

Załącznik nr 8: Wykaz dopuszczalnych stawek dla towarów i usług w ramach konkursu nr RPPD.02.02.00-IP.01-20-002/18

Zestawienie cen rynkowych i określenie standardu wydatków w projektach konkursowych realizowanych w ramach Działania 2.2, Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020 w województwie podlaskim

Zgodnie z zapisami rozdziału 6.2 *Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020* Wojewódzki Urząd Pracy – Instytucja Pośrednicząca RPOWP 2014-2020 przygotowała dokument dotyczący zestawienia standardu i cen rynkowych w zakresie najczęściej finansowanych wydatków, który jest częścią regulaminu konkursu. Tworząc budżet projektu należy pamiętać o celach EFS i RPOWP 2014-2020. EFS wspiera dążenie do wysokiego poziomu zatrudnienia i wysokiej jakości miejsc pracy, poprawę dostępu do rynku pracy oraz mobilność geograficzną i zawodową pracowników.

Przedstawione *Zestawienie* określa koszty najczęściej występujące w projektach, co oznacza, iż przedmiotowy dokument nie stanowi katalogu zamkniętego. Oznacza to, że dopuszcza się ujmowanie w budżecie projektu kosztów, które nie zostały wskazane w katalogu. Aplikując o środki należy posługiwać się zaproponowanym standardem, niemniej należy mieć na uwadze fakt stale zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. Wszelkie koszty, które nie zostały ujęte w katalogu, powinny zostać należycie oszacowane, być zgodne z cenami rynkowymi oraz spełniać zasady kwalifikowalności.

Stawki¹ ujęte w katalogu są stawkami maksymalnymi (uwzględniającymi wartość brutto wydatku), co jednak nie oznacza automatycznego akceptowania przez oceniających założonych kosztów na ich maksymalnym poziomie. Określenie stawek maksymalnych nie zwalnia członków Komisji Oceny Projektów z weryfikacji zasadności i racjonalności wszystkich wydatków, również tych mieszczących się poniżej maksymalnego poziomu kosztu ustalonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku. Przyjęcie stawki maksymalnej nie oznacza, że będzie ona akceptowana w każdym projekcie, ponieważ podczas oceny będą brane pod uwagę takie czynniki jak np. stopień złożoności projektu, wielkość grupy docelowej, wielkość zespołu projektowego. Fakt wskazania z przedstawionego zestawienia stawki we wniosku o dofinansowanie nie może być podstawą beneficjenta do uzasadnienia wydatku uznanego za niekwalifikowalny na etapie zatwierdzania wniosku o płatność i/lub kontroli (w przypadku gdy wystąpią podstawy do uznania wydatków za niekwalifikowalne). Należy pamiętać, że Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku będzie weryfikował zasadność i racjonalność na poziomie

¹ Dopuszczalne stawki zostały określone na podstawie danych uzyskanych z rozeznania rynku wyliczonych w następujący sposób: średnia cena rynkowa z badania rynku z co najmniej 3 pozyskanych ofert/publikacji zaokrąglona do pełnych złotych lub na podstawie danych uzyskanych z projektów RPOWP realizowanych w WUP w Białymstoku, wyliczona w następujący sposób: średnia cena jednostkowa wyliczona z co najmniej 3 projektów zaokrąglona do pełnych złotych.

całego projektu, zadań, poszczególnych wydatków, w kontekście wszystkich projektów realizowanych przez beneficjenta oraz w kontekście potencjału finansowego, kadrowego i technicznego beneficjenta.

