



**REGULAMIN UDZIELANIA WSPARCIA W POSTACI ZATRUDNIENIA  
SUBSYDIOWANEGO W RAMACH PROJEKTU PN.:  
„PRACA SIĘ OPŁACA“**

**W RAMACH REGIONALNEGO PROGRAMU OPERACYJNEGO  
WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO NA LATA 2014-2020**

**OŚ PRIORYTETOWA VII**

**DZIAŁANIE 7.1 AKTYWNE FORMY PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU**

**PODDZIAŁANIE 7.1.3. POPRAWA ZDOLNOŚCI DO ZATRUDNIENIA  
OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY I POZOSTAJĄCYCH BEZ  
ZATRUDNIENIA**

**Śląski Inkubator Przedsiębiorczości Sp. z o.o.**

### § 1 Postanowienia ogólne

1. Subsydiowane zatrudnienie jest organizowane w ramach projektu pt. „Praca się opłaca” nr WND-RPSL.07.01.03-24-03CC/18-004 realizowanego przez Śląski Inkubator Przedsiębiorczości Sp. z o.o. z siedzibą w Rudzie Śląskiej 41-703, ul. K. Goduli 36.
2. W ramach projektu przewidziano organizację subsydiowanego zatrudnienia dla 40 Uczestników projektu.
3. Uczestnicy projektu zostaną objęci subsydiowanym zatrudnieniem na podstawie i zgodnie z zapisami Indywidualnego Planu Działania, z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy i zapotrzebowaniem pracodawców na pracowników.
4. Subsydiowane zatrudnienie objęte jest pomocą de minimis. Oznacza to, że wsparcie dla przedsiębiorców w ramach projektu stanowi pomoc de minimis na pokrycie kosztów kwalifikowalnych związanych z subsydiowanym zatrudnieniem uczestników projektu. Pomoc będzie udzielana 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 rozp. 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).
5. Miejsce wykonywania subsydiowanego zatrudnienia zostanie wskazane przez Podmiot, z którym dany Uczestnik zawrze umowę o pracę.
6. Pomoc de minimis może być udzielana przedsiębiorcy działającemu we wszystkich sektorach, z wyłączeniem przypadków, o których mowa w art. 1 ust. 1 rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013.

### § 2 Definicje związane z projektem

1. **Beneficjent/Realizator projektu** – Śląski Inkubator Przedsiębiorczości Sp. z o.o. z siedzibą w Rudzie Śląskiej 41-703, ul. K. Goduli 36.
2. **Biuro projektu** – siedziba Realizatora projektu. Biuro projektu czynne jest w dni robocze od poniedziałku do czwartku w godzinach: 8:00-15:00, w piątek w godzinach: 8:00-14:00.
3. **Pracodawca** - jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, zatrudniająca pracowników na podstawie umowy o pracę.
4. **Podmiot/Beneficjent pomocy de minimis** - bez względu na formę organizacyjno-prawną oraz sposób finansowania, który otrzymał pomoc de minimis na subsydiowanie zatrudnienie pracowników.
5. **Subsydiowane zatrudnienie** - należy rozumieć jako zachętę do zatrudnienia zgodnie z definicjami Polityki Rynku Pracy. Celem subsydiowanego zatrudnienia jest aktywizacja osób poprzez refundację pracodawcom kosztów ich zatrudnienia poniesionych na wynagrodzenia brutto oraz obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne. W ramach pomocy de minimis na subsydiowanie zatrudnienia do Podmiotu może zostać skierowana osoba, która jest Uczestnikiem projektu.
6. **Uczestnik/Uczestniczka projektu** – osoba fizyczna, która została zakwalifikowana do udziału w projekcie i podpisała deklarację uczestnictwa w projekcie.

