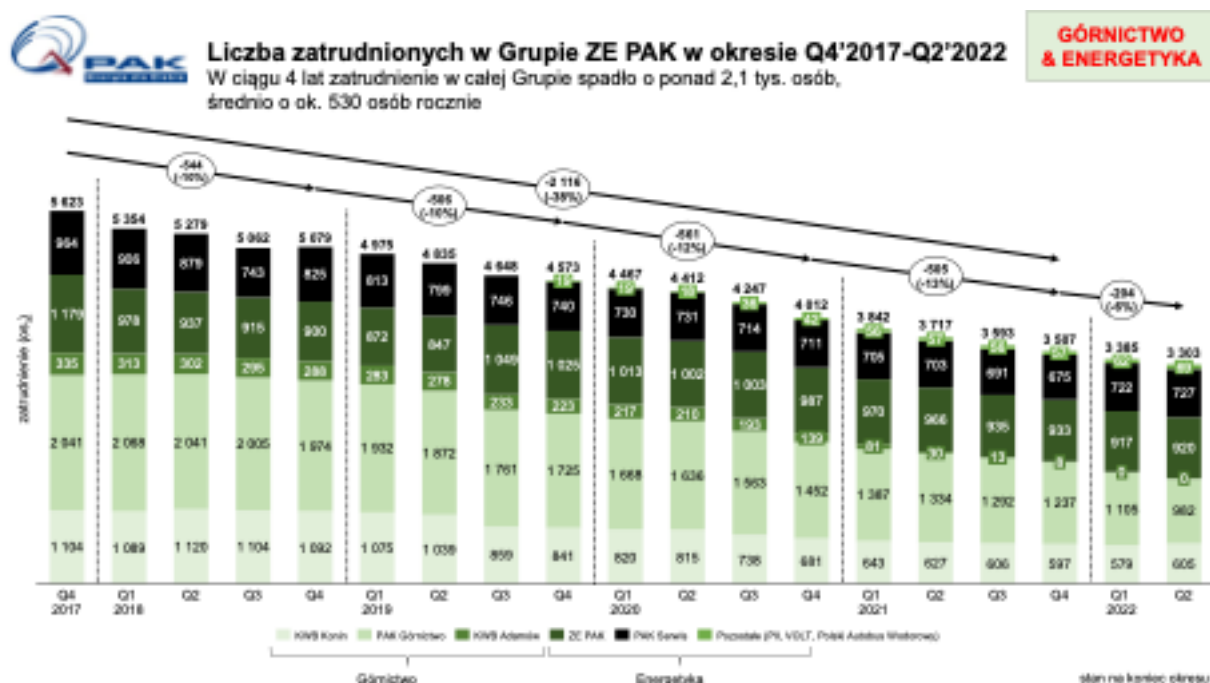
¹ Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Inżynierijno - Technicznych „KADRA” przy PAK KWB „KONIN” S.A.; Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Zmianowych w ZE PAK; Międzyzakładowy Związek Zawodowy Górników KWB „Konin” S.A.; Międzyzakładowa Komisja WZZ „Sierpień 80” PAK KWB Konin S.A. w Kleczewie; Organizacja Podzakładowa NSZZ „Solidarność” PAK KWB Adamów S.A.; Komisja Międzyzakładowa KNSZZ „Solidarność 80” ZE PAK i Spółek Zależnych; Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Górnictwa Węgla Brunatnego Zagłębia Konińsko-Turkowskiego; Międzyzakładowy Związek Zawodowy „Kadra” Kopalni Adamów; Zakładowy Związek Zawodowy Pracowników Systemów Zmianowych Ruchu Ciągłego ZE PAK S.A.; Międzyzakładowy Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Energetyki Zespołu Elektrowni Pątnów - Adamów - Konin Spółka Akcyjna i Spółek.

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Zespół Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin S.A.; Niezależny Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego „Ruch” KWB Konin w Kleczewie S.A.; Międzyzakładowy Związek Zawodowy PAK Kopalni Adamów; Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Grupy ZE PAK.

Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027”, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu oraz Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Koninie.

1. Kontekst

Wielkopolska Wschodnia jest najbardziej zaawansowanym, jeśli chodzi o transformację energetyczną, regionem węglowym w Polsce. W 2011 r. w całej GK ZE PAK pracowało ponad 8.700 pracowników i setki dookoła konglomeratu. W wyniku transformacji energetycznej na koniec czerwca 2022 r. firma zatrudniała już tylko 3.303 pracowników - o ponad 62% mniej. W 2018 r. GK ZE PAK zakończyła eksploatację Elektrowni Adamów, a z końcem lutego 2021 r. wydobyła ostatnią tonę węgla w KWB Adamów.



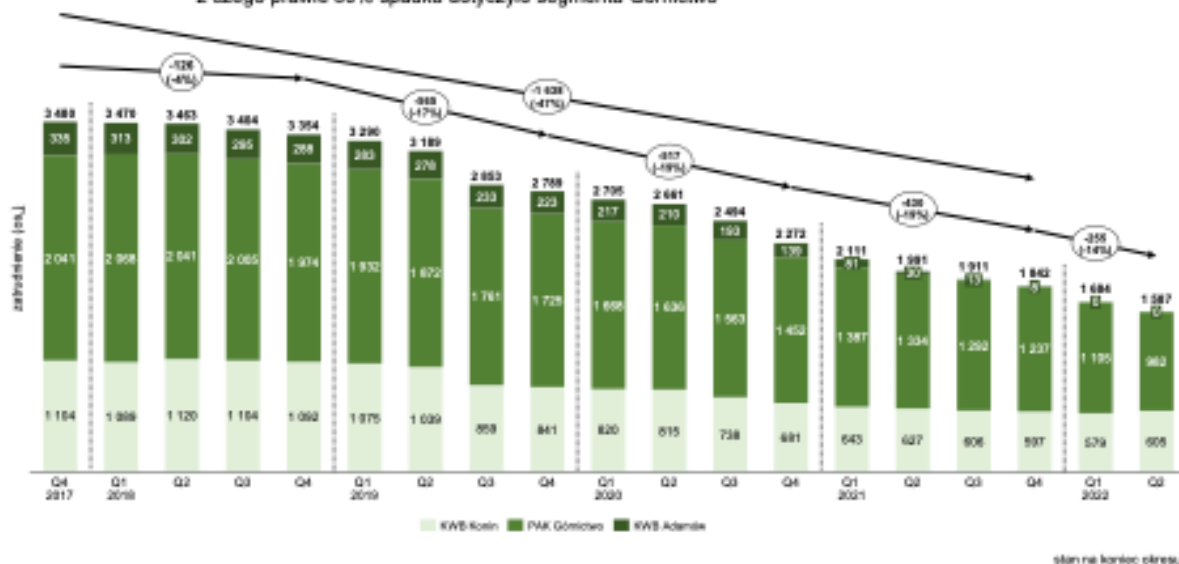
W konsekwencji pomiędzy IV. kw. 2017 r. i II kw. 2022 r. pracę straciło 2116 pracowników (38%), z czego prawie 80% spadku dotyczyło segmentu Górnictwo. Zaledwie ok. 30% wszystkich odejść to odejścia emerytalne.



