

**Uchwała Nr 138/2026**  
**Komitetu Monitorującego Program**  
**Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027**  
**z dnia 23 czerwca 2026 roku**

**w sprawie zmiany Uchwały Nr 14/2023 Komitetu Monitorującego Program Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021 – 2027 z dnia 28 marca 2023 roku w sprawie przyjęcia koncepcji projektu dotyczącego Programu pracowniczego dla GK ZE PAK na lata 2021-2027 – „Droga do zatrudnienia po węglu” w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 w zakresie Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji.**

Na podstawie art. 8 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) ustanawiającego Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji 2021/1056 (Dz.Urz. UE L 231 z 30.06.2021, str.1 oraz Dz. Urz. UE L 421 z 26.11.2021, str.74), art. 44 ustawy z 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021-2027 (Dz. U. z 2025 r., poz. 1733 ze zm.), Programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 przyjętego decyzją Komisji Europejskiej z dnia 5.12.2022 r. (ze zm.) oraz §3 ust. 2 lit. b Regulaminu Komitetu Monitorującego Program Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027, Komitet Monitorujący Program Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 uchwala, co następuje:

**§1**

Zmienia się Uchwałę Nr 14/2023 Komitetu Monitorującego Program Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021 – 2027 z dnia 28 marca 2023 roku (ze zm.) poprzez zmianę załącznika do ww. Uchwały.

**§2**

Zmiany w Wyciągu z Programu pracowniczego dla GK ZE PAK na lata 2021-2027 – „Droga do zatrudnienia po węglu” określa załącznik nr 1 do niniejszej uchwały. Załącznik nr 1 do niniejszej uchwały uwzględnia odmienne, w stosunku do zasad Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, warunki wsparcia wynikające ze specyfiki projektu.

**§3**

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

**z up. Wojciech Jankowiak**

Przewodniczący Komitetu Monitorującego  
Program Fundusze Europejskie  
dla Wielkopolski 2021 - 2027



Załącznik nr 1 do Uchwały nr 138/2026  
Komitetu Monitorującego Program  
Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027  
z dnia 23 czerwca 2026 r.

Dokument stanowi zadośćuczynienie zapisom Programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski mówiących o tym, że warunki wsparcia FST poszczególnych typów operacji będą identyczne jak w przypadku projektów wspieranych z EFRR i EFS+ opisanych w odpowiednich celach szczegółowych niniejszego programu i UP z wyjątkiem odpowiednio uzasadnionych wypadków uzgodnionych na Komitecie monitorującym.

Część działań zaplanowanych do realizacji w ramach projektu wskazanego w Programie FEW jako operacja o znaczeniu strategicznym „Podnoszenie i zmiana kwalifikacji oraz aktywizacja zawodowa pracowników” odbiega typowych działań podejmowanych w obszarze aktywizacji zawodowej w standardowych projektach EFS.

Główna różnica dotyczy samego planowania zakresu wsparcia. W przeciwieństwie do innych projektów aktywizacji zawodowej EFS, niniejszy projekt był wypracowany we współpracy z Bankiem Światowym, a także m.in z samymi uczestnikami wsparcia (tj. ich reprezentantami – związkami zawodowymi) oraz ich dotychczasowym pracodawcą – Grupą Kapitałową ZEPAK. Ponadto, niektóre z proponowanych form wsparcia nieznacznie odbiegają od tych standardowo stosowanych w ramach projektów EFS – wynika to z trudniejszej sytuacji grupy docelowej projektu oraz podejścia bardzo mocno nastawionego na rezultat.

## **Wyciąg z**

# **Programu pracowniczego dla GK ZE PAK na lata 2021-2027 - „Droga do zatrudnienia po węglu”**

opracowanego przez Związki Zawodowe GK ZE PAK<sup>1</sup> i ZE PAK SA oraz Stowarzyszenie na Rzecz

---

<sup>1</sup> Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Inżynierjino - Technicznych „KADRA” przy PAK KWB „KONIN” S.A.; Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Zmianowych w ZE PAK; Międzyzakładowy Związek Zawodowy Górników KWB „Konin” S.A.; Międzyzakładowa Komisja WZZ „Sierpień 80” PAK KWB Konin S.A. w Kleczewie; Organizacja Podzakładowa NSZZ „Solidarność” PAK KWB Adamów S.A.; Komisja Międzyzakładowa KNSZZ "Solidarność 80" ZE PAK i Spółek Zależnych; Organizacja Międzyzakładowa NSZZ "Solidarność" Górnictwa Węgla Brunatnego Zagłębia Konińsko-Turkowskiego; Międzyzakładowy Związek Zawodowy „Kadra” Kopalni Adamów; Zakładowy Związek Zawodowy Pracowników Systemów Zmianowych Ruchu Ciągłego ZE PAK S.A.; Międzyzakładowy Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Energetyki Zespołu Elektrowni Pątnów - Adamów - Konin Spółka Akcyjna i Spółek.

