



REGULAMIN REKRUTACJI I UDZIAŁU W PROJEKCIE

„Równość Szans i Nowoczesne Zarządzanie Podstawą Rozwoju Firm z Województwa Podkarpackiego”

nr FEPK.07.08-IP.01-0064/23 realizowanego w ramach Programu Regionalnego Fundusze Europejskie dla Podkarpacia 2021-2027 Priorytet nr FEPK.07.00 „Kapitał ludzki gotowy do zmian”

Działanie FEPK.07.08 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych pracowników oraz przedsiębiorców

Celem niniejszego Regulaminu Projektu jest określenie zasad rekrutacji, udziału w Projekcie oraz zasad, warunków i zakresu wsparcia udzielanego w ramach Projektu.

§ 1

INFORMACJE O PROJEKCIE

1. Projekt *Równość Szans i Nowoczesne Zarządzanie Podstawą Rozwoju Firm z Województwa Podkarpackiego*, nr identyfikacyjny projektu: FEPK.07.08-IP.01-0064/23 jest realizowany przez firmę Centrum Szkoleniowo Konsultingowe dla Biznesu, mgr Jerzy Gałuszka.
2. Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Podkarpacia 2021-2027.
3. Projekt realizowany jest w Biurze Projektu w Dębicy przy ul. Krakowskiej 1, 39 – 200 Dębica.
4. Zasięg terytorialny Projektu: województwo podkarpackie.
5. Okres realizacji Projektu: od 01.05.2024 r. do 30.09.2025 r.
6. Niniejszy Regulamin określa kryteria rekrutacji i uczestnictwa w projekcie.

§ 2

DEFINICJE PODSTAWOWE

Beneficjent (Lider) – Centrum Szkoleniowo Konsultingowe dla Biznesu mgr Jerzy Gałuszka z siedzibą w Jasle, ul. Szajnochy 45/9, 38-200 Jasło, tel. 13 448 23 89.

Biuro Projektu – Biuro Projektu *Równość Szans i Nowoczesne Zarządzanie Podstawą Rozwoju Firm z Województwa Podkarpackiego* zlokalizowane jest przy ul. Krakowskiej 1, 39-200 Dębica, tel. 453 406 660, e-mail: cskbjaslo@gmail.com.

Projekt – *Równość Szans i Nowoczesne Zarządzanie Podstawą Rozwoju Firm z Województwa Podkarpackiego* realizowany w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Podkarpacia 2021-2027, PRIORYTET 7 FEPK.07 Kapitał ludzki gotowy do zmian, DZIAŁANIE 07.08 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych pracowników oraz przedsiębiorców, o numerze: FEPK.07.08-IP.01-0064/23.

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

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

Kandydat/ka - osoba ubiegająca się o zakwalifikowanie do udziału w Projekcie na podstawie zasad ujętych w niniejszym regulaminie.

Uczestnik/czka Projektu – (UP) Kandydat/ka, który/a zostanie zakwalifikowany/a do Projektu, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym Regulaminie.



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

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

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

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

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

Przykładowo:

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

Nie można tego katalogu traktować jako zamkniętego.

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

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

Osoba zamieszkująca województwo podkarpackie – w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego.

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



§ 3

GŁÓWNE POSTANOWIENIA

1. Głównym celem projektu jest promowanie wsparcia na rzecz zrównoważonego pod względem płci uczestnictwa warunków pracy i zwalczania wszelkich form dyskryminacji, zapewnienie dostępu do najwyższej jakości narzędzi służących edukacji pracowników i pracodawców oraz budowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, upowszechnianie wśród pracodawców zarządzania wiekiem i dostosowanie do zmian pracowniczych poprzez podniesienie kompetencji kadry zarządzającej 20 przedsiębiorstw sektora MMŚP oraz ich 80 pracowników (50 kobiet i 30 mężczyzn) z terenu województwa podkarpackiego do 30 września 2025 roku.
2. Projekt skierowany jest do pracodawców z terenu województwa podkarpackiego i ich pracowników (os. fizyczne), w tym przede wszystkim: osób starszych, kobiet, osób w wieku 50 lat i więcej, osób w wieku 55 lat i więcej, osób z niepełnosprawnościami, osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób starszych i z niepełnosprawnością, osób dyskryminowanych i narażonych na dyskryminację w miejscu pracy, osób doświadczających stereotypów związanych z płcią, pracowników organizacji pozarządowych.
3. Niniejszy regulamin określa warunki uczestnictwa w projekcie oraz prawa i obowiązki Uczestników projektu.
4. Udział Uczestników/czek w Projekcie jest bezpłatny.