Liczba zatrudnionych w Grupie ZE PAK w okresie Q4'2017-Q2'2022

W ciągu 4 lat zatrudnienie w całej Grupie spadło o ponad 2,1 tys. osób, z czego prawie 80% spadku dotyczyło segmentu Górnictwo

GÓRNICZTWO



Dotychczasowy scenariusz dla ZE PAK przewidywał dalszą eksploatację bloków węglowych 1, 2 i 5 w Elektrowni Pątnów do 2024 r. natomiast Elektrownia Pątnów II (blok o mocy 474 MW) miał funkcjonować nawet do 2030 r. Władze GK ZE PAK ogłosiły w kwietniu br. gotowość przyspieszenia tych planów i zakończenie pracy wszystkich bloków węglowych do końca 2024 r. czyli do czasu, gdy aktywom tym przysługuje wsparcie w postaci mechanizmu rynku mocy.

Ponadto ze spółkami GK ZE PAK bezpośrednio współpracują podmioty świadczące m.in. usługi remontowe lub zajmujące się ubocznymi produktami spalania i rekultywacji terenów zdegradowanych. Jak wynika z ustaleń Banku Światowego² tylko w sześciu takich podmiotach zatrudnionych jest 1 200 pracowników.

Powyższe oznacza likwidację dotychczasowych miejsc pracy w sektorze konwencjonalnej energetyki i wydobywania węgla brunatnego i oddziaływanie na powiązane miejsca pracy w regionie. Stanowi to poważne wyzwanie dla lokalnego i regionalnego rynku pracy oraz wymaga odpowiedniego, skutecznego wsparcia skierowanego do osób tracących dotychczasowe zatrudnienie.

FST jako fundusz przeznaczony na łagodzenie negatywnych skutków transformacji energetycznej powinien precyzyjnie i kompleksowo podejść do zmierzania się z tym wyzwaniem oraz nie jest związany ograniczeniami dla działań typu *outplacement* realizowanym obecnie przy finansowym wsparciu ze

² Raport Banku Światowego pt. „Możliwości wsparcia dla pracowników w procesie odchodzenia od węgla w Wielkopolsce Wschodniej”, styczeń 2022 r.

środków unijnych za pośrednictwem EFS, wynikającymi z powiązaniem z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i szczegółowymi wytycznymi dot. kwalifikowalności kosztów z EFS.

Istotnym ograniczeniem dla zaprogramowania wsparcia z FST związanego z zastępowaniem likwidowanych miejsc pracy przez nowe, otrzymujące zachęty na utrzymanie ich trwałości, są przepisy pomocy publicznej. Przepisy te wyłączają korzyści finansowe i materialne dla przedsiębiorstw, które kierują osoby do projektów o charakterze *outplacement*. Jednocześnie ograniczają kwotowo wsparcie finansowe przedsiębiorstwom z tytułu utworzenia nowych miejsc pracy dofinansowanych środkami publicznymi (pomoc *de minimis*).

2. Oczekiwania pracowników spółek GK ZE PAK oraz instytucji zaangażowanych we wdrażanie FST w ramach FEW

Pracownicy spółek GK ZE PAK oraz ich reprezentacje – za pośrednictwem związków zawodowych – zgłaszają określone oczekiwania względem kierowanych do pracowników GK ZE PAK programów aktywizacyjnych:

1. Potrzeba zindywidualizowanego wsparcia, uwzględniającego potrzeby, możliwości, bariery każdego uczestnika oraz rynku pracy, zamiast grupowych szkoleń.
2. Konieczność wdrożenia rozwiązań sprzyjających osiągnięciu rezultatu w postaci uzyskania nowego zatrudnienia, a nie tylko ograniczenie do udzielenia wsparcia w postaci wyłącznie szkoleń czy doradztwa.
3. Możliwość korzystania ze wsparcia udzielanego przez zaakceptowane przez organizacje związkowe podmioty społeczne i prywatne, ze względu na niechęć do korzystania z usług publicznych służb zatrudnienia, co wynika z niskiej skuteczności tych służb w zakresie doprowadzenia do nowego zatrudnienia.

W 2021 r. związki zawodowe GK ZE PAK we współpracy z zarządem ZE PAK SA opracowały fiszkę projektu „Podnoszenie i zmiana kwalifikacji oraz aktywizacja zawodowa pracowników Grupy Kapitałowej Zespołu Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin („GK ZE PAK”) zorientowana na utworzenie i utrzymanie miejsc pracy – projekt wspólny Zarządu GK ZE PAK oraz Związków Zawodowych” (dalej: Program pracowniczy dla GK ZE PAK). Program pracowniczy dla GK ZE PAK skierowany jest do odchodzących z górnictwa i energetyki konwencjonalnej. Zawiera cele, opis przedsięwzięcia, zarys działań do realizacji, orientacyjny koszt realizacji i źródła finansowania, szacunki dot. liczby pracowników do objęcia wsparciem oraz oczekiwane produkty i rezultaty.

Z fiszki oraz dalszych prac nad doprecyzowaniem konkretnego wsparcia dla pracowników GK ZE PAK wynikają następujące postulaty o charakterze szczegółowym:

1. Potrzeba gwarantowanego wsparcia, w postaci projektu finansowanego z Funduszu Sprawiedliwej Transformacji w formule pozakonkursowej i skierowanego głównie do pracowników i byłych pracowników GK ZE PAK. Grupa docelowa została określona następująco:
 - a) Pracownicy GK ZEPAK, tj. osoby zagrożone utratą pracy, przewidziane do zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika (w tym osoby zamieszkujące poza obszarem Wielkopolski Wschodniej; w tym osoby, które utraciły zatrudnienie u pracodawcy, który stał się ich pracodawcą zgodnie z § 1 art. 23' Kodeksu Pracy, a także osoby, które zrezygnowały z zatrudnienia na podstawie § 4 art. 23' Kodeksu Pracy).