Kategoria kosztu/wydatku	Opis wydatku	Cena ² (cena, której poziom nie powinien co do zasady zostać przekroczony)
Rozeznanie cen³ rynkowych na przykładowe szkolenia		
Aktywizacja zawodowa		
Wynagrodzenie doradcy zawodowego/wynagrodzenie doradcy opracowującego Indywidualny Plan Działania	<p>Doradca zawodowy powinien posiadać wszelkie niezbędne uprawnienia wynikające m. in. z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.</p> <p>Minimalny zakres IPD w projekcie: IPD musi obejmować minimum cztery zasadnicze etapy:</p> <p>1. <u>Etap I - Przeprowadzenie diagnozy sytuacji zawodowej uczestnika projektu;</u></p> <p>Diagnoza sytuacji zawodowej uczestnika powinna obejmować co najmniej:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Analizę potencjału uczestnika uwzględniającą co najmniej: wykształcenie, przebyte kursy i szkolenia, doświadczenie zawodowe (staż pracy, wykonywane zawody, zajmowane stanowiska pracy, opis wykonywanych zadań), zainteresowania, posiadane umiejętności i kompetencje, cechy osobowości. 2) Analizę uwarunkowań zdrowotnych i społecznych uczestnika (przeciwwskazania do wykonywania pracy, sytuacja rodzinna, konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem lub członkiem rodziny). 3) Ustalenie problemu zawodowego (w tym m.in.: deficytów w zakresie posiadanych kompetencji/kwalifikacji, przyczyn pozostawania bez pracy, w tym dotyczących braku lub niewystarczającego doświadczenia zawodowego (w przypadku uczestnika pozostającego bez zatrudnienia) lub przyczyn pozostawania w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy (w przypadku uczestnika pracującego)). 4) Opis predyspozycji/preferencji zawodowych uczestnika (z wykorzystaniem co najmniej jednego narzędzia diagnostycznego, opis wyników badania). 5) Określenie kierunków rozwoju uczestnika projektu, w tym określenie jako minimum: kierunku (obszaru) szkolenia zawodowego pozwalającego nabyć kompetencje zawodowe i/lub uzyskać kwalifikacje zawodowe w celu podjęcia zatrudnienia (uczestnik niepracujący) lub poprawy sytuacji na rynku pracy 	81,00 PLN/60 minut

² Ujęte w zestawieniu ceny są kwotami brutto.

³ Przedstawione stawki dotyczą zakupu zewnętrznego usługi szkoleniowej, obejmującej organizację całości danej formy wsparcia, w tym kosztów pracy trenera, w pełni wyposażonej sali zajęciowej oraz materiałów szkoleniowych. W uzasadnionych przypadkach dopuszcza się zwiększenie liczby godzin danego szkolenia przy zachowaniu stawki za osobę określonej w Zestawieniu.



	<p>(uczestnik pracujący), a także określenie zakresu stażu zawodowego - w przypadku zidentyfikowania u uczestnika braku lub niewystarczającego doświadczenia zawodowego.</p> <p>6) Podpis uczestnika potwierdzający wykonanie i akceptujący diagnozę sporządzoną na piśmie przez doradcę.</p> <p>7) Poświadczony podpisem uczestnika daty spotkań, podczas których została dokonana diagnoza.</p> <p>Wytyczne do przygotowania diagnozy:</p> <p>a) Diagnoza sytuacji zawodowej uczestnika powinna być przygotowana przez doradcę zawodowego, posiadającego uprawnienia do stosowania narzędzi diagnostycznych.</p> <p>b) Do przeprowadzenia diagnozy powinno zostać zastosowane przynajmniej jedno wystandaryzowane narzędzie – test do badania preferencji/predyspozycji/kompetencji zawodowych.</p> <p>c) Diagnoza powinna być przygotowana w postaci dokumentu potwierdzającego jej przebieg, wyniki przeprowadzonych badań i ustalenia określone w punktach 1-7. Dokument powinien być opatrzony podpisem uczestnika, potwierdzającym zapoznanie się z diagnozą oraz podpisem doradcy zawodowego</p> <p>2. <u>Etap II – Przygotowanie IPD przez doradcę zawodowego z udziałem uczestnika projektu;</u></p> <p>Przygotowanie IPD ma na celu wyznaczenie realistycznych celów zawodowych i wytyczenie opartej na nich indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego, zmotywowanie uczestnika do podjęcia działań zorientowanych na osiągnięcie celów zawodowych, zaplanowanie działań rozwojowych prowadzących do realizacji celów.</p> <p>IPD powinno obejmować co najmniej:</p> <p>1) Ustalenie i opis celu strategicznego (np. podjęcie zatrudnienia w przypadku uczestnika pozostającego bez zatrudnienia lub poprawa sytuacji na rynku pracy w przypadku uczestnika pracującego) i celów szczegółowych (etapowych) realizowanych w ramach poszczególnych działań rozwojowych (np. nabycie doświadczenia zawodowego; nabycie kompetencji zawodowych lub uzyskanie określonych kwalifikacji zawodowych). Opis celów powinien być wykonany z użyciem metody SMART.</p> <p>2) Określenie poszczególnych działań rozwojowych prowadzących do realizacji celów, w tym działań realizowanych w ramach projektu (np. szkolenia, staż, subsydiowane zatrudnienie) oraz działań do samodzielnej realizacji przez uczestnika (np. przygotowanie listy pracodawców z określonej branży).</p> <p>3) Ustalenie terminów realizacji każdego działania.</p> <p>4) Określenie oczekiwanych rezultatów działań.</p> <p>5) Opis faktycznych rezultatów działań (wypełniane dopiero na spotkaniach monitorujących z uczestnikiem</p>	
--	---	--