### § 3 Podmioty uprawnione do składania wniosków na subsydiowanie zatrudnienia

1. Z wnioskiem w ramach pomocy de minimis na subsydiowanie zatrudnienia, może wystąpić Pracodawca, spełniający następujące kryteria:
  - a) u którego utworzone miejsce pracy stanowić będzie **wzrost netto liczby pracowników w porównaniu ze średnią z ostatnich 12 miesięcy**, a w przypadku gdy utworzone miejsce pracy nie stanowi wzrostu netto liczby pracowników zatrudnionych u danego podmiotu, utworzone miejsce pracy zostało zwolnione w następstwie dobrowolnego rozwiązania stosunku pracy, przejścia na rentę z tytułu niezdolności do pracy, przejścia na emeryturę z tytułu osiągnięcia

- wieku emerytalnego, dobrowolnego zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub rozwiązania stosunku pracy z powodu naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych,
- b) który nie prowadzi działalności w następujących sektorach gospodarki:
- rybołówstwa i akwakultury, objętym rozporządzeniem Rady (WE) nr 104/2000.
  - wspierających produkcję podstawową produktów rolnych,
  - wspierających przetwarzanie i wprowadzanie do obrotu produktów rolnych w następujących przypadkach: - kiedy wysokość pomocy ustalana jest na podstawie ceny lub ilości takich produktów nabytych od producentów podstawowych lub wprowadzonych na rynek przez przedsiębiorstwa objęte pomocą, - kiedy przyznanie pomocy zależy od faktu przekazania jej w części lub w całości producentom podstawowym - który nie prowadzi działalności związanej z wywozem do państw trzecich lub państw członkowskich, tzn. pomocy bezpośrednio związanej z ilością wywożonych produktów, tworzeniem i prowadzeniem sieci dystrybucyjnej lub innymi wydatkami bieżącymi związanymi z prowadzeniem działalności wywozowej, - który nie prowadzi działalności, która jest uwarunkowana pierwszeństwem korzystania z towarów krajowych w stosunku do towarów sprowadzanych z zagranicy.

#### § 4 Pomoc de minimis

1. Pomoc de minimis na subsydiowanie zatrudnienia może być przeznaczona na pokrycie ponoszonych przez Podmiot wydatków związanych z kosztami płac pracowników, tj:
  - a) wynagrodzenie brutto,
  - b) opłacone od wynagrodzeń obowiązkowe składki (składki pracodawcy i pracownika),
  - c) ponoszone w okresie 6 miesięcy lub 12 miesięcy w zależności od zakwalifikowania Uczestnika projektu, oraz
  - d) kosztów związanych z wyposażeniem lub doposażeniem stanowiska pracy.
2. Kosztem kwalifikowalnym są koszty wynagrodzenia pracownika, na które składają się wynagrodzenie brutto oraz opłacone od wynagrodzeń obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne, ponoszone w okresie:
  - do 12 miesięcy - w przypadku pracownika znajdującego się w szczególnie niekorzystnej sytuacji oraz w przypadku pracownika znajdującego się w bardzo niekorzystnej sytuacji, osoby niepełnosprawne,
  - do 6 miesięcy - w przypadku innych kategorii pracowników.
3. 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.

