

Załącznik do Uchwały Zarządu Województwa Śląskiego nr 875/21/VII/2024 z dnia 13 sierpnia 2024 r

Standard realizacji usługi w zakresie
subsydiowanego zatrudnienia oraz
doposażenia lub wyposażenia stanowiska
pracy w ramach Działań:

FESL.05.16 Outplacement EFS+,

FESL.10.19 Outplacement FST,

Funduszy Europejskich dla Śląskiego 2021 –
2027 (dalej: Standard)

1. Wstęp.....	2
2. Doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy.....	3
3. SUBSYDIOWANE ZATRUDNIENIE.....	9
4. Załączniki.....	12

1. Wstęp.....	2
2. Doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy.....	3
3. SUBSYDIOWANE ZATRUDNIENIE.....	9
4. Załączniki.....	12

Standard ma zastosowanie dla Działów: FESL.05.16 Outplacement EFS+ oraz FESL.10.19 Outplacement FST - określa minimalne wymagania, dotyczące finansowego wsparcia przedsiębiorców, zatrudniających uczestników projektu w ramach subsydiowanego zatrudnienia lub wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy, które powinno służyć wspomaganie wzrostu zatrudnienia.

Zapisy Standardu obowiązują wnioskodawcę na etapie przygotowania i złożenia do Instytucji Organizującej Nabór (dalej: ION) wniosku o dofinansowanie oraz Beneficjenta na etapie realizacji projektu.

Ww. formy wsparcia mają charakter fakultatywny, a ich zastosowanie w projekcie musi wynikać wprost z przeprowadzonej diagnozy uczestnika projektu, zakończonej Indywidualnym Planem Działania.

Dopuszcza się również możliwość udzielenia wsparcia finansowego w postaci wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy w powiązaniu z zatrudnieniem subsydiowanym.

Beneficjent realizując projekt outplacement-owy musi stosować wszelkie warunki wynikające z Regulaminów wyboru oraz kryteriów wyboru projektów, w szczególności w zakresie grupy docelowej i obszaru wsparcia.

Zapisy Standardu mają charakter ramowy, a **Beneficjent jest zobowiązany, na etapie realizacji projektu, przygotować odpowiednie wzory dokumentów stanowiące podstawę udzielenia wsparcia finansowego tj.:**

- **regulamin** opisujący w szczególności warunki ubiegania się o wsparcie oraz procedurę wnioskowania;
- **wniosek przedsiębiorcy o udzielenie wsparcia finansowego** (Beneficjent określa we wzorze możliwe formy zabezpieczenia zwrotu refundacji);
- **umowę wsparcia finansowego** pomiędzy Beneficjentem a przedsiębiorcą (pracodawcą);
- **formularz** (zgodne z powszechnie obowiązującym wzorem) i **oświadczenie dot. pomocy de minimis**;
- **inne dokumenty**, niezbędne w opinii Beneficjenta do udzielenia wsparcia, wynikające np. z zapisów wniosku o dofinansowanie.

Zapisy ww. dokumentów nie mogą być sprzeczne z zapisami przedmiotowego Standardu.

Wsparcie dla przedsiębiorcy w formie wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz subsydiowanego zatrudnienia stanowić będzie pomoc de minimis i będzie ona udzielana w oparciu o przepisy rozporządzenia Komisji (UE) 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do

pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L, 2023/2831 z 15.12.2023), dalej „rozporządzenia nr 2023/2831”.

Pomoc może być udzielana przedsiębiorcom, z wyłączeniem przypadków, o których mowa w art. 1 ust. 1 rozporządzenia nr 2023/2831, mając przy tym na uwadze zapisy załącznika do niniejszego Standardu.

Podstawą prawną dla udzielania przedsiębiorcom pomocy de minimis:

- a) **ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+)** dla Działania FESL.05.16 jest rozporządzenie Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 20 grudnia 2022 r. w sprawie udzielania pomocy de minimis oraz pomocy publicznej w ramach programów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) na lata 2021-2027 (Dz. U. z 2022 r. poz. 2782 z późn. zm.), dalej zwane rozporządzeniem krajowym EFS+.

Zgodnie z § 6 ust. 4 rozporządzenia krajowego EFS+ pomoc de minimis może być udzielona na podstawie umowy albo porozumienia, o których mowa w art. 2 pkt 32 lit. a albo b ustawy¹, decyzji o dofinansowaniu projektu lub innego dokumentu, będącego podstawą jej udzielenia, który określa szczegółowe przeznaczenie, warunki i tryb udzielania pomocy de minimis na rzecz przedsiębiorcy.