§ 4

KRYTERIA KWALIFIKACYJNE

1. Etap I weryfikacja formalna

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

- jest mikro, małym lub średnim przedsiębiorstwem (weryfikacja na podstawie oświadczenia o wielkości przedsiębiorstwa – zał. 2 i na podstawie oświadczenia o wielkości przedsiębiorstwa powiązanego – zał. 2a),
- nie przekroczyło limitu otrzymanej pomocy de minimis w ciągu ostatnich trzech lat (oświadczenie o wielkości uzyskanej pomocy de minimis jaką przedsiębiorstwo otrzymało w roku, w którym ubiega się o pomoc oraz w ciągu 2 poprzedzających go lat podatkowych – zał. 4).

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

- zamieszkują w rozumieniu Kodeksu Cywilnego (oświadczenie w treści formularza i zadeklarowanych w formularzu danych dotyczących miejsca zamieszkania) lub
- uczą się (weryfikacja na podstawie zaświadczenia z właściwej placówki oświatowej) lub
- pracują (weryfikacja na podstawie oświadczenia w treści formularza zgłoszeniowego właściciela/pracownika – zał. 6 i zaświadczenia od pracodawcy)
- oraz nie uczestniczą w projekcie z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej lub w podobnym projekcie realizowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus dla perspektywy finansowej 2021-2027 (zał. nr 7)



2. Etap II ocena merytoryczna

Kryteria preferencyjne w wysokości max. 110 pkt. dla osób z grupy docelowej spełniających kryteria dostępu przyznawane będą przy ocenie merytorycznej formularzy zgłoszeniowych.

Premiowani/e będą:

- a. Przedsiębiorstwa posiadające siedzibę lub oddział albo miejsce wykonywania działalności na obszarze miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze, tj.: Przemyśla, Sanoka, Jasła, Jarosławia, Mielca, Krosna, Dębicy, Niska, Stalowej Woli, Tarnobrzega, Przeworska oraz na obszarze objętym: Programem Strategicznym Rozwoju Bieszczad, Programem dla Rozwoju Rostocza, Inicjatywą Czwórmiasto (wydruk z CEIDG/KRS,) – 10 pkt.
- b. Przedsiębiorstwo deleguje do projektu kobiety (oświadczenie na podstawie formularza rekrutacyjnego) - 10 pkt za każdą zgłoszoną do projektu kobietę (max 40 pkt.).
- c. Przedsiębiorstwo deleguje do projektu osoby z niepełnosprawnościami – (orzeczenie o niepełnosprawności lub dokument równoważny) – 10 pkt. za każdą zgłoszoną do projektu osobę z niepełnosprawnościami (max 40 pkt.).
- d. Przedsiębiorstwo deleguje do projektu osoby w wieku 50+ (oświadczenie na podstawie formularza rekrutacyjnego) – 5 pkt. za każdą zgłoszoną do projektu osobę w wieku 50+ (max 20 pkt.).

Po drugim etapie zostanie utworzona lista przedsiębiorstw według malejącej liczby punktów z dwóch etapów rekrutacji. W przypadku równej liczby pkt decydować będzie kolejność zgłoszeń. Pozostałe przedsiębiorstwa zostaną umieszczone na liście rezerwowej.

Przedsiębiorstwa, które zdobędą najwyższą liczbą punktów wezmą udział w projekcie. Do udziału w Projekcie zostanie zaproszonych 20 przedsiębiorstw, które uzyskały najwyższą liczbę punktów.

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

- 20 MMŚP
- 80 pracowników i pracodawców, w tym 50 kobiet i 30 mężczyzn.

