**Załącznik 18**

***Standard udzielania wsparcia związanego z organizacją subsydiowanego zatrudnienia na rzecz uczestników projektów w ramach Poddziałania 1.2.1***

***Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 w województwie śląskim***

1. **Typ operacji i formy wsparcia:**

Każdy z uczestników projektu w zakresie aktywizacji zawodowej powinien otrzymać pełną ofertę wsparcia, obejmującą wszystkie formy pomocy, które zostaną zidentyfikowane u niego

jako niezbędne w celu poprawy sytuacji na rynku pracy lub uzyskania zatrudnienia, dostępne spośród katalogu form wsparcia w ramach niniejszego konkursu.

W ramach Działania 1.2 *Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty konkursowe* Poddziałania 1.2.1 *Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego* Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 przewidziano do realizacji m.in. 3 typ operacji tj. **instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców:**

* nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania danego zawodu, m.in. poprzez staże i praktyki, spełniające standardy wskazane w Europejskiej Ramie Jakości Praktyk i Staży,
* wsparcie zatrudnienia osoby młodej u przedsiębiorcy lub innego pracodawcy, stanowiące zachętę do zatrudnienia, m.in. poprzez **pokrycie kosztów subsydiowania zatrudnienia dla osób, u których zidentyfikowano adekwatność tej formy wsparcia, refundację wyposażenia lub doposażenia[[1]](#footnote-2) stanowiska (wyłącznie w połączeniu z subsydiowanym zatrudnieniem[[2]](#footnote-3)).**

Udzielenie wsparcia uczestnikowi projektu w postaci zatrudnienia subsydiowanego musi być **poprzedzone** **analizą** możliwości udzielenia innych form wsparcia oraz analizą użyteczności zdobytych kompetencji na regionalnym rynku pracy.

1. **Subsydiowane zatrudnienie:**

Definicja subsydiowanego zatrudnienia:

Zgodnie z zapisami projektu *Wytycznych Ministra Infrastruktury i Rozwoju w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020* **zatrudnienie subsydiowane** to forma pomocy finansowej dla pracodawcy stanowiąca zachętę do zatrudnienia, zakładająca redukcję kosztów ponoszonych przez niego na zatrudnienie pracowników zgodnie z art. 32 i 33 rozporządzenia

Komisji Europejskiej (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1).

Zgodnie z powyższym projektem *Wytycznych* subsydiowane zatrudnienie jest uznawane za "zatrudnienie”. Należy je rozumieć jako zachętę do zatrudnienia zgodnie z definicjami Polityki Rynku Pracy (LMP): zachęty do zatrudnienia obejmują środki, które ułatwiają rekrutację osób bezrobotnych i innych grup docelowych lub pomagają zapewnić ciągłość zatrudnienia osób narażonych na przymusowe zwolnienie z pracy.

Zachęty do zatrudnienia odnoszą się do subsydiowania miejsc pracy na otwartym rynku prac, które mogą istnieć lub zostać stworzone bez dotacji publicznych i które, jak należy mieć nadzieję, utrzymają się po okresie subsydiowania.[[3]](#footnote-4) Miejsca pracy, które mogą być subsydiowane, dotyczą zwykle sektora prywatnego, ale do uzyskania wsparcia kwalifikują się również miejsca pracy z sektora publicznego i instytucji niekomercyjnych, przy czym rozróżnienie nie jest wymagane. Środki publiczne w postaci zachęt w zakresie zatrudnienia mają swój udział w kosztach zatrudnienia, przy czym większość tych kosztów nadal ponosi pracodawca. Nie wyklucza to jednak przypadków, kiedy wszystkie koszty pracy są pokrywane przez określony czas ze środków publicznych.

Wsparcie:

Zgodnie z art. 32 ust. 2 oraz art. 33 ust. 2 rozporządzenia Komisji Europejskiej (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu, w ramach pomocy w formie subsydiowania wynagrodzeń na rekrutację pracowników za koszty kwalifikowalne uznaje się:

* koszty płacy w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy od dnia rekrutacji pracownika znajdującego się w szczególnie niekorzystnej sytuacji;
* w przypadku pracownika znajdującego się w bardzo niekorzystnej sytuacji za koszty kwalifikowalne uznaje się koszty płacy za okres nie dłuższy niż 24 miesiące od dnia rekrutacji;
* koszty płacy w danym okresie zatrudnienia pracownika niepełnosprawnego.