- b) **ze środków Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST)** dla Działania FESL. 10.19 jest rozporządzenie Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 17 kwietnia 2024 r. w sprawie udzielania pomocy de minimis w ramach regionalnych programów na lata 2021–2027 (Dz. U. z 2024 r. poz. 598).

Jeżeli przedsiębiorstwo prowadzi działalności w sektorach wykluczonych, zgodnie z zał. nr 1 do niniejszego Standardu, nie może ono otrzymać wsparcia finansowego na subsydiowane zatrudnienie oraz doposażenie / wyposażenie stanowiska pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe, w przypadku zmiany przepisów prawa w zakresie udzielania pomocy publicznej/pomocy de minimis na etapie realizacji projektu, jesteś zobowiązany do stosowania aktualnych podstaw prawnych.

2. DOPOSAŻENIE LUB WYPOSAŻENIE STANOWISKA PRACY

1. Wsparcie ma na celu pokrycie całości lub części (w zależności od potrzeb przedsiębiorcy) kosztów kwalifikowalnych poniesionych w ramach wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, z którego korzystać będzie uczestnik projektu.

¹ Tj. ustawa z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021–2027.

2. Warunkiem możliwości ubiegania się o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy jest podpisana umowa między Beneficjentem a przedsiębiorcą.
- 3. O refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego w ramach projektu uczestnika projektu może ubiegać się przedsiębiorca, który:**
- prowadzi działalność gospodarczą i jego siedziba² znajduje się na obszarze woj. śląskiego;
 - w okresie 6 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku nie rozwiązał stosunku pracy z pracownikiem w drodze wypowiedzenia bądź na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników;
 - w okresie 6 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku nie obniżył wymiaru czasu pracy pracownika;
 - nie zalega w dniu złożenia wniosku z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych, innych danin publicznych oraz nie posiada nieuregulowanych w terminie zobowiązań cywilnoprawnych;
 - nie został ukarany za przestępstwo przeciwko obrotowi gospodarczemu w rozumieniu ustawy z dnia 6 czerwca 1997r. – Kodeks karny lub ustawy z dnia 28 października 2002r. o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary, w okresie 2 lat przed dniem złożenia wniosku;
 - złoży kompletny i prawidłowo sporządzony wniosek oraz inne niezbędne do jego uwzględnienia dokumenty (np. kserokopię aktualnego dokumentu poświadczającego formę prawną Pracodawcy).
4. W ramach projektu refundowane będą koszty wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, zlokalizowanego na terenie województwa śląskiego.
5. Formą zatrudnienia jest umowa o pracę, w wymiarze nie mniejszym niż połowa wymiaru czasu pracy na okres co najmniej 24 miesięcy. Tym samym, przez minimum 24 miesiące od daty podpisania umowy o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, przedsiębiorca (pracodawca) musi utrzymać utworzone stanowisko pracy.
6. Rotacja zatrudnionych na nim pracowników jest możliwa. Przedsiębiorca (pracodawca) może zwolnić uczestnika projektu na zasadach przewidzianych w kodeksie pracy (tj.

² Przez siedzibę należy rozumieć również oddział posiadający odrębny od siedziby numer identyfikacji podatkowej.

naruszenie obowiązków pracowniczych), ale nie może zlikwidować powstałego wakatu. W przypadku likwidacji powstałego wakatu, refundację należy zwrócić.