§ 5

ZASADY REKRUTACJI

1. Rekrutacja do Projektu *Równość Szans i Nowoczesne Zarządzanie Podstawą Rozwoju Firm z Województwa Podkarpackiego* będzie prowadzona do momentu zrekrutowania 20 MMŚP i 80 Uczestników/czek Projektu. Zapewnia się bezstronność i przejrzystość procesu rekrutacji (wybór Przedsiębiorstw i Uczestników/czek do Projektu odbywa się w oparciu o Formularze zgłoszeniowe i inne dokumenty – załączniki 1-9, zgodnie z niniejszym Regulaminem).
2. Ramowe terminy rekrutacji do poszczególnych grup będą każdorazowo zamieszczane na stronie internetowej Projektu oraz będą dostępne w Biurze Projektu.
3. Rekrutacja zostanie przeprowadzona zgodnie z Wytycznymi dotyczącymi realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027.
4. Formularze rekrutacyjne będą dostępne w Biurze Projektu w Dębicy przy ul. Krakowskiej 1, 39-200 Dębica, w poniedziałki od 10:00 – 18:00 od wtorku do piątku w godzinach 8:00 – 16:00 oraz na stronie internetowej Projektu www.awalon.com.pl/rownosc-szans-i-nowoczesne-zarzadzanie/ Formularze będą również dostępne na spotkaniach bezpośrednich.



5. Warunkiem przystąpienia do Projektu jest dokonanie prawidłowego zgłoszenia się Przedsiębiorstwa i jego pracowników (Formularze zgłoszeniowe wraz z wymaganymi dokumentami). Zgłoszenia będzie można dokonać osobiście w Biurze Projektu, za pośrednictwem poczty tradycyjnej i na spotkaniach bezpośrednich.
6. Rozpoczęciem procesu rekrutacyjnego jest wypełnienie i dostarczenie do Biura Projektu Formularzy zgłoszeniowych wraz z kompletem dokumentów wymaganych niniejszym regulaminem.
7. Aby zgłoszenie było ważne Przedsiębiorstwo zobowiązane jest dostarczyć do biura projektu kompletną, prawidłowo wypełnioną (w języku polskim) i podpisaną dokumentację, wymaganą niniejszym Regulaminem, tj.:
 - a. Formularz zgłoszeniowy Przedsiębiorstwa – zał. 1,
 - b. Oświadczenie o wielkości przedsiębiorstwa – zał. 2 i jeśli dotyczy: Oświadczenie o wielkości przedsiębiorstwa powiązanego – zał. 2a,
 - c. Formularze zgłoszeniowe Właściciela/ Pracowników – zał. 6,
 - d. Stosowne zaświadczenie potwierdzające status osoby pracującej (Zaświadczenie od pracodawcy lub kopia umowy cywilnoprawnej/ o pracę),
 - e. Kserokopia orzeczenia o stopniu niepełnosprawności (jeśli dotyczy),
 - f. Stosowne zaświadczenia potwierdzające kwalifikowalność Uczestników/czek pod kątem formalnym (jeśli dotyczy),
 - g. Oświadczenie o wielkości uzyskanej pomocy de minimis jaką Przedsiębiorstwo otrzymało w roku, w którym ubiega się o pomoc oraz w ciągu 2 poprzedzających go lat podatkowych – zał. 4,
 - h. Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis – zał. 3,
 - i. Oświadczenie przedsiębiorcy o braku podwójnego finansowania – zał. 5,
 - j. Oświadczenie pracownika o braku udziału w innym projekcie – zał. 7,
 - k. Klauzula informacyjna dla Kandydata/ki do projektu – zał. 8,
 - l. Ankieta potrzeb usprawnień osób z niepełnosprawnością – zał. 9 (jeśli dotyczy),
 - m. Wydruk z CEIDG/KRS.
8. Rekrutację i weryfikację Przedsiębiorstw i Kandydatów/ek na Uczestników/czki projektu prowadzi Komisja Rekrutacyjna powołana przez Beneficjenta.
9. Beneficjent zastrzega, iż wypełnienie i złożenie dokumentów rekrutacyjnych nie jest jednoznaczne z przyjęciem do projektu.
10. Dokumenty rekrutacyjne złożone przed terminem rozpoczęcia rekrutacji i po jej zakończeniu nie będą podlegać rozpatrzeniu.
11. Odmowa podania informacji dotyczących danych umożliwiających realizację Projektu zgodnie z przepisami skutkuje brakiem możliwości weryfikacji kwalifikowalności Przedsiębiorstwa i jego pracowników oraz prowadzi do niezakwalifikowania się do udziału w Projekcie.
12. W przypadku braku wystarczającej liczby Przedsiębiorstw i pracowników do Projektu Beneficjent zastrzega sobie prawo do przedłużenia ogłoszonego naboru i/lub dokonania dodatkowego naboru Uczestników/czek Projektu. Informacja o dodatkowym naborze umieszczona zostanie każdorazowo na stronie internetowej Projektu oraz w Biurze Projektu.
13. Z przedsiębiorstwami zakwalifikowanymi do uczestnictwa w Projekcie zostanie podpisana Umowa uczestnictwa w Projekcie.
14. Przedsiębiorstwa niezakwalifikowane do uczestnictwa w projekcie w danej turze naboru, ale zweryfikowane pozytywnie w wyniku dokonanej oceny oraz przedsiębiorstwa znajdujące się na liście