Koszty płacy oznaczają pokrycie **wydatków związanych z płacami** pracowników, w tym wynagrodzenie brutto oraz opłacone od wynagrodzeń obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne.

Maksymalna wysokość sfinansowania subsydiowanego zatrudnienia (refundacji):

W przypadku projektów przewidujących realizację subsydiowanego zatrudnienia wymagany jest **wkład własny**.

**Intensywność pomocy** nie przekracza:

* wysokości **50%** kosztów kwalifikowanych tj. wynagrodzenia - w przypadku pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji lub pracowników znajdujących się w bardzo niekorzystnej sytuacji;
* wysokości **75%** kosztów kwalifikowanych tj. wynagrodzenia - w przypadku pracowników będących osobami z niepełnosprawnościami.

**Maksymalna wysokość refundacji** w odniesieniu do uczestnika projektu dla zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi ½ „przeciętnego wynagrodzenia” zgodnie z ostatnim kwartalnym komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego[[4]](#footnote-5), poprzedzającym dzień złożenia wniosku o dofinansowanie projektu.

Pracownik znajdujący się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy:

Zgodnie z art. 2 pkt 4 rozporządzenia Komisji Europejskiej (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu za **pracownika znajdującego się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy** należy rozumieć każdą osobę, która:

* 1. jest bez stałego zatrudnienia za wynagrodzeniem w okresie ostatnich 6 miesięcy; lub
	2. jest w wieku od 15 do 24 lat; lub
	3. nie posiada wykształcenia ponadgimnazjalnego lub zawodowego (Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia 3) lub nie minęły więcej niż dwa lata od momentu ukończenia przez nią edukacji w pełnym wymiarze i która nie znalazła do tej pory pierwszego stałego zatrudnienia za wynagrodzeniem; lub
	4. jest w wieku ponad 50 lat; lub
	5. jest osobą dorosłą mieszkającą samotnie, mającą na utrzymaniu co najmniej jedną osobę; lub
	6. pracuje w sektorze lub zawodzie w państwie członkowskim, w którym dysproporcja kobiet i mężczyzn jest co najmniej o 25 % większa niż średnia dysproporcja we wszystkich sektorach gospodarki w tym państwie członkowskim i należy do grupy stanowiącej mniejszość; lub
	7. jest członkiem mniejszości etnicznej w państwie członkowskim, który w celu zwiększenia szans na uzyskanie dostępu do stałego zatrudnienia musi poprawić znajomość języka, uzupełnić szkolenia zawodowe lub zwiększyć doświadczenie zawodowe.

Pracownik znajdujący się w bardzo niekorzystnej sytuacji na rynku pracy:

Zgodnie z art. 2 pkt 99 rozporządzenia Komisji Europejskiej (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu za **pracownika znajdującego się w bardzo niekorzystnej sytuacji na rynku pracy** należy rozumieć każdą osobę, która:

1. jest bez stałego zatrudnienia za wynagrodzeniem w okresie co najmniej 24 miesięcy; lub
2. jest bez stałego zatrudnienia za wynagrodzeniem w okresie co najmniej 12 miesięcy i należy do jednej z kategorii od b) do g) wymienionych w ramach definicji „pracownika znajdującego się w szczególnie niekorzystnej sytuacji”.

Osoba z niepełnosprawnościami:

Zgodnie z zapisami *Wytycznych Ministra Infrastruktury i Rozwoju w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020* **osoby z niepełno sprawnościami** to osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami. Na potrzeby wskazanych *Wytycznych* oraz niniejszego *Standardu* przyjęto stosowanie definicji osób z niepełnosprawnościami, która uwzględnia osoby niepełnosprawne w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721, z późn. zm.), a także osoby z zaburzeniami psychicznymi, o których mowa w ustawie z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego (t.j. Dz. U. z 2011 r. Nr 231, poz. 1375 z późn. zm.).