7. **Wartość wsparcia na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy** (na każdą osobę przypisaną do wyposażonego lub doposażonego stanowiska pracy) **nie może przekroczyć 60 000 zł netto (bez podatku VAT)**, bez względu na status podatkowy pracodawcy. Faktyczna wartość wsparcia wynika z kalkulacji przedstawionej we wniosku o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy i zostanie określana w umowie podpisywanej między Beneficjentem a przedsiębiorcą (pracodawcą).
8. Refundacja dotyczy wydatków niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania stanowiska pracy. Obejmuje wyłącznie zakup środków trwałych, urządzeń, maszyn, sprzętów / oprogramowania (brak możliwości wynajmu czy leasingu) do wyposażenia stanowiska pracy, środków niezbędnych do zapewnienia zgodności stanowiska pracy z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wymaganiami ergonomii. Na katalog wydatków nakładają się warunki dopuszczalności wynikające z zakazu wspierania inwestycji związanych z paliwami kopalnymi³. Tym samym wsparcie nie jest udzielane na zakup pojazdów spalinowych, maszyn i urządzeń zasilanych paliwami kopalnymi np. koparek, dźwigów czy zakup wyposażenia np. kuchni zasilanej gazem. Nie ma również możliwości przeznaczenia środków otrzymanych na utworzenie stanowiska pracy na wydatki związane z remontem pomieszczeń dla tworzonych stanowisk pracy.
9. Wartość maksymalnej kwoty określonej w ust. 5 dotyczy refundacji kosztów stanowiska pracy dla pracownika zatrudnionego na pełen etat. W przypadku pracowników zatrudnionych w niższym wymiarze, wartość maksymalnej kwoty jest proporcjonalnie obniżona. Wymagane jest zatrudnienie w wymiarze minimum pół etatu.
10. W przypadku ustania stosunku pracy⁴ z pracownikiem skierowanym na dofinansowane stanowisko pracy, Beneficjent kieruje nowego uczestnika projektu na jego miejsce. Pracodawca ma obowiązek przyjęcia do pracy kolejnego uczestnika projektu skierowanego przez Beneficjenta w miejsce osoby, z którą ustał stosunek pracy. Z nowym pracownikiem Beneficjent zawiera umowę o pracę na (co najmniej) okres wymagany do utrzymania refundowanego stanowiska pracy. W sytuacji, kiedy w projekcie nie ma osoby o wymaganych kwalifikacjach określonych we wniosku albo po zakończeniu okresu realizacji projektu przez Beneficjenta, Pracodawca obsadza we własnym zakresie zwolnione stanowisko osobą spełniającą wymagania określone dla dofinansowanego miejsca pracy, zgodnie z zapisami „Wniosku o udzielenie wsparcia finansowego w formie refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska

³ Przykłady włączeń w oparciu o zapisy art. 9 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2021/1056 z 24 czerwca 2021 r., oraz zgodnie z pismem z MFIPR z 25 kwietnia br., w sprawie zakazu wspierania inwestycji związanych z paliwami kopalnymi (znak sprawy: DRP-VIII.688.1.2024.JS)

⁴ Jeżeli pracownik sam złoży wypowiedzenie lub umowa zostanie rozwiązana za porozumieniem stron.

pracy”, przez okres trwania umowy⁵. Pracodawca nie może obsadzić refundowanego stanowiska pracy pracownikiem w ramach przeniesienia, tj. zmiany stanowiska pracy wewnątrz firmy. O każdej zmianie w zatrudnieniu Pracodawca informuje Beneficjenta.

11. Wsparcie dotyczące refundacji kosztów doposażenia stanowiska pracy zatrudnionego uczestnika projektu, będzie dokonywane na podstawie złożonego wniosku i w oparciu o zapisy umowy pomiędzy Beneficjentem a przedsiębiorcą (pracodawcą). Ww. wniosek należy złożyć przed zatrudnieniem uczestnika projektu (dotyczy uczestników projektu, które wcześniej nie zostały zatrudnione u danego pracodawcy na zasadach subsydiowanego zatrudnienia).
12. Wniosek o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy musi zawierać co najmniej:
 - a) dane dotyczące wnioskodawcy (przedsiębiorcy i prowadzonej działalności);
 - b) informacje dotyczące stanowiska (stanowisk) pracy, jakie wnioskodawca (przedsiębiorca) zamierza doposażyć lub wyposażyć w zakresie co najmniej:
 - i. nazwy stanowiska pracy;
 - ii. rodzaju pracy, jaka będzie wykonywana na refundowanym stanowisku;
 - iii. wymaganych kwalifikacji, umiejętności, doświadczenia zawodowego pracownika oraz ogólnego zakresu obowiązków na refundowanym stanowisku;
 - iv. adresu miejsca wykonywania pracy;
 - v. okresu przez jaki zostanie utrzymane stanowisko pracy, utworzone w związku z przyznaną refundacją;
 - vi. okresu zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy (min. 24 mies.)
 - c) wnioskowaną kwotę refundacji;
 - d) kalkulację wydatków na wyposażenie lub doposażenie dla poszczególnych stanowisk pracy i źródła ich finansowania z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracowników na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy⁶;
 - e) szczegółową specyfikację wydatków dotyczących wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy (w szczególności: nazwę wydatku, producenta i model, jego wartość i uzasadnienie wydatku pod kątem refundowanego stanowiska pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wymogami ergonomii);
 - f) proponowaną formę zabezpieczenia zwrotu refundacji;

⁵ Pracodawca może zatrudnić osobę o niższych kwalifikacjach na zwolnione stanowisko pracy, pod warunkiem, że przeszkoli ją we własnym zakresie przed jej obsadzeniem.