	<p>projektu podczas realizacji IPD, ewentualne przyczyny zaniechania działań).</p> <ol style="list-style-type: none">6) Wynik końcowy realizacji całego IPD (opisany na spotkaniu podsumowującym), przyczyny niepowodzeń w realizacji IPD (jeśli wystąpiły, powinny zostać opisane na spotkaniu podsumowującym).7) Pisemną zgodę uczestnika na proponowane działania. <p>Wytyczne do przygotowania IPD:</p> <ol style="list-style-type: none">a) IPD powinien być przygotowany nie później niż 30 dni od diagnozy sytuacji zawodowej uczestnika. Diagnoza stanowi integralną część procesu przygotowania IPD.b) IPD powinien być przygotowany w formie dokumentu zawierającego pisemne ustalenia między uczestnikiem a doradcą zawodowym, obejmującego co najmniej treści wymienione w punktach 1-7.c) IPD powinien być opatrzony podpisem uczestnika, potwierdzającym zapoznanie się z zakresem i kolejnością działań oraz podpisem doradcy zawodowego.d) IPD powinien być przygotowany zgodnie z zasadą indywidualizacji wsparcia uczestnika. Każdy uczestnik będzie miał opracowaną swoją własną, niepowtarzalną ścieżkę rozwoju zawodowego, odpowiadającą jego potrzebom, preferencjom i możliwościom.e) W przypadku istotnych zmian zachodzących w sytuacji uczestnika, dopuszcza się możliwość modyfikacji IPD. Każda modyfikacja IPD powinna być uzasadniona na piśmie przez doradcę zawodowego i opatrzona zgodą uczestnika. <p>3. <u>Etap III – Realizacja IPD przy wsparciu doradcy zawodowego;</u></p> <p>Realizacja IPD ma na celu ukończenie przez uczestnika zaplanowanych działań oraz doprowadzenie uczestnika do osiągnięcia założonych celów, w tym celów szczegółowych i celu strategicznego.</p> <p>Wytyczne do realizacji IPD:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Zapewnienie wsparcia doradcy zawodowego w czasie realizacji IPD.2) Monitorowanie realizacji IPD poprzez prowadzenie z uczestnikiem spotkań przynajmniej po każdym zrealizowanym działaniu rozwojowym ustalonym w IPD. Spotkania monitorujące zwiększą szansę na efektywną realizację planowanych działań. W trakcie spotkań monitorujących z uczestnikiem należy omówić:<ul style="list-style-type: none">– faktyczne efekty, jakie przyniosły zrealizowane działania,– czy postęp w realizowanych obszarach następuje w oczekiwany sposób,– które z zaplanowanych działań należy zmodyfikować lub zastąpić innymi,– czy należy uzupełnić zaplanowane działania o nowe formy wsparcia.3) Monitorowanie realizacji IPD powinno odbywać się również podczas udziału uczestnika w szkoleniu,	
--	---	--