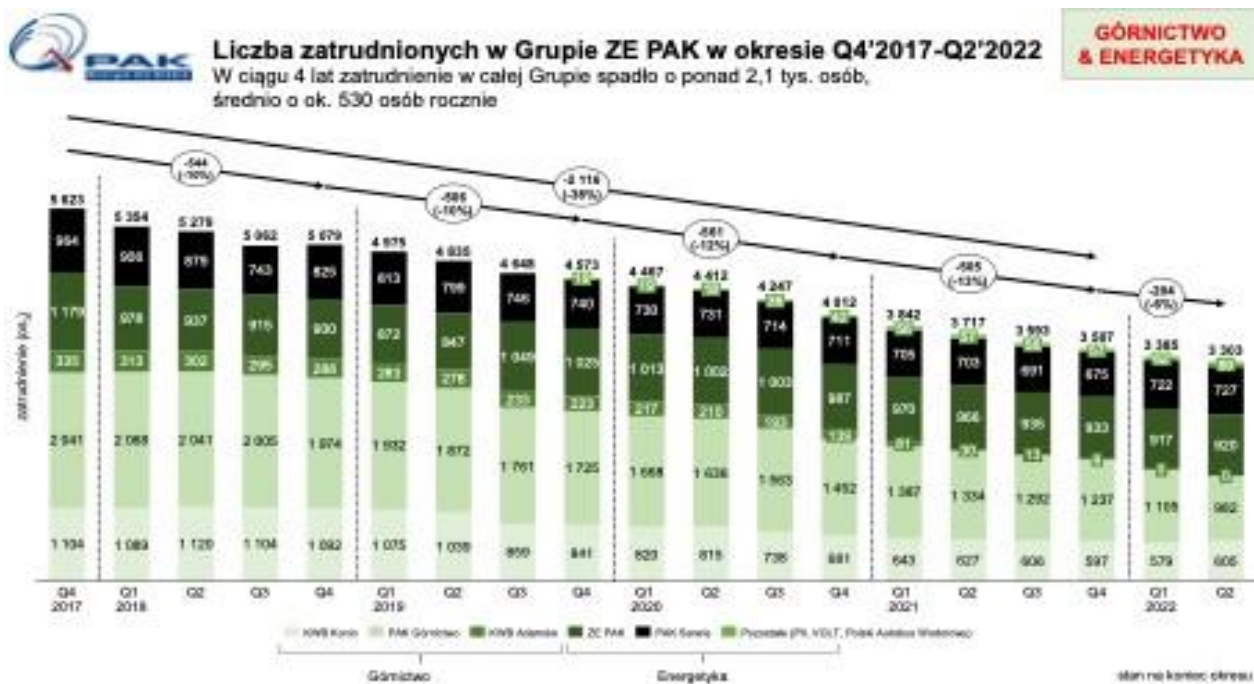
Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Zespół Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin S.A.; Niezależny Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego „Ruch” KWB Konin w Kleczewie S.A.; Międzyzakładowy Związek Zawodowy PAK Kopalni Adamów; Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Grupy ZE PAK.



Spółdzielni Socjalnych w uzgodnieniu z przedstawicielami Instytucji Zarządzającej Programem „Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027”, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu oraz Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Koninie.