⁶ Beneficjent dokonuje weryfikacji racjonalności przedstawionych wydatków.

g) podpis osoby upoważnionej.

13. Umowa o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy pomiędzy Beneficjentem a przedsiębiorcą (pracodawcą) musi zawierać co najmniej:

- a) określenie stron umowy;
- b) wartość wnioskowanej refundacji;
- c) formę zabezpieczenia, w tym zobowiązanie do:
 - zwrotu otrzymanych środków wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia otrzymania refundacji kosztów, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania w przypadku naruszenia warunków umowy, jeżeli podmiot prowadzący działalność gospodarczą, zatrudniał na utworzonym stanowisku pracy uczestnika projektu, co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy łącznie przez okres krótszy niż 24 miesiące⁷;
 - w przypadku śmierci osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą przed upływem 24 miesięcy utrzymania stanowiska pracy lub zatrudnienia na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy i nieustanowienia zarządu sukcesyjnego, zwrot refundacji następuje proporcjonalnie do okresu, jaki pozostał do 24 miesięcy zatrudnienia lub utrzymania stanowiska pracy. Od kwoty podlegającej zwrotowi nie nalicza się odsetek ustawowych;
- d) wymóg zatrudnienia uczestnika projektu na okres min. 24 miesięcy;
- e) warunki dla przedsiębiorcy wymagane do refundacji poniesionych wydatków na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy, w tym utrzymania stanowiska pracy przez okres min. 24 mies.;
- f) informację w zakresie przetwarzania danych osobowych;
- g) warunki wynikające z wnioskowania o pomoc de minimis;
- h) obowiązek poddania się kontroli upoważnionych do tego podmiotów przez okres utrzymania stanowiska pracy;
- i) obowiązki informacyjne;
- j) podpis osoby upoważnionej.

14. Warunkami dokonania refundacji kosztów poniesionych na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy są:

⁷ Z zastrzeżeniem, iż zwrot otrzymanych środków wraz z odsetkami ustawowymi liczony jest proporcjonalnie do okresu, jaki pozostał do 24 miesięcy zatrudnienia.

- a) wcześniejsze zatrudnienie uczestnika projektu, który będzie wykonywać swoje obowiązki służbowe na dofinansowanym miejscu pracy lub z wykorzystaniem sprzętów / oprogramowania przynależnego dla ww. miejsca pracy;
 - b) przedłożenie przez przedsiębiorcę (pracodawcę) Beneficjentowi rozliczenia końcowego zawierającego zestawienie kwot wydatkowanych w okresie od dnia zawarcia umowy na poszczególne stanowisko pracy według rodzaju wydatku i jego szczegółowej specyfikacji, w tym kserokopii faktur, rachunków lub innych dokumentów potwierdzających wydatki na doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy i pozytywna ich weryfikacja przez Beneficjenta w zakresie zgodności z wnioskiem;
 - c) pozytywny rezultat przeprowadzenia przez Beneficjenta kontroli stanu faktycznego stanowiska pracy. Warunkiem refundacji jest w pełni funkcjonalne stanowisko pracy;
 - d) przekazanie przez przedsiębiorcę (pracodawcę) umowy o pracę uczestnika projektu na okres min. 24 miesięcy;
 - e) po spełnieniu innych warunków określonych w zawartej umowie.
15. Beneficjent ma obowiązek przeprowadzenia minimum jednokrotnej niezapowiedzianej kontroli prawidłowości wykonania umowy, zawartej z przedsiębiorcą (pracodawcą) - poprzez bezpośrednią wizytację dofinansowanego stanowiska pracy.

16.