rezerwowej, mogą ubiegać się o uczestnictwo w projekcie w kolejnych turach rekrutacji, co wiąże się z ponownym złożeniem kompletu dokumentów rekrutacyjnych.

§ 6

METODOLOGIA WYBORU

I. Etap pierwszy - weryfikacja formalna dokumentów

1. Ocena formalna złożonych dokumentów będzie dokonywana przez Komisję rekrutacyjną, składającą się z personelu Projektu. Ocena dokumentów będzie przeprowadzona z zachowaniem zasady bezstronności oraz przejrzystości dokonywanej oceny. Ocena formalna będzie przeprowadzona metodą wg kryterium: spełnia – nie spełnia.
2. Na tym etapie weryfikowana będzie:
 - kompletność złożonych dokumentów rekrutacyjnych (wykazanych w § 5 pkt. 7);
 - poprawność wypełnienia dokumentów rekrutacyjnych;
 - spełnienie kryterium kwalifikowalności do Projektu, to znaczy spełnia wszystkie poniższe warunki:
 - ✓ przedsiębiorstwo posiadające jednostkę organizacyjną na obszarze województwa podkarpackiego, które jest mikro, małym lub średnim przedsiębiorstwem (oświadczenie o wielkości przedsiębiorstwa i, jeśli dotyczy, oświadczenie o wielkości przedsiębiorstwa powiązanego) oraz które nie przekroczyło limitu otrzymanej pomocy de minimis w ciągu ostatnich trzech lat (oświadczenie o wielkości uzyskanej pomocy de minimis jaką Wnioskodawca otrzymał w roku, w którym ubiega się o pomoc oraz w ciągu 2 poprzedzających go lat podatkowych).
 - ✓ Uczestnikami Projektu mogą zostać pracodawcy i pracownicy przedsiębiorstw (osoby fizyczne), spełniający kryteria dostępu, tj. na terenie województwa podkarpackiego:
 - zamieszkują w rozumieniu Kodeksu Cywilnego lub
 - uczą się lub
 - pracują
 - oraz nie uczestniczą w projekcie z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej lub w podobnym projekcie realizowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus dla perspektywy finansowej 2021-2027.
3. Dokumenty rekrutacyjne niekompletne lub posiadające uchybienia formalne, zostaną odrzucone i nie będą podlegały dalszej ocenie merytorycznej w zakresie uczestnictwa w bieżącej rekrutacji.
4. Beneficjent zastrzega, iż wypełnienie i złożenie dokumentów rekrutacyjnych nie jest jednoznaczne z przyjęciem do uczestnictwa w Projekcie.

II. Etap drugi - weryfikacja merytoryczna

1. W pierwszej kolejności oceny merytorycznej Komisja rekrutacyjna, składająca się z personelu projektu dokona oceny pod kątem wyboru przedsiębiorstw i uczestników projektu. Premiowani będą:
 - ✓ Przedsiębiorstwa posiadające siedzibę lub oddział albo miejsce wykonywania działalności na obszarze miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze, tj.: Przemyśla, Sanoka, Jasła, Jarosławia, Mielca, Krosna, Dębicy, Niska, Stalowej Woli, Tarnobrzega, Przeworska oraz na obszarze objętym: Programem Strategicznym Rozwoju Bieszczad, Programem dla Rozwoju Roztocza, Inicjatywą Czwórmieście (wydruk z CEIDG/KRS,) – 10 pkt.
 - ✓ Przedsiębiorstwo deleguje do projektu kobiety (oświadczenie na podstawie formularza rekrutacyjnego) - 10 pkt za każdą zgłoszona do projektu kobietę (max 40 pkt.).