## 1. Kontekst

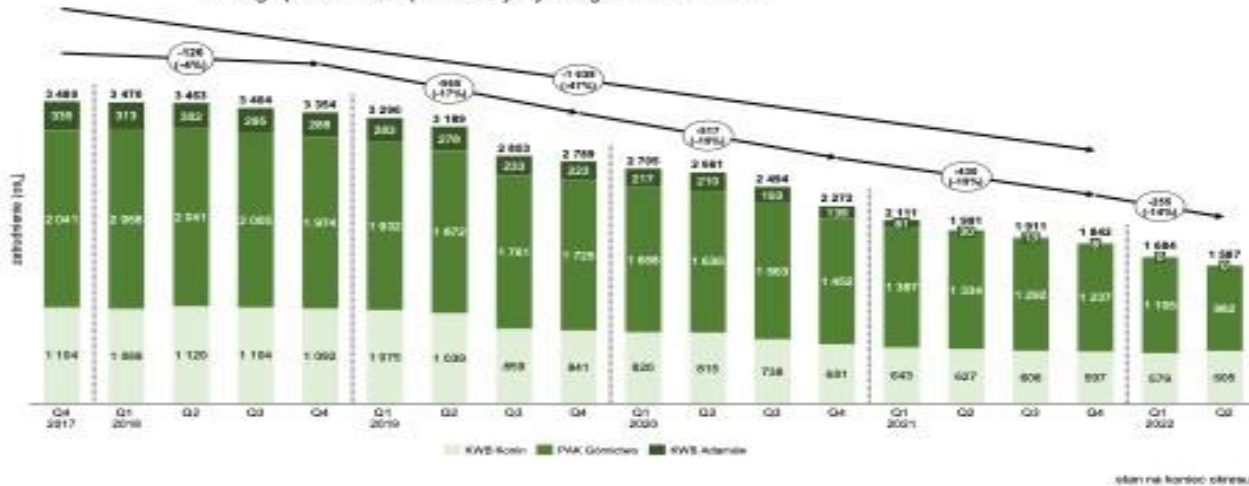
Wielkopolska Wschodnia jest najbardziej zaawansowanym, jeśli chodzi o transformację energetyczną, regionem węglowym w Polsce. W 2011 r. w całej GK ZE PAK pracowało ponad 8.700 pracowników i setki dookoła konglomeratu. W wyniku transformacji energetycznej na koniec czerwca 2022 r. firma zatrudniała już tylko 3.303 pracowników - o ponad 62% mniej. W 2018 r. GK ZE PAK zakończyła eksploatację Elektrowni Adamów, a z końcem lutego 2021 r. wydobyla ostatnią tonę węgla w KWB Adamów.



W konsekwencji pomiędzy IV. kw. 2017 r. i II kw. 2022 r. pracę straciło 2116 pracowników (38%), z czego prawie 80% spadku dotyczyło segmentu Górnictwo. Zaledwie ok. 30% wszystkich odejść to odejścia emerytalne.

**Liczba zatrudnionych w Grupie ZE PAK w okresie Q4'2017-Q2'2022**

W ciągu 4 lat zatrudnienie w całej Grupie spadło o ponad 2,1 tys. osób, z czego prawie 80% spadku dotyczyło segmentu Górnictwo

**GÓRNICTWO**

Dotychczasowy scenariusz dla ZE PAK przewidywał dalszą eksploatację bloków węglowych 1, 2 i 5 w Elektrowni Pątnów do 2024 r. natomiast Elektrownia Pątnów II (blok o mocy 474 MW) miał funkcjonować nawet do 2030 r. Władze GK ZE PAK ogłosiły w kwietniu br. gotowość przyspieszenia tych planów i zakończenie pracy wszystkich bloków węglowych do końca 2024 r. czyli do czasu, gdy aktywom tym przysługuje wsparcie w postaci mechanizmu rynku mocy.

Ponadto ze spółkami GK ZE PAK bezpośrednio współpracują podmioty świadczące m.in. usługi remontowe lub zajmujące się ubocznymi produktami spalania i rekultywacji terenów zdegradowanych. Jak wynika z ustaleń Banku Światowego<sup>2</sup> tylko w sześciu takich podmiotach zatrudnionych jest 1 200 pracowników.

Powyższe oznacza likwidację dotychczasowych miejsc pracy w sektorze konwencjonalnej energetyki i wydobywania węgla brunatnego i oddziaływanie na powiązane miejsca pracy w regionie. Stanowi to poważne wyzwanie dla lokalnego i regionalnego rynku pracy oraz wymaga odpowiedniego, skutecznego wsparcia skierowanego do osób tracących dotychczasowe zatrudnienie.

FST jako fundusz przeznaczony na łagodzenie negatywnych skutków transformacji energetycznej powinien precyzyjnie i kompleksowo podejść do zmierzenia się z tym wyzwaniem oraz nie jest związany ograniczeniami dla działań typu *outplacement* realizowanym obecnie przy finansowym wsparciu ze środków unijnych za pośrednictwem EFS, wynikającymi z powiązaniem z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004

<sup>2</sup> Raport Banku Światowego pt. „Możliwości wsparcia dla pracowników w procesie odchodzenia od węgla w Wielkopolsce Wschodniej”, styczeń 2022 r.