	<p>podczas odbywania stażu, czy wykonywania pracy zawodowej.</p> <p>4. <u>Etap IV – Zakończenie realizacji IPD – podsumowanie działań.</u></p> <p>Zakończenie realizacji IPD wymaga podsumowania objętych planem działań, ich przebiegu i wyników. W ramach podsumowania należy przeanalizować informacje, które pozwolą stwierdzić na ile IPD był trafny, skutecznie, sprawnie i terminowo zrealizowany, w jakim stopniu uczestnik zaangażował się w jego wykonanie. Kluczową informacją jest wynik końcowy realizacji IPD i ewentualne powody zakończenia współpracy (np. rezygnacja przez uczestnika z realizacji IPD). W przypadku ewentualnego niepowodzenia należy uwzględnić działania zaplanowane i niezrealizowane (z podaniem przyczyny zaniechania). Spotkanie podsumowujące uczestnika z doradcą zawodowym zamyka proces pracy z uczestnikiem i kończy IPD.</p>	
Wsparcie psychologiczne	<ol style="list-style-type: none"> Objęcie wsparciem psychologicznym osób pozostających bez zatrudnienia służyć powinno budowaniu aktywnych postaw na rynku pracy, poprzez wzrost poziomu motywacji do znalezienia zatrudnienia. Wydatek może być uznany za kwalifikowalny, o ile jest to uzasadnione specyfiką realizowanego projektu, a psycholog posiada wykształcenie wyższe/zawodowe lub certyfikaty/zaświadczenia/inne umożliwiające przeprowadzenie danego wsparcia. Przez odpowiednie kwalifikacje należy rozumieć posiadanie wykształcenia psychologicznego oraz doświadczenia związanego z diagnostyką psychologiczną osób dorosłych, w tym również doradztwem zawodowym, coachingiem. Minimalne doświadczenie zawodowe w danej dziedzinie nie powinno być krótsze niż 2 lata. Liczba godzin pomocy psychologicznej powinna być uzależniona od indywidualnych potrzeb klienta, w tym uwzględniać specyfikę grupy docelowej, do której kierowane jest wsparcie (np. większa ilość godzin wsparcia psychologicznego jest zasadna w grupach, gdzie większość lub 100% grupy stanowią uczestnicy o szczególnych potrzebach np. osoby niepełnosprawne), gdy wynik diagnozy wskazuje na trudności w rozwiązaniu problemu zawodowego klienta. O potrzebie konsultacji psychologicznej decyduje doradca zawodowy. Przez 1 godzinę wsparcia należy rozumieć (50 min.). Możliwe jest świadczenie wsparcia psychologicznego w formie indywidualnej oraz grupowej. 	100,00 PLN/50 minut
Pośrednik pracy	<ol style="list-style-type: none"> Pośrednictwo pracy polega w szczególności na wykonywaniu czynności i działań określonych w art. 36 ust.1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, mających na celu osiągnięcie efektu polegającego na jak najtrafniejszym doborze odpowiedniej pracy dla osoby poszukującej pracy oraz właściwego kandydata na stanowisko pracy, odpowiadającego oczekiwaniom pracodawcy. 	65,00 PLN/60minut

	<p>2. Pośrednictwo pracy powinno być realizowane przez publiczne instytucje rynku pracy (publiczne służby zatrudnienia i Ochotnicze Hufce Pracy) lub agencje zatrudnienia posiadające wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.</p>	
<p>Staż⁴</p>	<p>Staż jest to nabywanie przez uczestnika projektu umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą.</p> <p>1. Wsparcie w postaci staży realizowane w ramach projektów jest zgodne z zaleceniem Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz. Urz. UE C 88 z 27.03.2014, str. 1) oraz z Polskimi Ramami Jakości Praktyk i Staży⁵ oraz spełnia podstawowe wymogi zapewniające wysoki standard stażu poprzez zapewnienie, iż:</p> <p>a) staż odbywa się na podstawie pisemnej umowy, której stroną jest co najmniej stażysta oraz podmiot przyjmujący na staż, która zawiera podstawowe warunki przebiegu stażu, w tym cel stażu, okres trwania stażu, wysokość przewidywanego stypendium, miejsce wykonywania prac, zakres obowiązków oraz dane opiekuna stażu;</p> <p>b) zadania w ramach stażu są wykonywane zgodnie z programem stażu, który jest przygotowany przez podmiot przyjmujący na staż we współpracy z organizatorem stażu i przedkładany do podpisu stażysty. Program stażu jest opracowywany indywidualnie, z uwzględnieniem potrzeb i potencjału stażysty;</p> <p>c) stażysta wykonuje swoje obowiązki pod nadzorem opiekuna stażu, wyznaczonego na etapie przygotowań do realizacji programu stażu, który wprowadza stażystę w zakres obowiązków oraz zapoznaje z zasadami i procedurami obowiązującymi w organizacji (w tym z zasadami BHP i przeciwpożarowymi), w której odbywa staż, a także monitoruje realizację przydzielonego w programie stażu zakresu obowiązków i celów edukacyjno-zawodowych oraz udziela informacji zwrotnej stażysty na temat osiągniętych wyników i stopnia realizacji zadań. Opiekun stażysty jest wyznaczany po stronie podmiotu przyjmującego na staż;</p> <p>d) po zakończeniu stażu jest opracowywana ocena, uwzględniająca osiągnięte rezultaty oraz efekty stażu. Ocena jest opracowywana przez podmiot przyjmujący na staż w formie pisemnej;</p>	<p>Bezrobotnemu w okresie odbywania stażu przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 jeżeli miesięczna liczba godzin stażu wynosi nie mniej niż 160 godzin miesięcznie¹¹ – w przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin, wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie¹².</p>

⁴ W kwestiach nieuregulowanych niniejszym dokumentem mają zastosowanie przepisy Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz odpowiednie rozporządzenia wykonawcze.