- ✓ Przedsiębiorstwo deleguje do projektu osoby z niepełnosprawnościami – (orzeczenie o niepełnosprawności lub dokument równoważny) – 10 pkt. za każdą zgłoszoną do projektu osobę z niepełnosprawnościami (max 40 pkt.).
 - ✓ Przedsiębiorstwo deleguje do projektu osoby w wieku 50+ (oświadczenie na podstawie formularza rekrutacyjnego) – 5 pkt. za każdą zgłoszoną do projektu osobę w wieku 50+ (max 20 pkt.).
2. Po ocenie merytorycznej zostanie utworzona lista Przedsiębiorstw według malejącej liczby punktów.
 3. Decyzja komisji rekrutacyjnej jest ostateczna i nie podlega procedurze odwoławczej.

III. Etap trzeci – ogłoszenie wyników rekrutacji

1. W wyniku oceny do Projektu zostanie zakwalifikowanych 20 Przedsiębiorstw, które uzyskały najwyższą liczbę punktów (10 najwyżej oceniane przedsiębiorstwa w każdej z przewidzianych 2 tur rekrutacji).
2. Zostanie utworzona lista rezerwowa według malejącej liczby punktów. Na listę zostaną wpisane przedsiębiorstwa znajdujące się na kolejnych miejscach pod względem uzyskanej liczby punktów na liście rankingowej.
3. W przypadku takiej samej liczby przyznanych punktów decydować będzie kolejność zgłoszeń.
4. Lista rankingowa przedsiębiorstw zakwalifikowanych do Projektu oraz lista rezerwowa, będą dostępne w Biurze Projektu, zgodnie z Ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych Dz.U. 2018 poz. 1000 z póź. zm. oraz Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).
5. Informacja o ostatecznym wyniku procesu rekrutacyjnego i terminie podpisania umowy zostanie przekazana każdemu Przedsiębiorstwu osobiście w Biurze Projektu lub telefonicznie lub w formie pisemnej za pośrednictwem poczty elektronicznej lub drogą pocztową.
6. Przedsiębiorstwo, które zostało zakwalifikowane do Projektu *Równość Szans i Nowoczesne Zarządzanie Podstawą Rozwoju Firm z Województwa Podkarpackiego* podpisze Umowę uczestnictwa z załącznikami, w terminie wskazanym przez Beneficjenta.
7. Podpisanie umowy jest równoznaczne z akceptacją warunków uczestnictwa w Projekcie. Odmowa podpisania Umowy uczestnictwa z załącznikami będzie równoznaczna z rezygnacją danego Przedsiębiorstwa z uczestnictwa w Projekcie.
8. W przypadku rezygnacji lub skreślenia Przedsiębiorstwa z listy rankingowej, jego miejsce może zająć przedsiębiorstwo z listy rezerwowej lub kolejne (w przypadku nie wyrażenia zgody na uczestnictwo w Projekcie przez Przedsiębiorstwo zajmujące pierwsze miejsce na liście rezerwowej).
9. Do skreślenia Przedsiębiorstwa z listy rankingowej może dojść w przypadku niedopełnienia formalności, o których mowa w niniejszym Regulaminie lub w przypadku podania przez nie nieprawdziwych danych, złożenia fałszywych oświadczeń itp.

§ 7

ZAKRES WSPARCIA

Do Przedsiębiorstw i Uczestników/czek Projektu zostanie skierowane następujące wsparcie:

- I. **Przeprowadzenie audytu dotyczącego segregacji płci i różnic w wynagradzania kobiet i mężczyzn, zarządzania wiekiem i kompetencjami pracowników, zarządzania różnorodnością, zwalczania wszelkich form dyskryminacji**



Niezależny, profesjonalny i obiektywny audyt jest dla audytora i pracodawcy źródłem informacji o jednostce. Dzięki informacjom uzyskiwanym od audytora właściciel i osoby zarządzające mogą otrzymać obiektywną ocenę jaki jest bieżący stan sytuacji w firmie dotyczący diagnozowanych problemów. Audyt zew. jest zatem niezbędnym narzędziem zarządzania. W ramach zadania dla każdego z 20 przedsiębiorstw objętego wsparciem zostanie przeprowadzony 40h audyt.