Fundusze Europejskie  
dla Wielkopolski



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



SAMORZĄD  
WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO

r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i szczegółowymi wytycznymi dot. kwalifikowalności kosztów z EFS.

Istotnym ograniczeniem dla zaprogramowania wsparcia z FST związanego z zastępowaniem likwidowanych miejsc pracy przez nowe, otrzymujące zachęty na utrzymanie ich trwałości, są przepisy pomocy publicznej. Przepisy te wyłączają korzyści finansowe i materialne dla przedsiębiorstw, które kierują osoby do projektów o charakterze *outplacement*. Jednocześnie ograniczają kwotowo wsparcie finansowe przedsiębiorstwom z tytułu utworzenia nowych miejsc pracy dofinansowanych środkami publicznymi (pomoc *de minimis*).



## 2. Oczekiwania pracowników spółek GK ZE PAK oraz instytucji zaangażowanych we wdrażanie FST w ramach FEW

Pracownicy spółek GK ZE PAK oraz ich reprezentacje – za pośrednictwem związków zawodowych – zgłaszają określone oczekiwania względem kierowanych do pracowników GK ZE PAK programów aktywizacyjnych:

1. Potrzeba zindywidualizowanego wsparcia, uwzględniającego potrzeby, możliwości, bariery każdego uczestnika oraz rynku pracy, zamiast grupowych szkoleń.
2. Konieczność wdrożenia rozwiązań sprzyjających osiągnięciu rezultatu w postaci uzyskania nowego zatrudnienia, a nie tylko ograniczenie do udzielenia wsparcia w postaci wyłącznie szkoleń czy doradztwa.
3. Możliwość korzystania ze wsparcia udzielanego przez zaakceptowane przez organizacje związkowe podmioty społeczne i prywatne, ze względu na niechęć do korzystania z usług publicznych służb zatrudnienia, co wynika z niskiej skuteczności tych służb w zakresie doprowadzenia do nowego zatrudnienia.

**W 2021 r. związki zawodowe GK ZE PAK we współpracy z zarządem ZE PAK SA opracowały fiszkę projektu “Podnoszenie i zmiana kwalifikacji oraz aktywizacja zawodowa pracowników Grupy Kapitałowej Zespołu Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin („GK ZE PAK”) zorientowana na utworzenie i utrzymanie miejsc pracy – projekt wspólny Zarządu GK ZE PAK oraz Związków Zawodowych” (dalej: Program pracowniczy dla GK ZE PAK).** Program pracowniczy dla GK ZE PAK skierowany jest do odchodzących z górnictwa i energetyki konwencjonalnej. Zawiera cele, opis przedsięwzięcia, zarys działań do realizacji, orientacyjny koszt realizacji i źródła finansowania, szacunki dot. liczby pracowników do objęcia wsparciem oraz oczekiwane produkty i rezultaty.

Z fiszki oraz dalszych prac nad doprecyzowaniem konkretnego wsparcia dla pracowników GK ZE PAK wynikają następujące postulaty o charakterze szczegółowym:

1. Potrzeba gwarantowanego wsparcia, w postaci projektu finansowanego z Funduszu Sprawiedliwej Transformacji w formule pozakonkursowej i skierowanego głównie do pracowników i byłych pracowników GK ZE PAK. Grupa docelowa została określona następująco:
  - a) Pracownicy GK ZEPAK, tj. osoby zagrożone utratą pracy, przewidziane do zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika (w tym osoby zamieszkujące poza obszarem Wielkopolski Wschodniej; w tym osoby, które utraciły zatrudnienie u pracodawcy, który stał



się ich pracodawcą zgodnie z § 1 art. 23' Kodeksu Pracy, a także osoby, które zrezygnowały z zatrudnienia na podstawie § 4 art. 23' Kodeksu Pracy).