⁵ Polska Rama Jakości Praktyk i Staży dostępna jest na stronie: www.stazeipraktyki.pl/program

¹¹ W przypadku osób z niepełnosprawnością zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności miesięczne stypendium przysługuje pod warunkiem, że miesięczna liczba godzin stażu wynosi nie mniej niż 140 godzin miesięcznie.

¹² Kwota stypendium stażowego jest kwotą brutto nieuwzględniającą składek na ubezpieczenia społeczne płaconych w całości przez płatnika, tj. podmiot kierujący na staż.

	<p>e) podmiot przyjmujący na staż umożliwia stażyscie ocenę programu stażu w formie pisemnej.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Staż trwa nie dłużej niż 6 miesięcy kalendarzowych. W uzasadnionych przypadkach, wynikających ze specyfiki stanowiska pracy, na którym odbywa się staż, może być wydłużony stosownie do programu stażu. 3. W okresie odbywania stażu stażyscie przysługuje stypendium stażowe, które miesięcznie wynosi 120% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁶, jeżeli miesięczna liczba godzin stażu wynosi nie mniej niż 160 godzin miesięcznie⁷ – w przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin, wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie⁸. 4. Stażysci pobierający stypendium stażowe w okresie odbywania stażu podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, jeśli nie mają innych tytułów powodujących obowiązek ubezpieczeń społecznych (art. 6 ust. 1 pkt 9a w związku z art. 9 ust. 6a oraz art. 12 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Płatnikiem składek za te osoby jest podmiot kierujący na staż. 5. Stażysci w okresie odbywania stażu objęci są ubezpieczeniem zdrowotnym oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków/ z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Koszt tego ubezpieczenia jest ponoszony przez podmiot kierujący na staż. 6. Koszt składek na ubezpieczenia, o których mowa pkt 4 i 5, jest wydatkiem kwalifikowalnym w projekcie, który nie zawiera się w kwocie stypendium, o którym mowa w pkt 3. 7. Osobie odbywającej staż przysługują 2 dni wolne za każde 30 dni kalendarzowych odbytego stażu, za które przysługuje stypendium stażowe. 8. Osoba zachowuje prawo do stypendium stażowego za okres udokumentowanej niezdolności do pracy, przypadający w okresie odbywania stażu, za który na podstawie odrębnych przepisów pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia lub przysługują im zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa. 9. Osobom uczestniczącym w stażu, w okresie jego trwania, można pokryć koszty opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat 7 oraz osobami zależnymi w wysokości wynikającej z wniosku o dofinansowanie. 10. Zasady wynagrodzenia opiekuna stażysty są uregulowane w porozumieniu lub umowie pomiędzy podmiotem kierującym na staż (Beneficjentem) a podmiotem 	
--	--	--

⁶ Z uwzględnieniem waloryzacji, o której mowa w art. 72 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

⁷ W przypadku osób z niepełnosprawnością zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności miesięczne stypendium przysługuje pod warunkiem, że miesięczna liczba godzin stażu wynosi nie mniej niż 140 godzin miesięcznie.

⁸ Kwota stypendium stażowego jest kwotą brutto nieuwzględniającą składek na ubezpieczenia społeczne płaconych w całości przez płatnika, tj. podmiot kierujący na staż.