4. 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”.
5. 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 2016 r. poz. 2046, 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 2017 r., poz. 882).
6. Podmiot zobowiązany jest zwrócić całość uzyskanej pomocy wraz z odsetkami naliczanymi jak dla zaległości podatkowych od dnia udzielenia pomocy, w przypadku niedotrzymania z przyczyn leżących po stronie Podmiotu, warunków dotyczących udzielenia pomocy na subsydiowanie zatrudnienia, tj:
  - a) nie utrzymania okresu zatrudnienia, określonego w umowie, a skrócenie okresu zatrudnienia nastąpiło z powodu wypowiedzenia umowy o pracę przez Podmiot z Uczestnikiem objętym wsparciem projektu z powodów innych niż naruszenie obowiązków pracowniczych,
  - b) przekroczenia intensywności udzielonej pomocy *de minimis* określonej w Rozporządzeniu 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*.
7. Podmiot nie ma obowiązku zwrotu udzielonej pomocy w sytuacji, gdy okres zatrudnienia zostanie skrócony z powodu wypowiedzenia umowy o pracę z Uczestnikiem objętym wsparciem projektu z powodu naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych.
8. Jeżeli pracownik sam złoży wypowiedzenie, prośbę o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, koszty poniesione na rzecz tego pracownika są kwalifikowalne do momentu zakończenia stosunku pracy.
9. W sytuacjach opisanej w pkt. 7 i 8 Podmiot nie ma obowiązku zatrudniania nowego pracownika na zwolnione stanowisko, gdyż subsydiowanie jest bezpośrednio powiązane z wynagrodzeniem danego pracownika (w momencie zaprzestania wypłaty wynagrodzenia Podmiot przestaje ponosić koszty kwalifikowane). Jednakże Podmiot może, za zgodą Realizatora projektu, na miejsce pracownika, który zrezygnował z pracy lub został zwolniony za naruszenie obowiązków pracowniczych, zatrudnić kolejnego Uczestnika projektu, jeżeli w projekcie są Uczestnicy spełniający preferencje Pracodawcy, chcący skorzystać z zatrudnienia subsydiowanego, a w projekcie, zgodnie z budżetem, pozostały środki na zatrudnienie dodatkowej osoby.

#### § 5 Koszty kwalifikowane

1. Wydatkami kwalifikowalnymi w przypadku pomocy na subsydiowanie zatrudnienia pracowników są:
  - koszty płac nowo zatrudnionych pracowników, w tym wynagrodzenie brutto oraz opłacone od wynagrodzeń obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne ponoszone w okresie adekwatnym do zatrudnienia danego pracownika (6 lub 12 miesięcy), zgodnie z Rozporządzeniem Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis*.
  - jednorazowa refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego Uczestnika Projektu w wysokości ok. 4.500,00 PLN (zakup niezbędnego wyposażenia, sprzętów, odzieży roboczej, itp.).
2. Wydatkami niekwalifikowalnymi w przypadku pomocy na subsydiowanie zatrudnienia pracowników są:
  - zasiłki z ubezpieczenia społecznego,

- składki na Fundusz Pracy,
  - składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
  - koszt badań lekarskich,
  - obowiązkowych szkoleń BHP,
  - dopłaty lub pożyczki z funduszu socjalnego i mieszkaniowego,
  - wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - trzynaste pensje oraz nagrody jubileuszowe,
  - przyznany przez pracodawcę ekwiwalent,
  - premie uznaniowe,
  - inne świadczenia związane z pracą.
3. W przypadku realizacji subsydiowanego zatrudnienia w ramach pomocy de minimis, pomoc może być udzielona na pokrycie do 100% kosztów kwalifikowanych.
  4. Wysokość maksymalnego wynagrodzenia w ramach subsydiowanego zatrudnienia uzależniona jest od przynależności pracownika do branż określonych we wniosku o dofinansowanie:
    - a) przemysł, budownictwo, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, informacja i komunikacja – 4.622,00 PLN brutto dla ok. 25 osób
    - b) handel, naprawa pojazdów samochodowych, obsługa rynku nieruchomości – 4.483,78 PLN brutto dla ok. 6 osób,
    - c) zakwaterowanie i gastronomia, administrowanie i działalność wspierająca, osoby zatrudnione na 12 m-cy w projekcie – 3.108,81 PLN brutto dla około 9 osób,
    - d) branże wyżej nie wymienione – wynagrodzenie zostanie ustalone indywidualnie na podstawie średniego wynagrodzenia w danej branży na podstawie np. <https://wynagrodzenia.pl/gus> oraz dostępności w budżecie projektu.
  5. Beneficjent dokona refundacji wynagrodzenia niezwłocznie po złożeniu kompletnego wniosku o refundację kosztów subsydiowanego zatrudnienia. Kwota przekazywana będzie na konto Podmiotu.
  6. W przypadku nie przepracowania przez uczestnika projektu pełnego miesiąca (dotyczy pierwszego i ostatniego miesiąca trwania umowy) refundacji podlegać będzie kwota proporcjonalna do ilości dni kalendarzowych przepracowanych w stosunku do pełnego miesiąca, przyjmując faktyczną ilość dni kalendarzowych przypadających w danym miesiącu.
  7. Wsparcie w postaci refundacji pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla uczestnika w ramach projektu jest udzielane na zasadach określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lipca 2017 r. w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej, z zastrzeżeniem spełnienia warunków określonych w niniejszej Sekcji.
  8. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy ze środków projektu jest dokonywana wyłącznie w kwocie netto, bez podatku VAT, bez względu na status podatkowy pracodawcy. Refundacji dokonuje się na podstawie rozliczenia w formie zestawienia poniesionych wydatków sporządzonego przez pracodawcę na podstawie dokumentów księgowych (w tym faktur), a dokumenty te są udostępniane do wglądu na żądanie beneficjenta.