1. Subsydiowane zatrudnienie oznacza formę pomocy finansowej dla przedsiębiorcy stanowiącą zachętę do zatrudnienia, zakładającą redukcję kosztów ponoszonych przez niego na zatrudnienie uczestnika/ów projektu poprzez refundację całości lub części jego/ich wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne.
2. Subsydiowanym zatrudnieniem mogą zostać objęte wyłącznie osoby będące uczestnikami projektów.
3. Subsydiować można wyłącznie zatrudnienie uczestnika projektu w miejscu pracy, w którym nie był on zatrudniony na moment wejścia do projektu.
4. Warunkiem możliwości ubiegania się o refundację kosztów subsydiowanego zatrudnienia jest podpisana umowa pomiędzy Beneficjentem a podmiotem.
5. **O udzielenie wsparcia na subsydiowane zatrudnienie skierowanego w ramach projektu uczestnika projektu może ubiegać się przedsiębiorca, który:**
 - prowadzi działalność gospodarczą i jego siedziba⁸ znajduje się na obszarze woj. śląskiego;
 - w okresie 6 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku nie rozwiązał stosunku pracy z pracownikiem w drodze wypowiedzenia bądź na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników;
 - w okresie 6 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku nie obniżył wymiaru czasu pracy pracownika;
 - nie zalega w dniu złożenia wniosku z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych, innych danin publicznych oraz nie posiada nieuregulowanych w terminie zobowiązań cywilnoprawnych;
 - nie został ukarany za przestępstwo przeciwko obrotowi gospodarczemu w rozumieniu ustawy z dnia 6 czerwca 1997r. – Kodeks karny lub ustawy z dnia 28 października 2002r. o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary, w okresie 2 lat przed dniem złożenia wniosku;
 - złoży kompletny i prawidłowo sporządzony wniosek oraz inne niezbędne do jego uwzględnienia dokumenty (np. kserokopię aktualnego dokumentu poświadczającego formę prawną Pracodawcy).

⁸ Przez siedzibę należy rozumieć również oddział posiadający odrębny od siedziby numer identyfikacji podatkowej.

6. W ramach projektu refundowane będą koszty subsydiowanego zatrudnienia jeśli miejsce wykonywania pracy przez uczestnika projektu znajduje się na terenie województwa śląskiego lub małopolski zachodniej⁹ (powiaty: chrzanowski, olkuski, oświęcimski, wadowicki).
7. Okres subsydiowanego zatrudnienia może wynosić maksymalnie 6 miesięcy.
8. Przedsiębiorca jest zobligowany **do zatrudnienia uczestnika projektu, po okresie zatrudnienia subsydiowanego, na okres co najmniej 1 miesiąca**, na tych samych warunkach, jak to miało miejsce podczas zatrudnienia subsydiowanego.
9. **Comiesięczna refundacja dotyczy kosztów poniesionych na wynagrodzenie brutto oraz opłacane od wynagrodzenia obowiązkowe składki na ubezpieczenie społeczne i nie może przekroczyć kwoty 10 000 zł na osobę.** Dokładna wartość miesięcznej refundacji kosztów poniesionych na uczestnika projektu w ramach umowy o subsydiowanie zatrudnienia będzie wynikała z udokumentowanego przez Pracodawcę rozliczenia.
10. Refundacja nie obejmuje osób zatrudnionych na umowy cywilno-prawne.
11. Wartość maksymalnej kwoty określonej w ust. 9 dotyczy refundacji wynagrodzenia dla pracownika zatrudnionego na pełen etat. W przypadku pracowników zatrudnionych w niższym wymiarze, wartość maksymalnej kwoty jest proporcjonalnie obniżona. Wymagane jest zatrudnienie w wymiarze minimum poł etatu.
12. Przedsiębiorca (pracodawca) jest zobowiązany zwrócić całość uzyskanej pomocy wraz z odsetkami liczonymi jak dla zaległości podatkowych od dnia udzielenia pomocy, w przypadku niedotrzymania warunków, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, dotyczących udzielenia pomocy na subsydiowanie zatrudnienia, tj.:
 - a) nieutrzymania okresu zatrudnienia określonego w umowie o subsydiowanie zatrudnienia, a skrócenie okresu zatrudnienia nastąpiło z powodu wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z uczestnikiem projektu z powodów innych niż naruszenie obowiązków pracowniczych;
 - b) nieutrzymania wzrostu ogólnej liczby pracowników (określonej za pomocą rocznych jednostek roboczych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy) przez okres trwania umowy o subsydiowanie zatrudnienia;
 - c) naruszenia innych warunków umowy o subsydiowanie zatrudnienia.
13. Wyjątkiem od zasady wskazanej w ust. 12 jest przypadek zgodnego z prawem zwolnienia za naruszenie obowiązków pracowniczych (art. 52 lub 53 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy).