W ramach przeprowadzonego niezależnego audytu specjalista dokona analizy dokumentów, strategii mechanizmów oraz bieżącej sytuacji przedsiębiorstwa oraz ich problemów związanych z segregacją płci i różnicami dotyczącymi wynagradzania kobiet i mężczyzn jak również zarządzaniem wiekiem i kompetencjami pracowników, zarządzaniem różnorodnością pracowników, wszelkimi formami dyskryminacji pod względem zgodności z określonymi standardami, wzorcami, listami kontrolnymi, przepisami prawa, normami lub przepisami wewnętrznymi organizacji (polityki, procedury). Audyt zostanie przeprowadzony przez niezależnych ekspertów w celu usprawnienia organizacji danego przedsiębiorstwa. Każdy z audytów zostanie przeprowadzony indywidualnie dla każdego z przedsiębiorstw. Głównym celem audytu będzie próba znalezienia odpowiedzi na podstawowe pytanie: jak usprawnić funkcjonowanie danego przedsiębiorstwa w tematach wskazanych powyżej. Zaletą audytu będzie przede wszystkim udział zewnętrznego specjalisty, który będzie w stanie obiektywnie stwierdzić, jakie obszary działania firmy wymagają poprawy. Zostaną zastosowane metody analizy porównawczej, przeprowadzone wywiady. To, co niewidoczne dla przedsiębiorcy, może z pomocą audytora nabrać konkretnych kształtów i stać się zadaniem do realizacji. Audyt będzie precyzyjnym narzędziem optymalizującym, za pomocą którego specjalista wskaże nowe możliwości i rozwiązania dla danego przedsiębiorstwa w konkretnym temacie. W trakcie audytu zbierane i przeanalizowane zostaną informacje dotyczące danego problemu.

Efektom podjętego działania będzie opracowanie sprawozdania z przeprowadzonych czynności oraz rekomendacji dotyczących określenia potrzeb i wyzwań w zakresie:

- segregacji płci i różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn
- zarządzania ludźmi i realizowanych ścieżek kariery w kontekście rozwoju talentów i ścieżek awansu obowiązujących w firmie
- tworzenia elastycznych ścieżek kariery
- różnic wynikających z wieku, płci, wykształcenia
- niwelowania segregacji płci
- zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji w pracy

Przeprowadzone audyty usprawnią funkcjonowanie przedsiębiorstw oraz wniosą do nich wartości dodatnie

II. Szkolenia z zakresu zapobieganiu segregacji płci i niwelowaniu różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn, zarządzania wiekiem i kompetencji pracowników oraz z zakresu niedyskryminacji i zarządzania różnorodnością dla pracodawców i pracowników.

1. Szkolenia dotyczące segregacji płci i niwelowania różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn.

Skierowane głównie do osób odpowiedzialnych za politykę zatrudnieniową, płacową oraz ścieżkę zawodową.

Przykładowe tematy:

- Równość płci
- Segregacja na rynku pracy
- Zasada równości pracowników
- Przykłady nierównego traktowania w zatrudnieniu



- Metody monitoringu wynagrodzeń
- Bariery równości płci
- Elastyczny czas pracy
- Rozwój postaw liderek i talentów przywódczych kobiet
- Aspekty wsparcia awansu zawodowego kobiet

Czas szkolenia 8 godzin dydaktycznych.

2. Szkolenie dotyczące zarządzania wiekiem i kompetencjami pracowników.

Zarządzanie wiekiem to nowy obszar zarządzania zasobami ludzkimi dla wielu firm. Firmy sektora MMŚP z reguły nie prowadzą specjalnej polityki rekrutacji i selekcji w odniesieniu do pracowników starszych. W zdecydowanej większości przypadków firmy nie mają kompleksowej strategii zarządzania wiekiem, nie zaobserwowano u nich również szczególnego podejścia do projektowania kariery zawodowej pracowników starszych.