Wzrost netto liczby pracowników:

W przypadku finansowania zatrudnienia subsydiowanego musi zostać zachowany wymóg **osiągnięcia wzrostu netto liczby pracowników** w porównaniu ze średnią z ostatnich 12 miesięcy (zakaz finansowania bieżącego zatrudnienia), a przez to obowiązek zatrudnienia pracownika przez co najmniej 12 miesięcy po zakończeniu udzielania wsparcia w ramach projektu.

Zgodnie z art. 32 ust. 3 oraz art. 33 ust. 3 rozporządzenia Komisji Europejskiej (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu, powodem zwolnienia zapełnionego w ten sposób etatu lub etatów nie może być redukcja etatu.

Przy zwolnieniu dopuszcza się by jego przyczyną było:

* dobrowolne rozwiązanie stosunku pracy,
* niepełnosprawność,
* przejście na emeryturę z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego,
* dobrowolne zmniejszenie wymiaru czasu pracy;
* zgodne z prawem zwolnienie za naruszenie obowiązków pracowniczych.

Jeżeli **okres zatrudnienia** jest krótszy niż 12 miesięcy, lub 24 miesiące w przypadku pracowników znajdujących się w bardzo niekorzystnej sytuacji, wówczas pomoc jest proporcjonalnie zmniejszona.

Efektywność zatrudnieniowa:

Zatrudnienie subsydiowane jest uwzględniane w kryterium efektywności zatrudnieniowej pod warunkiem realizacji tej formy wsparcia poza projektami współfinansowanymi ze środków EFS. W liczbie pracujących nie uwzględnia się zatem osoby, która została zatrudniona (zatrudnienie subsydiowane) w ramach projektu współfinansowanego z EFS.

1. **Wyposażenie lub doposażenie stanowiska:**

Wsparcie dla uczestnika projektu w postaci wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy może zostać przewidziane w projekcie wyłącznie **w połączeniu z subsydiowanym zatrudnieniem.**

Adaptacja miejsc pracy na potrzeby osób niepełnosprawnych, doposażenie i wyposażenie stanowiska pracy w ramach projektu subsydiowanego zatrudnienia finansowane jest w ramach **cross-financingu i środków trwałych,** które zgodnie z zapisami *SZOOP PO WER 2014-2020* w ramach Poddziałania 1.2.1 stanowią w projekcie nie więcej niż 10% wydatków kwalifikowanych na warunkach określonych w *Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020.*

1. **Pomoc publiczna:**

Pomoc publiczna i de minimis:

W przypadku projektów objętych zasadami pomocy publicznej w rozumieniu Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (art. 93, art. 106 ust. 2, art. 107 ust. 2 i 3), za kwalifikowalne mogą być uznane tylko te wydatki, które spełniają łącznie warunki określone w *Wytycznych Ministra Infrastruktury i Rozwoju w zakresie kwalifikowalności*

*wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020*, niniejszym *Standardzie* i warunki wynikające z odpowiednich regulacji w zakresie pomocy publicznej, przyjętych na poziomie unijnym lub krajowym.

Do wskazanych regulacji należą m.in.:

* rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187/1 z 26.6.2014, str. 1);
* rozporządzenie 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)
* rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1370/2007 z 23 października 2007 r. dotyczące usług publicznych w zakresie kolejowego i drogowego transportu pasażerskiego oraz uchylające rozporządzenia Rady (EWG) nr 1191/69 i (EWG) nr 1107/70 (Dz. Urz. L 315/1 z 3.12.2007, str. 1);
* decyzja Komisji z 20 grudnia 2011 r. w sprawie stosowania art. 106 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy państwa w formie rekompensaty z tytułu świadczenia usług publicznych, przyznawanej przedsiębiorstwom zobowiązanym do wykonywania usług świadczonych w ogólnym interesie gospodarczym (Dz. Urz. UE L 7 z 11.1.2012, str. 3);
* rozporządzenie MIiR w sprawie udzielania pomocy de minimis i pomocy publicznej w ramach programów operacyjnych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014-2020.