	<p>przyjmującym na staż. Dokument ten reguluje zasady refundacji wynagrodzenia opiekuna stażysty z określeniem dokumentów składanych wraz z wnioskiem o refundację oraz dokumentów, którymi powinien dysponować przyjmujący na staż w przypadku kontroli przeprowadzanych przez organizatora stażu lub organy uprawnione.</p> <p>11. Koszty wynagrodzenia opiekuna stażysty są kwalifikowalne, o ile uwzględniają jedną z poniższych opcji i wynikają z założeń porozumienia w sprawie realizacji stażu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) refundację podmiotowi przyjmującemu na staż dotychczasowego wynagrodzenia opiekuna stażysty w przypadku oddelegowania go wyłącznie do realizacji zadań związanych z opieką nad grupą stażystów, pod warunkiem, że opiekun stażysty nadzoruje pracę więcej niż 3 stażystów i jest to uzasadnione specyfiką stażu⁹; b) refundację podmiotowi przyjmującemu na staż części dotychczasowego wynagrodzenia opiekuna stażysty w przypadku częściowego zwolnienia go od obowiązku świadczenia pracy na rzecz realizacji zadań związanych z opieką nad stażystą/ grupą stażystów w wysokości nie większej niż 500 zł brutto miesięcznie¹⁰ za opiekę nad pierwszym stażystą i nie więcej niż 250 zł brutto miesięcznie za każdego kolejnego stażystę, przy czym opiekun może otrzymać refundację za opiekę nad maksymalnie 3 stażystami; c) refundację podmiotowi przyjmującemu na staż dodatku do wynagrodzenia opiekuna stażysty w sytuacji, gdy nie został zwolniony od obowiązku świadczenia pracy na rzecz realizacji zadań związanych z opieką nad stażystą/ grupą stażystów w wysokości nie większej niż 500 zł brutto miesięcznie za opiekę nad pierwszym stażystą i nie więcej niż 250 zł brutto miesięcznie za każdego kolejnego stażystę, przy czym opiekun może otrzymać refundację za opiekę nad maksymalnie 3 stażystami. <p>12. Funkcje opiekuna stażysty może pełnić wyłącznie osoba posiadająca co najmniej sześciomiesięczny staż pracy na danym stanowisku, na którym odbywa się staż lub co najmniej dwunastomiesięczne doświadczenie w branży/dziedzinie, w jakiej realizowany jest staż.</p> <p>13. Katalog wydatków przewidzianych w ramach projektu może uwzględniać koszty inne niż wskazane w pkt 3-5 i 8-10 związane z odbywaniem stażu (np. koszty dojazdu, koszty wyposażenia stanowiska pracy w niezbędne materiały i narzędzia dla stażysty, koszty eksploatacji materiałów i narzędzi, szkolenia BHP stażysty, itp.) w wysokości nieprzekraczającej 5 000 zł brutto na 1 stażystę.</p>	
--	---	--

⁹ Taka forma refundacji nie przysługuje osobom prowadzącym jednoosobową działalność gospodarczą.

¹⁰ Kwoty wynagrodzenia opiekuna stażysty, o których mowa w tym rozdziale, nie uwzględniają kosztów po stronie pracodawcy.

	<p>14. Koszt zakupu ubrań roboczych Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu; b. ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy. <p>(Kodeks Pracy art. 237⁷ § 1).</p>	
<p>Subsydiowane zatrudnienie¹³</p>	<p>Subsydiowane zatrudnienie to forma pomocy finansowej dla pracodawcy stanowiąca zachętę do zatrudnienia, zakładająca redukcję kosztów ponoszonych przez niego na zatrudnienie pracowników.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Udzielenie wsparcia w postaci zatrudnienia subsydiowanego musi być poprzedzone analizą możliwości udzielenia innych form wsparcia oraz analizą użyteczności zdobytych kompetencji na regionalnym rynku pracy. 2. Zgodnie z art. 51 ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Beneficjent zwraca pracodawcy, który zatrudnił w ramach subsydiowanego zatrudnienia na okres do 6 miesięcy skierowanych uczestników, część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych uczestników w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz kwoty zasiłku określonej w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która to kwota obowiązywała w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia. 3. Beneficjent zwraca pracodawcy, który zatrudnił w ramach subsydiowanego zatrudnienia co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy na okres do 6 miesięcy skierowanych uczestników, część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych uczestników w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdego uczestnika. 4. Beneficjent może dokonywać, w zakresie i na zasadach określonych w art. 51 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów z tytułu zatrudnienia na okres do 12 miesięcy skierowanych uczestników, w ramach subsydiowanego zatrudnienia, w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdego uczestnika projektu, jeżeli 	<p>Wysokość wydatków poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych uczestników w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz kwoty zasiłku określonej w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która to kwota obowiązywała w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.</p>

¹³ W kwestiach nieuregulowanych niniejszym dokumentem mają zastosowanie przepisy Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz odpowiednie rozporządzenia wykonawcze.