- b) Pracownicy GK ZE PAK, którzy utracili pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika (również rozwiązanie umowy za porozumieniem stron), w tym osoby, które utraciły pracę od 2018 roku (w tym osoby zamieszkujące poza obszarem Wielkopolski Wschodniej ; w tym osoby, które utraciły zatrudnienie u pracodawcy, który stał się ich pracodawcą zgodnie z § 1 art. 23' Kodeksu Pracy, a także osoby, które zrezygnowały z zatrudnienia na podstawie § 4 art. 23' Kodeksu Pracy).
- c) Pracownicy branż związanych z sektorem wydobywczo-energetycznym, tj. osoby zagrożone utratą pracy, przewidziane do zwolnienia lub zwolnione z przyczyn nie dotyczących pracownika. Pracownik ten nie posiada jednocześnie źródła dochodu z tytułu innej działalności zarobkowej wykonywanej w wymiarze równym lub większym niż połowa wymiaru czasu pracy lub nie jest jednocześnie osobą samozatrudnioną oraz pracownik zwolniony, przewidziany do zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika z branż powiązanych z sektorem wydobywczo-energetycznym.
- d) Członkowie rodzin/osoby prowadzące wspólne gospodarstwo domowe z ww. osobami (tj. osobami wymienionymi w pkt a, b i c), którzy nie posiadają źródła dochodu z tytułu działalności zarobkowej wykonywanej w wymiarze równym lub większym niż połowa wymiaru czasu pracy lub nie są jednocześnie osobą samozatrudnioną.

Łącznie przewidziany jest dla ok. 2200 osób. Każdy pracownik z GK ZE PAK, obecny lub były, oraz członkowie ich rodzin mają zagwarantowany udział w programie w pierwszej kolejności, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym dokumencie. Instytucja zarządzająca programem FEW 2021-2027 zobowiązuje się do zabezpieczenia wystarczających środków na realizację programu w ramach Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji.

- 2. Społecznie akceptowalny i sprawiedliwy Program pracowniczy wymaga odpowiednio wysokiego finansowania, które powinno uwzględniać średnio 150 tys. PLN na jednego tracącego zatrudnienie pracownika (jeśli koszty wsparcia wynikające z indywidualnej diagnozy potrzeb uczestnika przekroczą ww. kwotę, może ona ulec zwiększeniu). Grupa docelowa to osoby dotknięte transformacją energetyczną Wielkopolski Wschodniej, dla których – ze względu na średni wiek oraz unikalne kwalifikacje – znalezienie nowej pracy jest dużym wyzwaniem.
- 3. Projekt będzie akcentować elastyczność dla pracowników w wyborze własnej ścieżki nowego zatrudnienia i zapewniać kompleksowe wsparcie.
- 4. Projekt będzie zawierać atrakcyjne zachęty dla nowego pracodawcy, sprzyjające stworzeniu i utrzymaniu trwałości nowego miejsca pracy (szeroki wachlarz powiązanych ze sobą instrumentów wsparcia, tzw. koszyk opcjonalnych świadczeń).
- 5. Wsparcie w projekcie będzie umożliwiać samozatrudnienie lub zatrudnienie w podmiotach ekonomii społecznej (wykorzystanie ww. środków na założenie działalności gospodarczej

jednoosobowo lub ich wielokrotności wspólnie przez grupę uczestników – beneficjentów, na działalność gospodarczą jednoosobową lub w formie spółki cywilnej lub założenie spółdzielni lub zatrudnienie w spółdzielni socjalnej założonej przez osoby prawne, np. jednostki samorządu terytorialnego).

6. Praca nad przełożeniem koncepcji (fiszki) na projekt gotowy do wdrożenia wymaga partnerskiego udziału jego pomysłodawców i innych interesariuszy (np. samorząd terytorialny) w przygotowaniu szczegółowego zakresu wsparcia, zasad wdrażania Programu pracowniczego i jego późniejszą realizację, w tym w szczególności współpracę w zakresie zbudowania przyjaznego otoczenia dla nowopowstałych działalności gospodarczych (jednoosobowych i wieloosobowych).
7. Współodpowiedzialność za działania na rzecz pracowników powinna być powierzona również pracodawcy (ZE PAK jako partner projektu), zapewniającemu komunikację pomiędzy partnerami i uczestnikami projektu oraz dbającemu o jakość realizacji przewidzianych w projekcie zadań.
8. Zadania outplacement powinny być powierzone wyspecjalizowanym i sprawdzonym wykonawcom (prywatna agencja wpisana do ewidencji agencji zatrudnienia), których wybór nie podlega kryterium najniższej ceny, ale najwyższej jakości, a działalność jest odbiurokratyzowana (uproszczony mechanizm rozliczeń kosztów publicznych) i zapewnia najwyższą skuteczność (podejście nastawione na rezultaty).
9. Dla zapewnienia trwałości nowych miejsc pracy i powoływania nowej działalności gospodarczej niezbędne jest kompleksowe wsparcie „na start” nie tylko w postaci dotacji oraz środków na utrzymanie miejsc pracy, ale również w dłuższym terminie służące utrzymaniu trwałości nowego zatrudnienia, o charakterze wsparcia reintegracyjnego, opieki doradczo-biznesowej, mentoringowej i animacyjnej.
10. Nad realizacją celów Programu pracowniczego powinien czuwać komitet sterujący, złożony z partnerów oraz innych zainteresowanych podmiotów publicznych i niepublicznych, jako ciało opiniotawczo-doradcze i zapewniające transparentność realizacji Programu oraz monitorujący postęp we wdrażaniu celów gospodarczych i społecznych.

3. Proponowany Model Programu pracowniczego

3.1. Założenia Modelu Programu pracowniczego

1.	Doprowadzenie do zatrudnienia i utrzymanie trwałości nowego miejsca pracy	Celem jest doprowadzenie do uzyskania nowego zatrudnienia przez uczestnika projektu w trakcie trwania indywidualnego programu aktywizacji do zatrudnienia. Ten cel determinuje narzędzia stosowane do jego osiągnięcia. Narzędzia, realizacja poszczególnych elementów modelu nie mogą być celem samym w sobie. Zarówno w ścieżce doprowadzenia uczestnika do zatrudnienia u nowego pracodawcy (ścieżka 1 a i 1 b), jak również w ścieżce samozatrudnienia lub prowadzenia działalności w innej formie, np. spółdzielnia założona przez uczestników, spółdzielnia założona przez podmioty społeczne czy samorządy lub zatrudnienia w PS (ścieżka 2) kluczowe jest zapewnienie trwałości zatrudnienia lub utrzymania się nowej działalności przez okres początkowy. Z uwagi na unikalną grupę zawodową, do której kierowane jest wsparcie dostęp do usług doradczo-biznesowych i reintegracyjnych (niepieniężnych) powinien być możliwy przez cały okres obowiązków utrzymania trwałości projektu przez zatrudnionych, samozatrudnionych i kadrę zarządzającą założonego podmiotu.
2.	Środki przeznaczane na realizację poszczególnych działań powinny być wyższe od stosowanych zwyczajowo	Zważywszy na specyficzną grupę docelową (osoby z wieloletnim stażem pracy u jednego pracodawcy, średniej wieku >45 r.ż., kompetencje i doświadczenie niedające perspektyw na rynku pracy)³ jest to istotny czynnik motywujący do skutecznego działania.

³ na 31 lipca 2022 r. średnia wieku pracowników GK ZE PAK wśród mężczyzn wynosiła 48,3 a kobiet 50 lat.