#### § 6 Składanie wniosków

1. Podmiot zamierzający utworzyć miejsce pracy w ramach pomocy de minimis na subsydiowanie zatrudnienia pracowników, składa wniosek o organizację subsydiowanego zatrudnienia i doposażenia stanowiska pracy z załącznikami, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
2. Warunkiem zawarcia umowy w sprawie udzielenia pomocy de minimis na subsydiowanie zatrudnienia, o której mowa w § 7, jest zobowiązanie podmiotu do zatrudnienia pracownika przez

co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu udzielania wsparcia w ramach projektu, czyli zawarcie umowy o pracę z uczestnikiem na minimum 12 miesięcy (18 m-cy w przypadku subsydiowania wynagrodzenia przez 12 m-cy).

3. Wnioski mogą być składane osobiście lub za pośrednictwem poczty; przyjmowane w godzinach otwarcia biura i weryfikowane na bieżąco.

### **§ 7 Umowa na subsydiowanie zatrudnienia**

1. Umowa w sprawie udzielenia pomocy de minimis na subsydiowanie zatrudnienia (stanowiąca załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu) zawarta pomiędzy Beneficjentem a Podmiotem, zobowiązuje Podmiot m.in. do:

- a) zatrudnienia skierowanej osoby przez wymagany okres,
- b) opłacenia kosztów badań lekarskich, na które Uczestnik projektu został skierowany w celu uzyskania informacji o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku pracy,
- c) przekazania do Beneficjenta projektu kopii umowy o pracę zawartej ze skierowanym Uczestnikiem objętym wsparciem projektu w terminie do 5 dni roboczych, licząc od dnia jej zatrudnienia.
- d) zapewnienia skierowanemu Uczestnikowi objętemu wsparciem projektu warunków pracy zgodnych z przepisami BHP oraz p.poż.
- e) przedkładania wniosku o zwrot kosztów związanych z zatrudnieniem Uczestnika objętego wsparciem projektu w ramach zatrudnienia subsydiowanego za każdy miesiąc wraz z potwierdzonymi za zgodność z oryginałem kserokopiami:
  - listy płac obejmującą zatrudnionego Uczestnika projektu,
  - potwierdzenia dokonania przelewu wynagrodzenia,
  - kserokopia deklaracji składek na ubezpieczenie społeczne ZUS DRA i ZUS RCA/ RCX,
  - kserokopia potwierdzenia przelewu z tytułu składek do ZUS osoby zatrudnionej na podstawie niniejszej umowy (na kserokopii przelewów oświadczenie Beneficjenta pomocy, że kwota przelewu zawiera opłaty za osobę zatrudnioną w ramach niniejszej Umowy),
  - kserokopia potwierdzenia przelewu z tytułu płatności podatków od wynagrodzeń dla osoby zatrudnionej na podstawie niniejszej umowy (na kserokopii przelewu oświadczenie Beneficjenta pomocy, że kwota przelewu zawiera opłaty za osobę zatrudnioną w ramach niniejszej Umowy),
  - listy obecności zatrudnionego Uczestnika projektuoraz w przypadku:
  - chorobowego kserokopia zaświadczenia lekarskiego ZUS ZLA,
  - urlopu wypoczynkowego lub bezpłatnego kserokopia wniosku urlopowego złożonego przez pracownika wraz ze zgodą pracodawcy.
- f) informowania Beneficjenta o wszystkich zdarzeniach mogących zakłócić realizację działań projektowych, w szczególności informowania o przypadkach wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę ze skierowanym Uczestnikiem objętym wsparciem projektu i przekazania do kopii świadectwa pracy.
- g) niezwłocznego przekazywania na pisemny wniosek Beneficjenta informacji niezbędnych dla oceny prawidłowości realizacji pomocy de minimis na subsydiowanie zatrudnienia, monitoringu i wykonywania obowiązków sprawozdawczych uregulowanych odrębnymi przepisami,
- h) udzielania rzetelnych informacji i wyjaśnień oraz udostępniania dokumentów związanych z realizacją umowy na wniosek Beneficjenta,
- i) chronienia danych osobowych Uczestnika Projektu zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2018, poz. 1000).