- b) Pracownicy GK ZE PAK, którzy utracili pracę z przyczyn niedotyczących pracownika (również rozwiązanie umowy za porozumieniem stron), w tym osoby, które utraciły pracę od początku 2017 roku (w tym osoby zamieszkujące poza obszarem Wielkopolski Wschodniej; w tym osoby, które utraciły zatrudnienie u pracodawcy, który stał się ich pracodawcą zgodnie z § 1 art. 23' Kodeksu Pracy, a także osoby, które zrezygnowały z zatrudnienia na podstawie § 4 art. 23' Kodeksu Pracy).
- c) Pracownicy branż związanych z sektorem wydobywczo-energetycznym, tj. osoby zagrożone utratą pracy, przewidziane do zwolnienia lub zwolnione z przyczyn niedotyczących pracownika. Pracownik ten nie jest jednocześnie osobą samozatrudnioną.
- d) Członkowie rodzin lub osoby prowadzące wspólne gospodarstwo domowe z ww. osobami (tj. osobami wymienionymi w pkt a, b i c), które nie są jednocześnie osobą samozatrudnioną, a w przypadku, gdy członkowie rodzin i osoby prowadzące wspólne gospodarstwo domowe z osobami wymienionymi w pkt a i b nie mogą udokumentować przynależności do obszaru Wielkopolski Wschodniej poprzez fakt uczenia się, pracowania lub zamieszkiwania, to wsparcie dla nich musi przyczyniać się do integracji pracowników lub byłych pracowników GK ZE PAK.
- e) Osoby poszukujące pracy, które pracują, uczą się lub zamieszkują w Wielkopolsce Wschodniej, które nie są jednocześnie osobą samozatrudnioną.

Łącznie przewidziany jest dla ok. 2200 osób. **Każdy pracownik z GK ZE PAK, obecny lub były, oraz członkowie ich rodzin mają zagwarantowany udział w programie w pierwszej kolejności, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym dokumencie.** Instytucja zarządzająca programem FEW 2021-2027 zobowiązuje się do zabezpieczenia wystarczających środków na realizację programu w ramach Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji.

2. Społecznie akceptowalny i sprawiedliwy Program pracowniczy wymaga odpowiednio wysokiego finansowania, które powinno uwzględniać średnio 150 tys. PLN na jednego tracącego zatrudnienie pracownika (jeśli koszty wsparcia wynikające z indywidualnej diagnozy potrzeb uczestnika przekroczą ww. kwotę, może ona ulec zwiększeniu). Grupa docelowa to osoby dotknięte transformacją energetyczną Wielkopolski Wschodniej, dla których – ze względu na średni wiek oraz unikalne kwalifikacje – znalezienie nowej pracy jest dużym wyzwaniem.
3. Projekt będzie akcentować elastyczność dla pracowników w wyborze własnej ścieżki nowego zatrudnienia i zapewniać kompleksowe wsparcie.



4. Projekt będzie zawierać atrakcyjne zachęty dla nowego pracodawcy, sprzyjające stworzeniu i utrzymaniu trwałości nowego miejsca pracy (szeroki wachlarz powiązanych ze sobą instrumentów wsparcia, tzw. koszyk opcjonalnych świadczeń).
5. Wsparcie w projekcie będzie umożliwiać samozatrudnienie lub zatrudnienie w podmiotach ekonomii społecznej (wykorzystanie ww. środków na założenie działalności gospodarczej jednoosobowo lub ich wielokrotności wspólnie przez grupę uczestników – beneficjentów, na działalność gospodarczą jednoosobową lub w formie spółki cywilnej lub założenie spółdzielni lub zatrudnienie w spółdzielni socjalnej założonej przez osoby prawne, np. jednostki samorządu terytorialnego).
6. Praca nad przełożeniem koncepcji (fiszki) na projekt gotowy do wdrożenia wymaga partnerskiego udziału jego pomysłodawców i innych interesariuszy (np. samorząd terytorialny) w przygotowaniu szczegółowego zakresu wsparcia, zasad wdrażania Programu pracowniczego i jego późniejszą realizację, w tym w szczególności współpracę w zakresie zbudowania przyjaznego otoczenia dla nowopowstałych działalności gospodarczych (jednoosobowych i wieloosobowych).
7. Współodpowiedzialność za działania na rzecz pracowników powinna być powierzona również pracodawcy (ZE PAK jako partner projektu), zapewniającemu komunikację pomiędzy partnerami i uczestnikami projektu oraz dbającemu o jakość realizacji przewidzianych w projekcie zadań.
8. Zadania outplacement powinny być powierzone wyspecjalizowanym i sprawdzonym wykonawcom (prywatna agencja wpisana do ewidencji agencji zatrudnienia), których wybór nie podlega kryterium najniższej ceny, ale najwyższej jakości, a działalność jest odbiurokratyzowana (uproszczony mechanizm rozliczeń kosztów publicznych) i zapewnia najwyższą skuteczność (podejście nastawione na rezultaty).
9. Dla zapewnienia trwałości nowych miejsc pracy i powoływania nowej działalności gospodarczej niezbędne jest kompleksowe wsparcie „na start” nie tylko w postaci dotacji oraz środków na utrzymanie miejsc pracy, ale również w dłuższym terminie służące utrzymaniu trwałości nowego zatrudnienia, o charakterze wsparcia reintegracyjnego, opieki doradczo-biznesowej, mentoringowej i animacyjnej.
10. Nad realizacją celów Programu pracowniczego powinien czuwać komitet sterujący, złożony z partnerów oraz innych zainteresowanych podmiotów publicznych i niepublicznych, jako ciało opiniotawczo-doradcze i zapewniające transparentność realizacji Programu oraz monitorujący postęp we wdrażaniu celów gospodarczych i społecznych.