3.	Ograniczona liczba partnerów i jednoznaczne przypisanie odpowiedzialności partnerom w projekcie	Praktyka realizacji projektów aktywizacyjnych wskazuje, że duża liczba partnerów (podmiotów) uczestniczących w projekcie powoduje rozproszenie odpowiedzialności za ostateczny rezultat i nie przekłada się na skuteczność w osiągnięciu wysokich wskaźników efektywności zatrudnieniowej. Kluczowym czynnikiem decydującym o skuteczności projektów dotyczących wsparcia w uzyskaniu nowego zatrudnienia jest realne wdrożenie zasady jednoznacznego przypisania odpowiedzialności podmiotom uczestniczącym w realizacji takiego projektu.
4.	Indywidualizacja wsparcia	Przypisanie każdemu uczestnikowi dedykowanego doradcy ds. zatrudnienia przez cały okres realizacji programu lub usługi inkubacji, w przypadku gdy uczestnik/ grupa uczestników decyduje/ą się na ścieżkę samozatrudnienia/tworzenia nowego podmiotu w formie jednoosobowej działalności gospodarczej, spółek cywilnych, spółdzielni oraz zatrudnienia w podmiocie ekonomii społecznej/przedsiębiorstwie społecznym. Zadaniem doradcy ds. zatrudnienia jest doprowadzenie uczestnika do uzyskania nowego zatrudnienia w trakcie trwania programu oraz utrzymanie tego zatrudnienia (przez co należy także rozumieć współpracę z interesariuszami procesu, np. PUP, OPS, JST, itd.). Zagwarantowanie realnej dostępności doradcy dla uczestnika, z prawem uczestnika do nielimitowanej liczby spotkań. Zadaniem usługi inkubacji jest dostarczenie pełnej oferty szkoleniowo-doradczej ułatwiającej proces prowadzenia działalności (od pomysłu na biznes, rejestracji podmiotu, po wnioskowanie o wsparcie ze środków unijnych w ramach projektu i poza projektem, do poszukiwania rozwiązań zapewniających pozyskanie przychodów w początkowym okresie działalności, w tym poprzez zamówienia publiczne).
5.	Efektywność kosztowa	Nie każdy uczestnik potrzebuje zastosowania wszystkich dostępnych w projekcie narzędzi. Stosowane powinny być tylko

**projektu
aktywizacyjnego**

te narzędzia, które realnie mogą wpłynąć na osiągnięcie zakładanego celu.

Wykorzystywanie tylko realnie potrzebnych narzędzi wpływa na efektywność kosztową projektu aktywizacyjnego.

Ograniczeniem jest limit kosztów na 1 uczestnika w odniesieniu do narzędzi określanych jako **koszyk opcjonalnych świadczeń**. Wynosi on średnio 150 tys. PLN na 1 uczestnika (z uwagi na bardzo wysoki poziom inflacji w ostatnim czasie wartość ta może wzrosnąć).

Istotnym ograniczeniem będzie również pułap pomocy dla przedsiębiorstwa, które korzysta z ww. koszyka.

W przypadku pomocy *de minimis* (stosowanej dotychczas w projektach typu outplacement z EFS) jest to 200 tys. EUR w okresie 3 lat. KE dopuszcza wyższy pułap *de minimis* (do 500 tys. EUR), za indywidualną zgodą wydawaną w terminie 21 dni od zgłoszenia.

3.2. Struktura Projektu partnerskiego

Program pracowniczy będzie realizowany jako projekt partnerski w rozumieniu ustawy z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021–2027, która określa zasady na jakich inicjuje się projekt i dobiera partnerów (patrz rozdział 6. *Wykaz pojęć i skrótów*).

Podmiot inicjujący projekt (Partner wiodący)	Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu
Partner 1	ZE PAK
Partner 2	Podmiot posiadający doświadczenie w sferze przedsiębiorczości społecznej (spełniający kryteria konkursu na wybór partnera do projektu partnerskiego)
Partner 3	Prywatna agencja zatrudnienia (spełniająca kryteria konkursu na wybór partnera do projektu partnerskiego)
Partner 4	Powiatowe Urzędy Pracy (z powiatów objętych transformacją)

Zastrzeżenie:

Konkurs naboru partnerów do projektu partnerskiego, o którym mowa w art. 39 ust. 2 ww. ustawy, powinien zawierać wymóg formalny złożenia zgłoszenia przez co najmniej trzy podmioty, z których jeden jest przedsiębiorcą prowadzącym działalność gospodarczą w zakresie wytwarzania energii z węgla brunatnego na terenie Wielkopolski Wschodniej, drugi jest prywatną agencją zatrudnienia posiadającą co najmniej 3-letnie doświadczenie zawodowe w realizacji projektów outplacementowych o wartości co najmniej 3 mln PLN, a trzeci jest podmiotem działającym w obszarze przedsiębiorczości społecznej z doświadczeniem wynikubowania co najmniej 20 spółdzielni socjalnych i udzieleniem wsparcia o charakterze doradztwa biznesowego dla co najmniej 20 nowo powołanych podmiotów gospodarczych. Ponadto partnerstwo zawarte powinno zostać również z powiatowym urzędem pracy, najlepiej wszystkimi z obszaru wsparcia (wybierane poza procedurą konkursową). Wszystkie podmioty muszą posiadać doświadczenie we wsparciu osób z sektora wydobywczego-energetycznego węgla brunatnego.

3.3. Zadania Partnerów oraz strony społecznej w Programie Pracowniczym

Zakres i formę udziału poszczególnych partnerów w projekcie określi porozumienie/umowa o partnerstwie (art. 39 ust. 5 ustawy wdrożeniowej), z uwzględnieniem opisanych poniżej założeń. Poza formalnymi partnerami szczególną rolę będą odgrywać Związki Zawodowe GK ZE PAK jako strona społeczna, reprezentująca interesy pracowników (w tym byłych) spółek wchodzących w skład koncernu podlegającemu transformacji energetycznej.

WUP w Poznaniu	PUP	ZE PAK SA (zadania wyłączające występowanie pomocy publicznej)	Podmiot posiadający doświadczenie w sferze przedsiębiorczości społecznej	Prywatna Agencja Zatrudnienia	Strona społeczna (Związki Zawodowe GK ZE PAK) (partner nieformalny)
- Formalnie beneficjent projektu pozakonkursowego - Pełnienie funkcji partnera wiodącego uprawnionego do reprezentowania pozostałych partnerów projektu, w tym odpowiedzialnego za przepływ funduszy do partnerów zgodnie z umową o dofinansowanie projektu, porozumieniem/umową o partnerstwie - objęcie uczestników innych niż pracownicy ZE PAK Indywidualnym Planem Działania (WUP lub poprzez partnera	Wykorzystanie funkcjonujących na rynku pracy instrumentów w przypadku zdiagnozowania potrzeby ich wykorzystania (takich jak wyposażenie lub doposażenie miejsca pracy)	Informacja i promocja Programu pracowniczego wśród pracowników spółek GK ZE PAK	Kompleksowe usługi rozwojowe w zakresie inkubowania nowej działalności gospodarczej/spółdzielni socjalnej/PS oraz/lub zatrudnienia w PS	- Odpowiedzialność za rezultat w postaci doprowadzenia uczestnika do nowego zatrudnienia - wsparcie mające na celu utrzymanie trwałości zatrudnienia uczestnika w nowym miejscu pracy - Kontakty z pracodawcami na otwartym rynku pracy Działania poprzez doradztwo oraz usługę wsparcia w zatrudnieniu.	- Informacja i promocja Programu pracowniczego wśród pracowników spółek GK ZE PAK (sekretariat biura projektu) - Udział w ocenie jakości usług świadczonych przez partnerów Programu - Spółeczna kontrola realizacji Programu pracowniczego (m.in. możliwość zawnioskowania o zwołanie Komitetu Sterującego w trybie ad hoc)