⁹ Zgodnie z Podrozdziałem 1.2 w dokumencie pn. SFC TPST – w ramach programu operacyjnego FE SL 2021-2027: Działania transformacyjne prowadzone w woj. śląskim będą miały pośredni wpływ na zmiany rozwojowe na terenie małopolski zachodniej (MZ). W Małopolsce to przede wszystkim cztery powiaty: olkuski, oświęcimski, chrzanowski i wadowicki.

14. Jeżeli pracownik (uczestnik projektu) sam złoży wypowiedzenie lub umowa zostanie rozwiązana za porozumieniem stron, koszty poniesione na rzecz tego pracownika są kwalifikowalne do momentu zakończenia stosunku pracy.
15. W sytuacjach opisanych w ust. 13 i 14 pracodawca nie ma obowiązku zatrudniania kolejnego uczestnika projektu na zwolnione stanowisko, ponieważ subsydiowanie jest bezpośrednio powiązane z wynagrodzeniem danego pracownika (uczestnika projektu).
16. Wsparcie na subsydiowane zatrudnienie, będzie dokonywane na podstawie złożonego wniosku i w oparciu o zapisy umowy pomiędzy Beneficjentem a przedsiębiorcą (pracodawcą).
17. Wniosek o udzielenie wsparcia na subsydiowane zatrudnienie musi zawierać co najmniej:
- a) dane dotyczące wnioskodawcy (przedsiębiorcy i prowadzonej działalności);
 - b) stan zatrudnienia u organizatora zatrudnienia subsydiowanego wraz ze wskazaniem ogólnej liczby pracowników (określonej za pomocą rocznych jednostek roboczych) w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy;
 - c) informacje dotyczące rodzaju stanowisk pracy oraz ilości osób potrzebnych do zatrudnienia w okresie subsydiowanego zatrudnienia, w zakresie co najmniej:
 - i. nazwy stanowiska pracy;
 - ii. rodzaju i miejsca wykonywanej pracy;
 - iii. wymaganych kwalifikacji, umiejętności, doświadczenia zawodowego pracownika oraz ogólnego zakresu obowiązków na refundowanym stanowisku;
 - iv. deklarowanego okresu zatrudnienia; wymiaru czasu pracy;
 - d) wnioskowaną kwotę refundacji.
18. Umowa o subsydiowanie zatrudnienia pomiędzy Beneficjentem a przedsiębiorcą (pracodawcą) musi zawierać co najmniej:
- a) określenie stron umowy;
 - b) obowiązki pracodawcy, w szczególności:
 - i. obowiązek i warunki zatrudnienia uczestników projektu zgodnie ze złożonym wnioskiem;
 - ii. informowania Beneficjenta o wszelkich sytuacjach związanych z problemami przy realizacji umowy;
 - iii. poddania się kontroli w zakresie wypełniania warunków umowy;

- c) obowiązki Beneficjenta, w szczególności refundacji kosztów zatrudnienia o określonej wartości i w określonym okresie;
- d) zasady refundacji, w szczególności:
 - i. podstawę prawną udzielanej pomocy de minimis;
 - ii. kalkulację wysokości refundacji;
 - iii. wykaz dokumentów niezbędnych do rozliczenia refundacji obejmujący w szczególności: wniosek o refundację, rozliczenie finansowe wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne oraz kopie dokumentów kadrowych i płacowych;
- e) obowiązki informacyjne i obowiązek poddania się kontroli upoważnionych do tego podmiotów.

17. Beneficjent ma obowiązek przeprowadzenia minimum jednokrotnej niezapowiedzianej kontroli prawidłowości wykonania umowy zawartej z przedsiębiorcą (pracodawcą) poprzez bezpośrednią wizytację w miejscu zatrudnienia pracownika (uczestnika projektu).

4. ZAŁĄCZNIKI

1. Opis sektorów wykluczonych z możliwości ubiegania się o otrzymanie wsparcia w ramach Działania: FESL.05.16 Outplacement EFS+, FESL.10.19 Outplacement FST, Funduszy Europejskich dla Śląskiego 2021 – 2027