### **§ 8 Obowiązki Uczestnika projektu objętego subsydiowanym zatrudnieniem**

1. Uczestnik projektu zobowiązuje się do:

- a) podjęcia zatrudnienia subsydiowanego we wskazanym terminie i miejscu wykonywania,
- b) sumiennego i starannego wykonywania zadań i obowiązków osoby zatrudnionej, stosowania się do poleceń Podmiotu i upoważnionych przez niego osób, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa,
- c) przestrzegania ustalonego czasu pracy oraz regulaminu pracy i porządku obowiązującego w zakładzie pracy,
- d) przestrzegania przepisów i zasad obowiązujących u Podmiotu, w szczególności zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- e) dbania o dobro zakładu pracy oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić podmiot na szkodę,
- f) przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
- g) pisemnego poinformowania Beneficjenta o rozwiązaniu umowy o pracę w ciągu 7 dni od daty zaistnienia tego faktu, poprzez dostarczenie stosownego oświadczenia. Za dzień dostarczenia wymaganego oświadczenia uważa się datę jego wpływu do biura Beneficjenta,
- h) utrzymywania stałego kontaktu z Beneficjentem,
- i) każdorazowego, niezwłocznego informowania Beneficjenta oraz niezwłocznego przekazywania na piśmie wniosku Beneficjenta informacji niezbędnych dla oceny prawidłowości realizacji pomocy de minimis oraz pomocy publicznej na subsydiowanie zatrudnienia, monitoringu i wykonywania obowiązków sprawozdawczych uregulowanych odrębnymi przepisami.

#### **§ 9 Postanowienia końcowe**

- 1. Ostateczna interpretacja zapisów Regulaminu należy do Beneficjenta.
- 2. Aktualna treść Regulaminu dostępna jest w biurze projektu oraz na stronie internetowej projektu [www.inkubatorssl.pl](http://www.inkubatorssl.pl).
- 3. Beneficjent zastrzega sobie prawo zmiany niniejszego Regulaminu.
- 4. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie będą miały przepisy Kodeksu Cywilnego i inne przepisy prawa powszechnego oraz Regulamin konkursu nr RPSL.07.01.03-IP.02-24-053/18 w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020.
- 5. Załączniki do Regulaminu:
  - a) Załącznik nr 1 Wniosek o organizację subsydiowanego zatrudnienia i doposażenia stanowiska pracy
  - b) Załącznik nr 2 Umowa w sprawie udzielenia pomocy de minimis na subsydiowanie zatrudnienie
  - c) Załącznik nr 3 – Oświadczenie o otrzymanej pomocy de minimis
  - d) Załącznik nr 4 – Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis
  - e) Załącznik nr 5 Oświadczenie o osiągnięciu wzrostu netto liczby pracowników