Rudzka Agencja Rozwoju „INWESTOR" Sp. z o.o.
41-700 Ruda Śląska, ul. Wolności 6
tel. 032 2487-786, e-mail: bp@rarinwestor.pl, www.rarinwestor.pl
NIP 641-19-06-691, KRS 0000073413

Załącznik nr 2 do Regulaminu odbywania subsydiowanego zatrudnienia w projekcie „Twój cel – Twoja praca!"

Standard udzielania wsparcia związanego z organizacją subsydiowanego zatrudnienia na rzecz uczestników projektów w ramach Poddziałania 7.1.1 Poprawa zdolności do zatrudnienia osób poszukujących pracy i pozostających bez pracy na obszarach rewitalizowanych – ZIT Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020

Pomoc na subsydiowane zatrudnienie może być sfinansowana w dwóch formach prawnych:

- pomoc publiczna, w ramach której wymagany jest wkład własny lub

- pomoc *de minimis*, pomoc może być udzielona na pokrycie do 100% kosztów kwalifikowalnych.

1) Subsydiowane zatrudnienie:

Definicja subsydiowanego zatrudnienia:
Zgodnie z zapisami *Wytycznych 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 (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, z późn. zm.) oraz 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).
Wsparcie w postaci zatrudnienia subsydiowanego realizowane w ramach RPO WSL 2014-2020 będzie realizowane na podstawie zapisów rozporządzenia Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 2 lipca 2015r. w sprawie udzielania pomocy de minimis oraz pomocy publicznej w ramach programów operacyjnych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014–2020 (Dz. U. z 2015 r., poz. 1073 z późn. zm.).

Zgodnie z ww. *Wytycznymi* 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 pracy, które mogą istnieć lub zostać stworzone bez dotacji publicznych i które, jak należy mieć nadzieję, utrzymają się po okresie subsydiowania.[1] 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

[1] W ramach projektu nie mogą być zatem refundowane koszty związane z organizacją robót publicznych.

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.

W przypadku pracowników należących do innej kategorii niż powyższe, za kwalifikowalne uznaje się koszty płacy ponoszone w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy od dnia rekrutacji pracownika (nie należy przez to rozumieć rekrutacji uczestnika do projektu).

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 (nie dotyczy pomocy *de minimis*)**.

Intensywność pomocy publicznej nie przekracza:

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

Każdorazowa maksymalna wysokość refundacji w odniesieniu do uczestnika projektu, dla zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nie może być wyższa niż przeciętne wynagrodzenie za pracę, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 28 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązujące w dniu przyznania wsparcia.

Pracownik znajdujący się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy:

Zgodnie z art. 2 pkt 4 rozporządzenia Komisji (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:

a) jest bez stałego zatrudnienia za wynagrodzeniem w okresie ostatnich 6 miesięcy; lub
b) jest w wieku od 15 do 24 lat; lub
c) 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
d) jest w wieku ponad 50 lat; lub
e) jest osobą dorosłą mieszkającą samotnie, mającą na utrzymaniu co najmniej jedną osobę; lub

f) 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
g) 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:
a) jest bez stałego zatrudnienia za wynagrodzeniem w okresie co najmniej 24 miesięcy; lub
b) 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 w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020* **osoby z niepełnosprawnościami** to 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 2018 r. poz. 511, z późn. zm.), a także osoby z zaburzeniami psychicznymi, w rozumieniu ustawy z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 1878).

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).
Ponadto musi zostać zachowany **wymóg zatrudnienia pracownika przez co najmniej 6 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.
Jeżeli rekrutacja pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji oraz pracowników z niepełnosprawnościami nie powoduje wzrostu netto liczby pracowników w danym przedsiębiorstwie, w porównaniu ze średnią za poprzednie 12 miesięcy, 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 **wyłącznie** w przypadku 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. Niemniej w kryterium efektywności zatrudnieniowej uwzględniane są osoby, które po zakończeniu okresu refundacji kosztów zatrudnienia współfinansowanych ze środków EFS zostały zatrudnione na okres co najmniej trzech miesięcy i przynajmniej na ½ etatu lub podjęły pracę w formie i na warunkach określonych w Podrozdziale 3.2, pkt. 1, lit. i oraz j *Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020.*

2) <u>Pomoc publiczna:</u>

<u>Pomoc publiczna i de minimis:</u>
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 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);
- 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 Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 2 lipca 2015r. w sprawie udzielania pomocy de minimis oraz pomocy publicznej w ramach programów operacyjnych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014–2020.

Dla celów *Wytycznych 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*.