Przykładowe tematy:

- Diagnoza obecnego sposobu zarządzania w przedsiębiorstwie, uwzględniającego wiek pracowników
- Rozpoznanie sytuacji problematycznych w przedsiębiorstwie, u których podłoża leży wiek zatrudnionych pracowników – wypracowanie operacyjnych rozwiązań oraz sposobów przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej
- Uwrażliwienie oraz wyposażenie kadry kierowniczej w wiedzę oraz umiejętności dotyczące wykorzystania potencjału rozwojowego pracowników reprezentujących różnorodne grupy wiekowe, zarządzania rozwojem karier pracowników
- Rozpoznanie i przygotowanie do zastosowania powiązań pomiędzy elementami zarządzania wiekiem a motywacją i satysfakcją pracowników

Czas szkolenia 16 godzin dydaktycznych

Powyższe szkolenie pomoże kadrze zarządzającej, menagerom w zdobyciu wiedzy dotyczącej potrzeb zarządzania wiekiem i przełożenie tej wiedzy na realia firmy, rozwoju umiejętności rozpoznawania mocnych stron pracowników w różnym wieku i wykorzystania ich w celu zwiększenia efektywności firmy oraz dostrzeżenia korzyści ze współpracy osób w zróżnicowanym wieku dla przepływu wiedzy w firmie.

3. Szkolenie z zakresu równości szans i niedyskryminacji

Szkolenie dla kadry odpowiedzialnej za opracowanie i wdrażanie polityk, procedur i programów dotyczących równości szans i niedyskryminacji oraz dla osób zajmujących stanowiska kierownicze lub menadżerskie, które mają kluczową rolę w wprowadzaniu i utrzymaniu zasady równości szans i transparentności w organizacji

Przykładowe tematy

- Podstawowe regulacje prawne dotyczące polityki równości szans i niedyskryminacji
- Równość szans kobiet i mężczyzn
- Stosowanie zasady równości szans i niedyskryminacji w przedsiębiorstwie

czas szkolenia 8 godzin dydaktycznych.

II. Opracowanie indywidualnej strategii



Na podstawie przeprowadzonego audytu i na podstawie opracowanego sprawozdania celem dokonania zmian w analizowanych przedsiębiorstwach zostaną opracowane indywidualnie dopasowane strategie w zakresie:

- rozwiązywania problemów związanych z segregacją płci i niwelowaniem różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn polegające na opracowaniu wewnętrznych procedur umożliwiających prowadzenie monitoringu wynagrodzeń służące szybkiemu wykrywaniu i niwelowaniu zauważonych nierówności oraz przyciągnięciu i utrzymaniu pracowników płci niedostatecznie reprezentowanej
- zarządzania wiekiem i kompetencjami pracowników z uwzględnieniem preferencji w rozwoju talentów przywódczych kobiet poprzez wprowadzenie strategii zarządzania wiekiem przyczyniającej się do zatrzymania starszych pracowników w przedsiębiorstwie, określania profili kompetencyjnych w konkretnych działaniach i na wybranych stanowiskach. Wprowadzona strategia pozwoli na opracowanie nowych procedur oraz mechanizmów które ułatwią kadrze zarządzającej, działom HR efektywną rekrutację, podjęcie decyzji o zakresie koniecznych szkoleń lub przesunięcia konkretnej osoby do innych zadań, oferowanie kobiet o wysokim potencjale programów rozwojowych przygotowujących je do ról menadżerskich lub eksperckich
- niedyskryminacji i zarządzania różnorodnością pracowników polegającą na zauważaniu różnic pomiędzy poszczególnymi członkami zespołu i wykorzystaniem ich potencjału. Pomagającą na stwarzanie odpowiedniej przestrzeni do pracy dla każdego, niezależnie od tego, kim jest dana osoba

Strategia taka powstanie dla każdej z 20 firm objętych audytem. Wnioskodawca założył że specjalista poświęci na opracowanie indywidualnej strategii dla jednej firmy średnio 4 dni robocze (32h).