Dla celów *Wytycznych Ministra Infrastruktury i Rozwoju w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020 oraz niniejszego Standardu* uznaje się, że pomoc publiczna obejmuje także pomoc *de minimis*.

1. **Przykłady – wysokość refundacji:**

Przykład 1:

Pracodawca zatrudnia 1 osobę w ramach projektu, za wynagrodzeniem 2.000,00 PLN brutto;

Przykładowy koszt pracodawcy za miesiąc wynosi 2.000,00 PLN brutto + 360,00[[5]](#footnote-6) PLN (składki ZUS po stronie pracodawcy) = 2.360,00 PLN;

Kwota przeciętnego wynagrodzenia w I kwartale 2015 roku wynosiła 4.054,89 PLN;

Maksymalna refundacja to 1/2 przeciętnego wynagrodzenia w I kwartale 2015 roku tj. 2027,44 PLN;

Kwota wsparcia (refundacja) w ramach projektu wyniesie: 2.360,00 PLN x 50% = 1.180,00 PLN (pomoc publiczna)

Pozostałe 50% kosztów stanowią wkład prywatny przedsiębiorcy, który wyniesie 1.180,00 PLN;

**albo**

Kwota wsparcia (refundacja) w ramach projektu wyniesie: 2.360,00 PLN x 100% = 2~~.360,00 PLN~~ = 2027,44 PLN; (pomoc de minimis);

Pozostałe koszy stanowią wkład prywatny przedsiębiorcy, który wyniesie 332,56 PLN.

Przykład 2:

Pracodawca zatrudnia 1 osobę w ramach projektu, za wynagrodzeniem 4.000,00 PLN brutto;

Przykładowy koszt pracodawcy za miesiąc wynosi 4.000,00 PLN brutto + 720,00 PLN (składki ZUS po stronie pracodawcy) = 4.720,00 PLN;

Kwota wsparcia w ramach projektu: 4.720,00 PLN x 50% = ~~2.360,00 PLN~~ = 2027,44 PLN;

Wkład prywatny przedsiębiorcy wyniesie: 4.720,00 PLN - 2027,44 PLN = 2.692,56 PLN;

**albo**

Kwota wsparcia (refundacja) w ramach projektu wyniesie: 4.720,00 PLN x 100% = ~~4.720,00 PLN~~ = 2027,44 PLN; (pomoc de minimis);

Pozostałe koszy stanowią wkład prywatny przedsiębiorcy, który wyniesie 2.692,56 PLN.

1. Zgodnie z zapisami art. 46 pkt. 1) ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 149) maksymalna refundacja kosztu wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy wynosi 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia. Przeciętne wynagrodzenie jest przyjmowane w wysokości obowiązującej w dniu zawarcia umowy (art. 46 ust. 2 pkt 5 ustawy). [↑](#footnote-ref-2)
2. Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w przypadku realizacji projektu przez powiatowe urzędy pracy, doposażenie stanowiska pracy nie może być stosowane jako element wsparcia. Wsparcie zatrudnienia osób młodych u przedsiębiorców będzie więc mogło być realizowane wyłącznie poprzez subsydiowanie zatrudnienia. [↑](#footnote-ref-3)
3. W ramach projektu nie mogą być zatem refundowane koszty związane z organizacją robót publicznych. [↑](#footnote-ref-4)
4. Przeciętne wynagrodzenie w I kw. 2015 r. wyniosło 4.054,89 zł (Komunikat Prezesa GUS z 12 maja 2015 r., M.P. 2015.410). Informacja publikowana jest również na stronie internetowej [www.stat.gov.pl](http://WWW.stat.gov.pl) (zakładka Informacje sygnalne – komunikaty i obwieszczenia). [↑](#footnote-ref-5)
5. Składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 18 %. Kwota zarówno składki na ubezpieczenie społeczne jak też łączna kwota podlegająca refundacji - uzależniona jest od wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która jest zróżnicowana (od 0,67 % do 3,60 % lub inna ustalona przez ZUS). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia. [↑](#footnote-ref-6)