WUP w Poznaniu	PUP	ZE PAK SA (zadania wyłączające występowanie pomocy publicznej)	Podmiot posiadający doświadczenie w sferze przedsiębiorczości społecznej	Prywatna Agencja Zatrudnienia	Strona społeczna (Związki Zawodowe GK ZE PAK) (partner nieformalny)
lub poprzez wykonawcę)					
Rozliczenie partnerów z realizacji zadań zawartych w porozumieniu/umowie o partnerstwie		Tworzenie indywidualnych diagnoz potrzeb i ścieżek wsparcia, Kierowanie uczestników do Programu pracowniczego	Praca w środowiskach lokalnych i budowanie przyjaznego środowiska dla tworzonych inicjatyw/podmiotów zatrudniających, w tym w JST, środowisku biznesowym, NGO, innym instytucjom wsparcia		
- Weryfikacja uzyskania przez uczestnika zatrudnienia lub założenia działalności gospodarczej/spółdzielni socjalnej w trakcie realizacji indywidualnej kompleksowej opieki uczestnika/ grupy uczestników Programu pracowniczego - Obsługa subsydiowanego zatrudnienia		Udział w bieżącej ocenie jakości usług świadczonych przez pozostałych partnerów	- Usługi wspierające: a) podmioty zatrudniające uczestników. Działalność utrwalająca efekt tworzenia przyjaznego środowiska pracy dla, m.in. poprzez doradztwo w zakresie: prawo, marketing, księgowość i inne b) w zakresie rozwoju zawodowego i reintegracji, m.in. psycholog,		

WUP w Poznaniu	PUP	ZE PAK SA (zadania wyłączające występowanie pomocy publicznej)	Podmiot posiadający doświadczenie w sferze przedsiębiorczoś ci społecznej	Prywatna Agencja Zatrudnienia	Strona społeczna (Związki Zawodowe GK ZE PAK) (partner nieformalny)
			doradca rozwoju zawodowego • Wsparcie mające na celu utrzymanie trwałości zatrudnienia uczestnika w nowym miejscu pracy.		

3.4. Uczestnicy Programu pracowniczego

Program adresowany jest głównie do tracących zatrudnienie w GK ZE PAK, włączając tych, którzy pracę stracili od 2018 r. wraz z zamknięciem Elektrowni „Adamów”. Ponadto, wsparciem objęci zostaną pracownicy lub byli pracownicy branż powiązanych z sektorem wydobywczo-energetycznym oraz najbliższe otoczenie (rodziny/domownicy/partnerzy) ww. osób. W koncepcji projektu z 16 kwietnia 2021 r. przekazanej m.in. do ARR, MFiPR, KE i dopracowanej w ramach prac nad Krajowym Planem Sprawiedliwej Transformacji (fiszka z września 2021 r.) szacunkowa liczba uczestników została określona na poziomie ok. 2 200 osób. Oszacowana wówczas wartość projektu dla 2 200 osób została określona w wysokości od 220 do 330 mln PLN, biorąc pod uwagę wariant wsparcia średnio 150 tys. PLN/ na 1 uczestnika.

Precyzyjne określenie liczby uczestników do projektu jest ściśle powiązane z harmonogramem redukcji zatrudnienia w GK ZE PAK, ale także uzależnione od dostępności środków finansowych na projekt. W trakcie oczekiwania na FST zatrudnienie w GK ZE PAK istotnie zmniejszyło się i stale maleje, z uwzględnieniem zwolnień, ale także odejść emerytalnych. Dopiero pewność odnośnie terminu uruchomienia projektu i gwarancja możliwości realizacji proponowanych działań realizacyjnych (z uwzględnieniem zastosowania poniższych instrumentów i przyjętych dla nich kosztorysów) pozwoli na wiarygodne ustalenie przez ZE PAK ilości uczestników i harmonogramu rekrutacji do projektu.

Warunkiem skuteczności projektu jest zakwalifikowanie do poniższych działań uczestników, którzy odeszli z pracy od 1 stycznia 2018 r. z powodu rozwiązania umowy o pracę. Z uwagi na specyficzną grupę docelową (średni wiek powyżej 45 r.ż, praca w grupie kapitałowej jako jedyne miejsce zatrudnienia) oraz, że jest to projekt skierowany do finansowania z FST, nie mogą mieć zastosowania zasady dla działań *outplacement* wdrażane w ramach programów z EFS. Dotyczy to warunków z wytycznych stosowanych dla EFS, które wykluczałyby z możliwości udziału w projekcie wielu zwolnionych pomiędzy 2018 r. a 2023 r. Nie może być zastosowane ograniczenie, które zawęży uczestnictwo do: osób zwolnionych 6 mies. przed rozpoczęciem projektu, osób przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych zwolnieniem z przyczyn nie dotyczących pracownika w wyniku procesów restrukturyzacyjnych, adaptacyjnych i modernizacyjnych przedsiębiorstw. Ponadto, biorąc pod uwagę powyżej wskazane cechy potencjalnych uczestników projektu, jak również to, że średnie wynagrodzenie jest wyższe o 30% od średniego wynagrodzenia poza sektorem, niechęć do zmiany miejsca pracy, a w szczególności wyboru pracy poza miejscem zamieszkania⁴ należy zapewnić aby narzędzia wykorzystywane w projekcie były bardziej

⁴ W kierunku sprawiedliwej transformacji regionów węglowych Wyzwania rynku pracy i perspektywy pracowników w Wielkopolsce, Bank Światowy, Lipiec 2022

zachęcające a tym samym bardziej korzystne niż narzędzia wykorzystywane w typowych projektach finansowanych ze środków EFS czy Funduszu Pracy. Biorąc pod uwagę sytuację na objętym projektem obszarze geograficznym (bardzo niski wskaźnik zatrudnienia, wysoki poziom ubóstwa)⁵, nie można dopuścić do sytuacji, w której grupa docelowa nie znajdzie zatrudnienia gdyż przyniesie to katastrofalne skutki dla całego regionu.

