|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **9 grudzień 2024 r.** | | |
| **Numer naboru FEKP.08.06-IP.01-004/24** | | |
| **Lp.** | **Pytania Wnioskodawców** | **Odpowiedzi Instytucji Pośredniczącej FEdKP** |
| 1 | Czy w ramach konkursu FEKP 08.06 Wsparcie w obszarze  adaptacyjności, Adaptacja środowiska pracy do potrzeb różnych grup pracowników, jak również wsparcie  pracodawców i pracowników we wprowadzaniu elastycznych form zatrudnienia - podmiotem uprawnionym do składania wniosku będą również szpitale powiatowe? | Podmiotami uprawnionymi do ubiegania się o dofinansowanie projektów w ramach naboru są: Administracja publiczna, Instytucje nauki i edukacji, Instytucje ochrony zdrowia, Instytucje wspierające biznes, Organizacje społeczne i związki wyznaniowe, Partnerstwa, Partnerzy społeczni, Przedsiębiorstwa, Przedsiębiorstwa realizujące cele publiczne, Służby publiczne, Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą lub oświatową na podstawie przepisów odrębnych.  Mając na uwadze powyższe, publiczne zakłady opieki zdrowotnej jak i niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej zaliczane do typu beneficjenta: „Instytucje ochrony zdrowia” mogą ubiegać się o dofinansowanie w ramach naboru. |
| 2 | W ramach naboru 8.6 Wsparcie w obszarze adaptacyjności wymieniono wśród Typu wnioskodawców: Przedsiębiorców. Czy duże przedsiębiorstwo może składać wnioski? | W ramach ogłoszonego dla Działania 08.06 *Wsparcie w obszarze adaptacyjności* naboru nr FEKP.08.06-IP.01-004/24, duże przedsiębiorstwo jest podmiotem uprawnionym do ubiegania się o dofinansowanie projektów. |
| 3 | Obowiązkowym elementem złożenia projektu jest posiadanie diagnozy w formie pisemnej w zakresie adaptacyjności, z uwzględnieniem bieżących i  prognozowanych potrzeb pracodawców i ich pracowników zaplanowanych do objęcia wsparciem, w tym w szczególności pracowników po 50 r.ż.  1. Czy projekt należy przygotować wyłącznie pod potrzeby konkretnego 1 pracodawcy, który uczestniczył w opracowaniu diagnozy? Opis w załączniku 11 sugeruje, że chodzi o jednego pracodawcę.  2. Czy w proj. można przygotować diagnozę dotyczącą np. wybranej branży poprzez fakt, iż powstanie ona w oparciu o badanie określonej (X) liczbie pracodawców reprezentujących np. daną branże, a następnie projekt jest przygotowywany pod kątem ten branży dla nieznanych z nazwy przedsiębiorców i ich pracowników (w szczeg. 50+) , którzy będą przystępować do proj. w oparciu o otwartą rekrutację.  3. Czy wsparcia udzielić można tylko pracownikom (w domyśle pracującym wyłącznie na umowy o pracę) czy też definicja pracownika będzie szersza i obejmie też osoby na umowach cyw. prawnych (np. zlecenia / dzieła lub inne) Pytanie wiąże się z kryt. premiującym Wnioskodawca zakłada, że projekt będzie realizowany na obszarze całego województwa kujawsko-pomorskiego. Naszym zamiarem byłoby zweryfikowanie potrzeb branży w której osoby 50+ stanowią znaczną kadrę pracowniczą, ale branża ta jest bardzo rozproszona, a jeden pracodawca zatrudnia zazwyczaj kilka osób , choć w całej branży liczba pracujących jest b. liczna. | Ad.1 Potrzeba realizacji projektu może być uzasadniona w oparciu o zdiagnozowane sytuacji 1 pracodawcy (oraz jego pracowników). Natomiast przyjęcie diagnozy opartej na analizie kilku pracodawców także jest możliwe o ile jednak wnioski płynące z jej przeprowadzenia są spójne, odnoszą się do zbliżonej specyfiki działalności (w tym przewidują podobny opis problemów i potrzeb) i zakładają podobne rozwiązania.  Ad.2 Zaproponowane w pytaniu rozwiązanie choć możliwe to, o ile Wnioskodawca w treści wniosku odpowiednio je uzasadni trudno sobie wyobrazić, by realizacja tak specyficznego wsparcia została zaplanowana w oderwaniu od potrzeb konkretnych i znanych pracodawców. Z zapisów wniosku powinno wynikać, iż dana branża na obszarze realizacji projektu została właściwie rozpoznana i na etapie rekrutacji nie ma wątpliwości co do efektywnego dotarcia, a następnie pozyskania pracodawców oraz ich pracowników, których sytuacja na rynku pracy odpowiada założeniom wcześniej przeprowadzonej diagnozy.  Ad. 3 Definicja pracownika znajduje się w Regulaminie wyboru projektów EFS+ w § 4 ust. 7 i brzmi, iż jest to osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy). Zatem nie uwzględnia umów cywilno-prawnych. |