	<p>refundacja obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc ich zatrudnienia.</p> <ol style="list-style-type: none">5. Jeżeli pracodawca bezpośrednio po zakończeniu subsydiowanego zatrudnienia trwającego co najmniej 6 miesięcy zatrudnił skierowanego uczestnika projektu przez okres dalszych 6 miesięcy i po upływie tego okresu dalej go zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy, beneficjent może przyznać pracodawcy jednorazową refundację wynagrodzenia w wysokości uprzednio uzgodnionej, nie wyższej jednak niż 150% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu spełnienia tego warunku (art. 51 ust. 4).6. Beneficjent, kierując uczestnika projektu na subsydiowane zatrudnienie, ma obowiązek wziąć pod uwagę jego wiek, stan zdrowia oraz rodzaje uprzednio wykonywanej pracy. (art. 51 ust. 5).7. Pracodawca jest obowiązany, stosownie do zawartej umowy, do utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez okres 3 miesięcy po zakończeniu refundacji wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne (art. 51 ust. 6).8. Niewywiązanie się z warunku, o którym mowa w ust. 6, lub naruszenie innych warunków umowy powoduje obowiązek zwrotu uzyskanej pomocy wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości uzyskanej pomocy od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania beneficjenta (art. 51 ust. 7).9. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego uczestnika projektu, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego uczestnika projektu w trakcie okresu objętego refundacją albo przed upływem okresu 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 6, beneficjent kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego uczestnika projektu (art. 51 ust. 8).10. W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego uczestnika projektu na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca zwraca uzyskaną pomoc w całości wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania beneficjenta. w przypadku braku możliwości skierowania uczestnika projektu na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca nie zwraca uzyskanej pomocy za okres, w którym uprzednio skierowany bezrobotny pozostawał w zatrudnieniu. (art. 51 ust. 9).11. Zgodnie z art. 56 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Beneficjent może dokonywać przez okres do 12 miesięcy zwrotu poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia w ramach subsydiowanego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego uczestnika projektu kosztów wypłaconego mu wynagrodzenia, nagród oraz opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej	
--	--	--

	<p>jednak kwoty zasiłku określonej w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która to kwota obowiązywała w ostatnim dniu każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia. (art. 56 ust 1)</p> <p>12. Beneficjent może dokonywać przez okres do 18 miesięcy zwrotu poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia w ramach subsydiowanego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego uczestnika projektu kosztów wypłaconego mu wynagrodzenia, nagród oraz opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od tego wynagrodzenia, jeżeli zwrot obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc. (art. 56 ust 2)</p> <p>13. Pracodawca jest obowiązany, stosownie do zawartej umowy, do utrzymania w zatrudnieniu skierowanego uczestnika projektu przez okres objęty refundacją wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne oraz okres 6 miesięcy po zakończeniu tej refundacji. (art. 56 ust 3)</p> <p>14. Niewywiązanie się z warunku, o którym mowa w art. 56 ust. 3, lub naruszenie innych warunków zawartej umowy powoduje obowiązek zwrotu uzyskanej pomocy wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości uzyskanej pomocy od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania beneficjenta. (art. 56 ust 4)</p> <p>15. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego uczestnika projektu, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego uczestnika projektu w trakcie okresu objętego refundacją albo przed upływem okresu 6 miesięcy, o którym mowa w art. 56 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, beneficjent kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego uczestnika projektu. (art. 56 ust 5)</p> <p>16. W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego uczestnika projektu na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca zwraca uzyskaną pomoc w całości wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania beneficjenta. W przypadku braku możliwości skierowania uczestnika projektu na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca nie zwraca uzyskanej pomocy za okres, w którym uprzednio skierowany uczestnik projektu pozostawał w zatrudnieniu. (art. 56 ust 6)</p> <p>17. Zachęty do zatrudnienia odnoszą się do subsydiowania miejsc pracy na otwartym rynku pracy, które mogą istnieć lub zostać stworzone bez dotacji publicznych i które utrzymują się po okresie subsydiowania.¹⁴</p>	
--	---	--

¹⁴ W ramach projektu nie mogą być zatem refundowane koszty związane z organizacją robót publicznych.