⁵ tamże

3.5. Wykorzystywane narzędzia przez prywatną agencję zatrudnienia (ścieżka nr 1 - a i b)

Celem nadrzędnym ścieżki nr 1 jest doprowadzenie uczestnika do nowego zatrudnienia (co do zasady umowa o pracę, chyba, że uczestnik wybierze inną formę zatrudnienia). Narzędzia wykorzystywane przez prywatną agencję zatrudnienia są przypisane do każdego uczestnika, który przystąpi do Programu pracowniczego i wybierze ścieżkę poszukiwania nowego zatrudnienia u nowego pracodawcy. Uczestnik i nowy pracodawca mogą decydować wspólnie, z których narzędzi agencja będzie korzystać.

Zbiór narzędzi tworzy koszyk opcjonalnych świadczeń na 1 uczestnika, który pozwala na utworzenie i trwałość nowego miejsca pracy. Koszt koszyka opcjonalnych świadczeń ograniczony jest kwotą średnio 150 tys. PLN. Powyższe wydatki stanowią pomoc *de minimis* dla przedsiębiorstw, które zdecydują się na zatrudnienie uczestnika i podlegają zasadom pomocy *de minimis*, która określa limit na jedno przedsiębiorstwo w wysokości 200 tys. EUR na 3 lata (do 500 tys. EUR indywidualne zgłoszenie do KE, 21 dni na wydanie decyzji).

Dodatkowym kosztem tego komponentu programu pracowniczego są usługi świadczone przez agencję, związane z kompleksową opieką doradcy ds. zatrudnienia.

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
Ścieżka 1a		
1.	Kompleksowa opieka dedykowanego doradcy ds. zatrudnienia z nielimitowaną liczbą spotkań w trakcie średnio 11-to miesięcznego indywidualnego programu mającego na celu znalezienie pracy. Opieka zawiera w szczególności doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Powyższe usługi polegają na zatrudnieniu u nowego pracodawcy, przy następujących założeniach:	Indywidualne doradztwo dla każdego uczestnika. Średni koszt doprowadzenia do zatrudnienia jednego uczestnika wynosi 9.900 zł. Wartość ta bazuje na danej, że średni czas pozostawania bez pracy na obszarze realizacji projektu wynosi 11 mc-cy ⁶ . Mediana ceny za godzinę wparcia wynosi 112,50 zł ⁷ . Przyjęto, że średnio uczestnik skorzysta ze wsparcia dwie godziny w tygodniu. Daje to kwotę

⁶ tamże

⁷ Baza Usług Rozwojowych, stan na dzień 4.10.2019 r.

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
	- doradca powinien dążyć aby warunki płacy powinny być min. na tym samym poziomie co na poprzednio zajmowanym stanowisku (ewentualne niższe wynagrodzenie jedynie za zgodą uczestnika) - doradca powinien dążyć aby zatrudnienie u nowego pracodawcy obejmowało jak najdłuższy okres, nawet 24 miesiące, jednak ostateczny okres zatrudnienia będzie wynikał z uzgodnień pomiędzy pracodawcą i pracownikiem - miejsce świadczenia pracy powinno znajdować się nie dalej niż 45 min. od miejsca zamieszkania (komunikacja publiczna) lub 30 min. (samochód własny). Jeśli niespełnione uczestnik korzysta z dodatkowych świadczeń (dodatek relokacyjny lub dofinansowanie kosztów dojazdu) - możliwe są szkolenia realizowane wg potrzeb uzgodnionych z nowym pracodawcą, z możliwością wyboru wykonawcy szkolenia (możliwe przeszkolenie u nowego pracodawcy, o ile posiada niezbędne certyfikaty). Szkolenia za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych. W kompleksowej usłudze przeprowadzenia pracownika do nowego miejsca zatrudnienia agencja korzysta ze ścieżki 1b, tj. zachęt dla nowych pracodawców i uczestników, pozwalających na utrzymanie min. wymaganej trwałości miejsca pracy m.in.:	(11 m-cy x 8 godzin x 112,50 zł) 9.900 zł.

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
	1. Szkoleń zawodowych 2. Subsydiowania zatrudnienia 3. Wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy Ponadto, uczestnik ma prawo do ponownego jednorazowego skorzystania z usługi agencji jeśli po upływie wymaganej trwałości zatrudnienie nie zostanie przedłużone (“druga szansa”), pod warunkiem: 1. zatrudnienia u innego pracodawcy 2. koszyk opcjonalnych świadczeń ze ścieżki 1 b wynosi max. 50% max. kwoty na 1 uczestnika (75 tys. PLN).	

Ścieżka 1b

2.	Szkolenia zawodowe (spersonalizowane, dostosowane do potrzeb oraz charakteru pracy, w tym wysokospecjalistyczne i trudno dostępne na rynku).	Średnia wartość szkoleń: 10 tys. PLN na 1 uczestnika. Jeśli realizowane na zamówienie nowego pracodawcy – w ramach pomocy de minimis
3.	Subsydiowane zatrudnienie Forma pomocy finansowej dla pracodawcy stanowiąca zachętę do zatrudnienia, zakładająca redukcję kosztów ponoszonych przez niego na zatrudnienie pracowników. Okres subsydiowania będzie wynikał z uzgodnień między pracodawcą a pracownikiem.	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), rozporządzeniem Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 9) lub właściwymi przepisami prawa Unii Europejskiej dotyczącymi pomocy de minimis w sektorze

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
		rybołówstwa i akwakultury, możliwe są koszty w ramach Programu pracowniczego związane z zatrudnieniem pracownika i refundacji kosztów pracodawcy w ramach subsydiowanego zatrudnienia. Refundacja kosztów zatrudnienia pracownika powinna obejmować okres 24 miesięcy (za zgodą pracownika okres ten może być krótszy). Koszty w ramach wsparcia oznaczają pokrycie wydatków związanych z płacami pracownika, w tym wynagrodzenie oraz opłacone od wynagrodzenia obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne. Wsparcie może stanowić pomoc de minimis. Pracodawca po zakończeniu okresu refundacji subsydiowanego zatrudnienia jest zobowiązany do utrzymania w zatrudnieniu uczestnika. Zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika następuje w takim samym czasie ile trwało subsydiowanie zatrudnienia.
4.	Wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy Forma pomocy finansowej dla pracodawcy stanowiąca zachętę do zatrudnienia, zakładająca zakup np. maszyn, urządzeń, sprzętu, mebli na pokrycie kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy w niezbędne elementy.	Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy to pomoc finansowa udzielana w związku z wyposażeniem lub doposażeniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku przez okres 24 miesięcy. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy może być przyznana w wysokości nie wyższej niż 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia.