| 4 | Czy w ramach naboru FEKP.08.06-IP.01-004/24 na adaptację środowiska pracy, działaniem kwalifikowalnym do dofinansowania będzie zatrudnienie na umowę o pracę psychologa – jeżeli wsparcie nie będzie wprost dotyczyć zmiany stanowiska pracy? Zatrudniony psycholog świadczyłby wsparcie dla pracowników na zasadzie indywidualnych spotkań w zakładzie pracy (Urząd Miasta Bydgoszczy), a także organizacji cyklicznych szkoleń grupowych dla pracowników. W załączniku nr 11 Standard realizacji form wsparcia, w opisie „Wsparcia psychologicznego” (str. 9 – punkt 1) wskazane jest: „Realizacja wsparcia psychologicznego ma na celu pomoc pracownikom po 50 r.ż., mającym trudności z przystosowaniem się do nowej sytuacji spowodowanej zmianą obszaru zatrudnienia pracy bądź zmianą miejsca pracy w przedsiębiorstwie.” Czy zapis ten oznacza, że wsparciem psychologa w ramach tego naboru możemy objąć tylko pracowników, którym zmienia się stanowisko pracy? Czy inne zdiagnozowane problemy pracowników takie jak np. nadmierny stres, trudności w komunikacji interpersonalnej, zarządzaniem pracownikami w wieku 50+, brak motywacji, poczucie wypalenia zawodowego nie mogą być objęte wsparciem psychologicznym, jeżeli nie dotyczą zmiany miejsca pracy/przekwalifikowania uczestnika? | Zgodnie z typami projektów określonych w Regulaminie dla naboru nr FEKP.08.06-IP.01-004/24, wsparcie psychologiczne jest kwalifikowalne m.in. w ramach typu projektu pn. „Działania zachęcające pracowników po 50 r. ż. do pozostawania w zatrudnieniu poprzez dostosowanie warunków pracy do ich stanu zdrowia i potrzeb w zakresie dostępności, dostosowane miejsca pracy do bardziej zróżnicowanej wiekowo siły roboczej, które ma na celu utrzymanie zatrudnienia w obecnym miejscu pracy /obszarze zawodowym.”  Oznacza to, że wsparcie psychologiczne może być udzielane w ramach indywidualnych spotkań pracownikom po 50 r. ż. - zarówno takim, którzy wymagają tego typu pomocy na obecnie zajmowanym stanowisku pracy w celu utrzymania jego zatrudnienia, jak i pracownikowi, który np. w wyniku otrzymania wsparcia w postaci sfinansowania kosztów egzaminu zmienił stanowisko pracy w zakładzie pracy na bardziej dostosowane do jego potrzeb, ale wymaga dodatkowego wsparcia psychologicznego w związku z doświadczeniem trudności (np. silnego stresu) związanych z wykonywaniem nowych obowiązków w pracy.  Dodatkowo, w ramach naboru możliwe jest również grupowe wsparcie szkoleniowo-doradcze w zakresie wprowadzania rozwiązań wynikających z adaptacji środowiska pracy do potrzeb pracowników, w ramach którego kwalifikowalne są np. szkolenia dla pracowników z zakresu radzenia sobie ze stresem bądź wypalenia zawodowego.  Zasadność zaangażowania psychologa na umowę o pracę będzie uzależnione od skali zdiagnozowanych problemów pracowników oraz od racjonalności kosztu np. gdy koszt zatrudnienia w ramach umowy o pracę będzie niższy niż w ramach umowy cywilno-prawnej, co wnioskodawca powinien uzasadnić w ramach wniosku o dofinansowanie projektu. |
| 5 | Czy poza zakupami wyposażenia do elementów pracy zdalnej są możliwości zakupu wyposażenia w miejscu pracy (u pracodawcy), np. biurko, krzesło ergonomiczne, jakiś inny sprzęt wpływający na lepsze dostosowanie środowiska pracy do osób 50+. | W naborze nr FEKP.08.06-IP.01-004/24 zakup sprzętu (w tym zakup licencji, oprogramowania) możliwy jest wyłącznie w ramach Typu 2 – jeśli jest to niezbędne do stworzenia właściwych warunków pracy poza zakładem pracy, w związku ze wprowadzeniem elastycznych form zatrudnienia dla pracownika. |