	<p>18. Refundacji kosztów zatrudnienia można dokonywać za okres do 12 miesięcy:</p> <ul style="list-style-type: none"> – do wysokości 50% kosztów wynagrodzenia - w przypadku pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji oraz pracowników znajdujących się w bardzo niekorzystnej sytuacji, – do wysokości 75% kosztów wynagrodzenia - w przypadku pracowników niepełnosprawnych¹⁵. <p>19. Koszt zakupu ubrań roboczych Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu; b. ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy. <p>(Kodeks Pracy art. 237⁷ § 1).</p>	
Działania towarzyszące		
Przerwa kawowa	Przerwa kawowa jest wydatkiem kwalifikowalnym, o ile jest to uzasadnione specyfiką realizowanego projektu. Kwalifikowalność wydatku jest możliwa tylko w przypadku gdy forma wsparcia, w ramach której przewidziano przerwę kawową dla tej samej grupy osób w danym dniu, trwa dłużej niż 4 godziny. Wydatek obejmuje: kawę, herbatę, wodę, mleko, cukier, cytrynę, drobne słone lub słodkie przekąski typu paluszki, ciastka, owoce, przy czym istnieje możliwość szerszego zakresu usługi, o ile mieści się to w określonej cenie rynkowej.	16,00 zł/osoba
Przerwa obiadowa (catering)	Przerwa obiadowa (catering) dla uczestników projektu jest wydatkiem kwalifikowalnym, o ile jest to uzasadnione specyfiką realizowanego projektu. Kwalifikowalność wydatku jest możliwa tylko w przypadku gdy forma wsparcia, w ramach której przewidziano przerwę obiadową dla tej samej grupy osób w danym dniu, trwa dłużej niż 6 godzin. Wydatek obejmuje: dwa dania (zupę i drugie danie) oraz napój, przy czym istnieje możliwość szerszego zakresu usługi, o ile mieści się to w określonej cenie rynkowej.	35,00 zł/osoba
Sala szkoleniowa (do 20 osób) ¹⁶	Koszt obejmuje: zapewnienie odpowiednich warunków socjalnych oraz bhp, w tym uwzględniających niwelowanie barier architektonicznych w związku z udziałem w projekcie osób niepełnosprawnych. Sala szkoleniowa musi zapewnić 20 miejsc (stanowisk) szkoleniowych, być wyposażona w projektor multimedialny, flipchart lub tablicę suchościeralną oraz posiadać dostęp do internetu.	37,00 zł/h

¹⁵ Zgodnie z §24 Rozporządzenia Ministra Infrastruktur i Rozwoju z dnia 2 lipca 2015 r. w sprawie udzielania pomocy de minimis oraz pomocy publicznej w ramach programów operacyjnych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014–2020

¹⁶ W przypadku, gdy podmiot realizujący projekt wnosi sale jako wkład własny niepieniężny, wartość wkładu wycenia się jako koszt amortyzacji lub wynajmu (stawkę można określić, np. cennik danej instytucji).

<p>Sala szkoleniowa (60-80 osób)¹⁷</p>	<p>Koszt obejmuje: zapewnienie odpowiednich warunków socjalnych oraz bhp, w tym uwzględniających niwelowanie barier architektonicznych w związku z udziałem w projekcie osób niepełnosprawnych. Sala szkoleniowa musi zapewnić 20 miejsc (stanowisk) szkoleniowych, być wyposażona w projektor multimedialny, flipchart lub tablicę suchościeralną oraz posiadać dostęp do internetu.</p>	<p>620,00 zł/dzień</p>
<p>Zwrot kosztów dojazdu</p>	<p>Zwrot kosztów dojazdu dopuszczalny jest w związku z uzasadnionymi potrzebami grupy docelowej.</p>	<p>Wydatek kwalifikowalny do wysokości opłat za środki transportu publicznego szynowego lub kołowego zgodnie z cennikiem biletów klasy obowiązującym na danym obszarze.</p>
<p>Koszt opieki nad osobą niepełnosprawną</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Opieka nad osobami z niepełnosprawnością będzie realizowana w społeczności lokalnej w formie zinstytucjonalizowanej. 2. Usługi społeczne świadczone w społeczności lokalnej zostały zdefiniowane w Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć w obszarze wyłączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na lata 2014-2020. 	<p>Minimalne wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę oraz minimalna stawka godzinowa określona w obowiązującym Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej.</p>

¹⁷ W przypadku, gdy podmiot realizujący projekt wnosi sale jako wkład własny niepieniężny, wartość wkładu wycenia się jako koszt amortyzacji lub wynajmu (stawkę można określić, np. cennik danej instytucji).