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
		Refundacja stanowi pomoc de minimis i jest udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności tej pomocy. Do podstawowych obowiązków podmiotu, który otrzymał refundację należy: - zatrudnienie na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy przez okres co najmniej 24 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub skierowanego uczestnika co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, - utrzymanie przez okres co najmniej 24 miesięcy stanowisk pracy utworzonych w związku z przyznaną refundacją. Wielokrotność jednorazowej dotacji można wykorzystać na zakup urządzeń i prac dostosowawczych, jeżeli kilka osób zajmuje to samo stanowisko pracy (np. w systemie zmianowym).
	Dodatek relokacyjny Pokrycie kosztów zamieszkania związanych z podjęciem zatrudnienia w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy, poza miejscem stałego zamieszkania.	Jednorazowa wypłata pozwalająca na pokrycie kosztów wynajmu mieszkania na okres max 12 m-cy - wypłata na podstawie poświadczonej notarialnie umowy na wynajem mieszkania wraz z umową o pracę pokrywającą dany okres. Jeśli uczestnik zdecyduje się na zakup nieruchomości, dobrze byłoby aby możliwym było dofinansowanie do zakupu nieruchomości w wysokości 12krotności średnio rynkowej ceny miesięcznego najmu mieszkania.
5.	Dofinansowanie kosztów dojazdu do miejsca zatrudnienia	Wypłata uczestnikowi środków na pokrycie kosztów dojazdu do miejsca pracy przez okres max 12 m-cy, możliwe rozliczenie biletów komunikacji publicznej lub stawką ryczałtową zgodnie z zapisami

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
		Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 lutego 2013 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.
6.	Wsparcie reintegracyjne Wsparcie mające za zadanie przynieść efekt osvajania ze zmianą oraz odnalezienia się w nowym miejscu pracy i nowym otoczeniu. Obejmuje szkolenia reintegracyjne i motywujące oraz inne usługi reintegracyjne (doradztwo zawodowe, psychologiczne, coaching, mentoring), których celem jest przywrócenie uczestnika do pełni życia w społeczności lokalnej i życia zawodowego. Dostępne do 24 mies. od nowego zatrudnienia (z możliwością wydłużenia poza ten okres pod warunkiem utrzymania trwałości nowego zatrudnienia)	Wsparcie będzie zgodne z potrzebami uczestnika.

3.6. Wykorzystywane narzędzia przez podmiot posiadający doświadczenia w obszarze przedsiębiorczości społecznej (dalej Podmiot PS) (ścieżka nr 2)

Celem nadrzędnym ścieżki nr 2 jest doprowadzenie uczestnika do nowego zatrudnienia (w tym [1.] założyciel/członek spółdzielni socjalnej⁸/PS, innego podmiotu gospodarczego działającego na własny rachunek (w tym jednoosobowej działalności gospodarczej), za wynagrodzeniem z dochodów podmiotu, lub [2.] umowa o pracę/spółdzielcza umowa o pracę w istniejącym/nowo powoływanym PS/podmiocie gospodarczym). Narzędzia wykorzystywane przez Podmiot PS są przypisane do każdego uczestnika, który przystąpi do Programu pracowniczego i wybierze ścieżkę nr 2. Uczestnik lub grupa uczestników wspólnie z Podmiot PS decydują, z których narzędzi (form wsparcia) będą korzystać, poruszając się wokół max. obowiązujących limitów dla poszczególnych narzędzi.

W przypadku ścieżki 2, z uwagi na większe ryzyko związane z założeniem działalności, w tym PS, trwałość podmiotu wynosi min. 12 miesięcy. Jednak w zależności od wykorzystania poszczególnych narzędzi wydłuża się proporcjonalnie (opisane poniżej w tabeli). Stosowane będą również założenia ze ścieżki 1, wg których powinno się kierować Podmiot PS:

- Podmiot PS powinien dążyć do tego by warunki płacy były min. na tym samym poziomie co na poprzednio zajmowanym stanowisku (mogą być niższe jedynie za zgodą uczestnika),
- miejsce świadczenia pracy powinno znajdować się nie dalej niż 45 min. od miejsca zamieszkania (komunikacja publiczna) lub 30 min. (samochód własny). Jeśli niespełnione uczestnik może korzystać z dodatkowych świadczeń (**dodatek relokacyjny lub dofinansowanie kosztów dojazdu**).

Powyższe wydatki są także objęte limitami pomocy *de minimis* na jedno przedsiębiorstwo w wysokości 200 tys. EUR w ciągu 3 kolejnych lat (do 500 tys. EUR indywidualne zgłoszenie do KE, 21 dni na wydanie decyzji). W celu zapewnienia jak największej skuteczności w tworzeniu nowych i rozwoju istniejących PS oraz dla optymalizowania ich płynności finansowej, wszystkie narzędzia będą traktowane jako "koszyk opcjonalnych świadczeń", do wykorzystania w sposób elastyczny na bazie indywidualnych preferencji nowo tworzonych podmiotów oraz wynikający z biznesplanu przedsięwzięcia. Podobnie jak w ścieżce nr 1b,

⁸ Zgodnie z ustawą z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych - od 3 do 5 osób fizycznych.

podstawowy zbiór narzędzi tworzy koszyk opcjonalnych świadczeń na 1 uczestnika to średnio 150 tys. PLN. Stosowany będzie rozszerzony zbiór instrumentów, m.in. o bezzwrotną dotację na założenie działalności.

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
1.	Kompleksowa inkubacja dla osób/grupy osób zainteresowanych prowadzeniem działalności gospodarczej/ spółdzielni socjalnej oraz zatrudnienia w PS, m. in. kompleksowa opieka dedykowanego doradcy ds. zatrudnienia z nielimitowaną liczbą spotkań w trakcie max. 9-cio miesięcznego indywidualnego programu mającego na celu znalezienie i utrzymanie pracy. Opieka zawiera wsparcie rozwojowe, m.in. doradczo-szkoleniowe, coaching biznesowy. Obejmuje usługi doradcze w zakresie prawa, księgowości, marketingu i innych usług rozwojowych (w tym reintegracji społecznej i zawodowej) umożliwiających uzyskanie wiedzy potrzebnej do założenia i/lub prowadzenia działalności gospodarczej oraz w sektorze ekonomii społecznej. Wsparcie doradcze uzupełnione jest ofertą „na start” polegającą na sfinansowaniu podstawowych kosztów rozpoczęcia działalności gospodarczej/ spółdzielni socjalnej oraz jej utrzymania i rozwoju oraz stworzenia i utrzymania miejsca pracy w PS, w postaci m. in. (osobny koszt w projekcie): 1. Bezzwrotnej dotacji na rozpoczęcie działalności 2. Subsydiowania zatrudnienia 3. Wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy 4. Finansowego wsparcia pomostowego	Indywidualne doradztwo dla każdego uczestnika/ grupy uczestników powołujących nową działalność, dla przyszłych pracowników PS oraz dla otoczenia (w tym dla podmiotów społecznych i publicznych powołujących nowy podmiot czy też zatrudniających uczestników - istniejący podmiot i jego kadra zarządzająca). Narzędzia zapewniające okresową trwałość nowej działalności (koszyk opcjonalnych świadczeń) średnio 150 tys. PLN na 1 uczestnika. Decyzja o zastosowaniu tego narzędzia podejmowana jest w porozumieniu: <u>doradca</u> ds. inkubacji-<u>uczestnik</u>- potencjalny nowy <u>pracodawca</u>. Wartość - zależna od liczby uczestników projektu (ograniczona limitem pomocy <i>de minimis</i>).