§ 8

PRAWA I OBOWIĄZKI PRZEDSIĘBIORSTW ORAZ UCZESTNIKÓW/CZEK PROJEKTU - OSÓB ODDELEGOWANYCH DO UDZIAŁU WE WSPARCIU

1. Przedsiębiorstwo i Uczestnicy/czki Projektu - pracownicy oddelegowani do udziału we wsparciu mają prawo do:
 - a. nieodpłatnego udziału w Projekcie pod warunkiem spełnienia kryteriów określonych postanowieniami niniejszego Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie oraz zakwalifikowania się do udziału w Projekcie;
 - b. otrzymania materiałów szkoleniowych;
 - c. otrzymania certyfikatu lub zaświadczenia o uczestnictwie w szkoleniu w ramach projektu.
2. Przedsiębiorstwo ma prawo do uzyskania zaświadczenia o udzielonej pomocy de minimis, przy czym wartość udzielonej pomocy będzie określona w zależności od liczby pracowników objętych wsparciem w projekcie. Za dzień rozpoczęcia udziału Uczestnika/czki w projekcie przyjmuje się datę jego udziału w pierwszej formie wsparcia realizowanej w ramach niniejszego Projektu.
3. Przedsiębiorstwo zobowiązuje się i zobowiązuje osoby przez siebie oddelegowane do udziału we wsparciu w ramach projektu do:
 - a. Uczestniczenia we wszystkich formach wsparcia, do jakich został zakwalifikowany przez Beneficjenta. Z obowiązku tego zwalnia jedynie siła wyższa, bądź inna okoliczność, którą Beneficjent zakwalifikuje jako wystarczającą,
 - b. Usprawiedliwiania wszelkich nieobecności,
 - c. Punktualnego i aktywnego uczestnictwa we wszystkich formach wsparcia, na które został skierowany,



- d. Udziału w co najmniej 80% godzin przewidzianych w programie nauczania szkolenia, na które została skierowana dana osoba,
 - e. Potwierdzania swojej obecności na wszystkich formach wsparcia poprzez podpisywanie list obecności oraz wypełniania wszystkich niezbędnych dokumentów niezbędnych do prawidłowej realizacji Projektu,
 - f. Ukończenia szkoleń i innych form wsparcia w wyznaczonym terminie,
 - g. Uzupełnienia wszelkich dokumentów związanych z udziałem w Projekcie, w tym ankiet związanych z monitoringiem, ewaluacją i realizacją Projektu przedstawionych przez Beneficjenta,
 - h. Informowania na bieżąco o wszystkich zdarzeniach mogących zakłócić jego udział w Projekcie,
 - i. Udzielania niezbędnych informacji dla celów monitoringu, kontroli i ewaluacji Projektu.
4. W przypadku nieuzasadnionego odstąpienia od Umowy uczestnictwa w Projekcie lub rezygnacji Przedsiębiorstwa/Uczestnika/czki Projektu w trakcie trwania Projektu, Beneficjent ma prawo obciążyć Przedsiębiorstwo kosztami udziału w projekcie i wszelkimi stratami ponoszonymi z tego tytułu przez Beneficjenta.
 5. Uczestnik/czka Projektu wyraża zgodę na przetwarzanie danych osobowych zgodnie z oświadczeniami i oświadczeniem będącymi załącznikami do Umowy Uczestnictwa w Projekcie, oraz zgodnie z oświadczeniem w formularzach zgłoszeniowych, o których mowa § 5 niniejszego Regulaminu.
 6. W przypadku gdy pracownik biorący udział w projekcie zmieni swoje warunki zatrudnienia to Przedsiębiorstwo (do 4 tygodni od zakończenia udziału w projekcie) zobowiązane jest do dostarczenia dokumentów potwierdzających ten fakt, tj.
 - a. oświadczenia dotyczącego przejścia z niepewnego do stabilnego zatrudnienia lub przejścia z niepełnego zatrudnienia do pełnego zatrudnienia lub zmiany stanowiska pracy na wymagające wyższych kompetencji / umiejętności / kwalifikacji, lub otrzymanie awansu;
 - b. kopii umowy o pracę (przed i po zmianie sytuacji w wyniku udziału w projekcie).

§ 9

POUFNOŚĆ

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

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

§ 10

PROCES MONITORINGU I OCENY

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



§ 11

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

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

Załączniki:

1. Formularz zgłoszeniowy przedsiębiorstwa
2. Oświadczenie o wielkości przedsiębiorstwa
- 2a. Oświadczenie o wielkości przedsiębiorstwa powiązanego
3. Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis (z Instrukcją wypełnienia tabeli w części D formularza)
- 3a. Instrukcja wypełnienia tabeli w części D formularza
4. Oświadczenie o otrzymanej pomocy de minimis
5. Oświadczenie przedsiębiorcy o braku podwójnego finansowania
6. Formularz zgłoszeniowy właściciela/ pracownika
7. Oświadczenie pracownika o braku udziału w innym projekcie
8. Klauzula informacyjna dla Kandydata do projektu
9. Ankieta potrzeb usprawnień osób z niepełnosprawnością