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
	Dodatkowo, nowopowstałe podmioty gospodarcze/ spółdzielnie socjalne/PS będą mogły korzystać z opieki „rozwijaj się”. To usługi mające na celu wsparcie po założeniu i w prowadzeniu działalności gospodarczej oraz w sektorze ekonomii społecznej. Usługi te będą dostępne przez cały okres trwania Programu pracowniczego, również po upływie obowiązkowej trwałości dla nowotworzonych miejsc pracy. Będzie to regulowane indywidualnie umową o dofinansowanie dla poszczególnych podmiotów (gospodarczych i PS): 1. Usługi wsparcia/wzmocnienia dla podmiotu 2. Usługi wsparcia/wzmocnienia dla zatrudnianych uczestników	
2.	Bezzwrotna dotacja na założenie działalności gospodarczej/spółdzielni/spółek cywilnych lub miejsc pracy w spółdzielniach socjalnych.	Max. wartość dotacji zależeć będzie od rodzaju zakładanej działalności – w przypadku działalności w sektorze zielonej gospodarki lub w sektorze Podregionalnych Inteligentnych Specjalizacji (zgodnie z obowiązującą REGIONALNĄ STRATEGIĄ INNOWACJI DLA WIELKOPOLSKI 2030 są to: Odnawialne Źródła Energii i nowoczesne technologie energetyczne w tym wodorowe, Turystyka, Logistyka, Produkcja zdrowej żywności) może to być max 120 tys. PLN, w przypadku pozostałych – max 100 tys. PLN. Dotacja może być wykorzystana przez grupę uczestników jako wspólny wkład lub przez podmiot tworzący PS – wartość dotacji x liczba nowych miejsc pracy. Trwałość miejsca pracy:

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
		- co najmniej 12 miesięcy – w przypadku gdy wysokość dotacji będzie nie wyższa niż sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia, - co najmniej 24 miesiące – w przypadku, gdy wysokość dotacji będzie wynosiła powyżej sześciokrotności przeciętnego wynagrodzenia Podatek VAT jest kosztem niekwalifikowalnym.
3.	Subsydiowane zatrudnienie Forma pomocy finansowej dla pracodawcy (podmiotu zatrudniającego) stanowiąca zachętę do zatrudnienia, zakładająca redukcję kosztów ponoszonych przez niego na zatrudnienie pracowników w pierwszym okresie.	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), rozporządzeniem Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 9) lub właściwymi przepisami prawa Unii Europejskiej dotyczącymi pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury, możliwe są koszty w ramach Programu pracowniczego związane z zatrudnieniem pracownika i refundacji kosztów pracodawcy w ramach subsydiowanego zatrudnienia. Refundacja kosztów zatrudnienia pracownika powinna obejmować okres 24 miesięcy (za zgodą pracownika okres ten może być krótszy). Koszty w ramach wsparcia oznaczają pokrycie wydatków związanych z płacami pracownika, w tym wynagrodzenie oraz opłacone od wynagrodzenia obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne. Wsparcie może stanowić pomoc de minimis.

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
		Pracodawca po zakończeniu okresu refundacji subsydiowanego zatrudnienia jest zobowiązany do utrzymania w zatrudnieniu uczestnika. Zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika następuje w takim samym czasie ile trwało subsydiowanie zatrudnienia.
4.	Wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy Forma pomocy finansowej dla pracodawcy stanowiąca zachętę do zatrudnienia, zakładająca zakup np. maszyn, urządzeń, sprzętu, mebli i innych wydatków niezbędnych na pokrycie kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy	Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy to pomoc finansowa udzielana w związku z wyposażeniem lub doposażeniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku przez okres 24 miesięcy. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy może być przyznana w wysokości nie wyższej niż 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia. Refundacja stanowi pomoc de minimis i jest udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności tej pomocy. Do podstawowych obowiązków podmiotu, który otrzymał refundację należy: - zatrudnienie na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy przez okres co najmniej 24 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub skierowanego uczestnika co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, - utrzymanie przez okres co najmniej 24 miesięcy stanowisk pracy utworzonych w związku z przyznaną refundacją. Wielokrotność jednorazowej dotacji można wykorzystać na zakup urządzeń i prac dostosowawczych, jeżeli kilka osób zajmuje to

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
		samo stanowisko pracy (np. w systemie zmianowym).
5.	Finansowe wsparcie pomostowe Działania ułatwiające początkującemu przedsiębiorstwu/PS zatrudniającemu prowadzenie działalności w pierwszym okresie jej funkcjonowania, rozwoju i zatrudnienia uczestnika.	Refundacja (z możliwością zaliczkowania) przez okres do 6 miesięcy kosztów prowadzenia działalności i utrzymania/rozwoju miejsca pracy, z możliwością wydłużenia do max. 12 miesięcy. Obowiązek utrzymania podmiotu: co najmniej 12/24 miesiące. Do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie (obejmuje m.in.: obowiązkowe składki ubezpieczeniowe, najem powierzchni biurowej, opłaty za energię, usługi księgowe). Podatek VAT jest kosztem niekwalifikowalnym.
6.	Usługi wsparcia/wzmocnienia dla podmiotu i zatrudnianych uczestników • “rozwijaj się” dla podmiotu • wsparcie reintegracyjne dla zatrudnianych uczestników	• Dla podmiotu – doradztwo prawne, marketingowe, księgowe, mentoring, itp. • Dla uczestników – mające za zadanie przynieść efekt osvajania ze zmianą oraz odnalezienia się w nowym miejscu pracy i nowym otoczeniu. Obejmuje szkolenia reintegracyjne i motywujące oraz inne usługi reintegracyjne (doradztwo zawodowe, psychologiczne, coaching), których celem jest przywrócenie uczestnika do pełni życia w społeczności lokalnej i życia zawodowego Wartość – zależna od liczby uczestników projektu. Usługi dostępne po założeniu podmiotu/ utworzeniu miejsca pracy przez okres trwania Programu pracowniczego (lub krócej), regulowany indywidualnie wg potrzeb umową o dofinansowanie lub umową z uczestnikiem.

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
		Po założeniu działalności przez uczestników projektu, podatek VAT ujęty w kosztach usług na rzecz podmiotów jest kosztem niekwalifikowalnym.

Przed przystąpieniem do danej ścieżki, uczestnik objęty zostanie Indywidualnym Planem Działania, który skieruje uczestnika, biorąc pod uwagę jego predyspozycje, na odpowiednią ścieżkę.