### 3. Proponowany Model Programu pracowniczego

#### 3.1. Założenia Modelu Programu pracowniczego

1.	<b>Doprowadzenie do zatrudnienia i utrzymanie trwałości nowego miejsca pracy</b>	<p>Celem jest doprowadzenie do uzyskania nowego zatrudnienia przez uczestnika projektu w trakcie trwania indywidualnego programu aktywizacji do zatrudnienia.</p> <p>Ten cel determinuje narzędzia stosowane do jego osiągnięcia. Narzędzia, realizacja poszczególnych elementów modelu nie mogą być celem samym w sobie.</p> <p>Zarówno w ścieżce doprowadzenia uczestnika do zatrudnienia u nowego pracodawcy (ścieżka 1 a i 1 b), jak również w ścieżce samozatrudnienia lub prowadzenia działalności w innej formie, np. spółdzielnia założona przez uczestników, spółdzielnia założona przez podmioty społeczne czy samorządy, lub zatrudnienia w PS (ścieżka 2) kluczowe jest zapewnienie trwałości zatrudnienia lub utrzymania się nowej działalności przez okres początkowy.</p> <p>Z uwagi na unikalną grupę zawodową, do której kierowane jest wsparcie dostęp do usług doradczo-biznesowych i reintegracyjnych (niepieniężnych) powinien być możliwy przez cały okres obowiązków utrzymania trwałości projektu przez zatrudnionych, samozatrudnionych i kadrę zarządzającą założonego podmiotu.</p>
2.	<b>Środki przeznaczane na realizację poszczególnych działań powinny być wyższe od stosowanych zwyczajowo</b>	<p>Zważywszy na specyficzną grupę docelową (osoby z wieloletnim stażem pracy u jednego pracodawcy, średniej wieku &gt;45 r.ż., kompetencje i doświadczenie niedające perspektyw na rynku pracy)<sup>3</sup> jest to istotny czynnik motywujący do skutecznego działania.</p>

<sup>3</sup> na 31 lipca 2022 r. średnia wieku pracowników GK ZE PAK wśród mężczyzn wynosiła 48,3 a kobiet 50 lat.



3.	<b>Ograniczona liczba partnerów i jednoznaczne przypisanie odpowiedzialności partnerom w projekcie</b>	<p>Praktyka realizacji projektów aktywizacyjnych wskazuje, że duża liczba partnerów (podmiotów) uczestniczących w projekcie powoduje rozproszenie odpowiedzialności za ostateczny rezultat i nie przekłada się na skuteczność w osiągnięciu wysokich wskaźników efektywności zatrudnieniowej.</p> <p>Kluczowym czynnikiem decydującym o skuteczności projektów dotyczących wsparcia w uzyskaniu nowego zatrudnienia jest realne wdrożenie zasady jednoznacznego przypisania odpowiedzialności podmiotom uczestniczącym w realizacji takiego projektu.</p>
4.	<b>Indywidualizacja wsparcia</b>	<p>Przypisanie każdemu uczestnikowi <b>dedykowanego doradcy ds. zatrudnienia</b> przez cały okres realizacji programu lub <b>usługi inkubacji, w przypadku gdy uczestnik/ grupa uczestników decyduje/ą się na ścieżkę samozatrudnienia/tworzenia nowego podmiotu</b> w formie jednoosobowej działalności gospodarczej, spółek cywilnych, spółdzielni oraz zatrudnienia w podmiocie ekonomii społecznej/przedsiębiorstwie społecznym.</p> <p>Zadaniem doradcy ds. zatrudnienia jest doprowadzenie uczestnika do uzyskania nowego zatrudnienia w trakcie trwania programu oraz utrzymanie tego zatrudnienia (przez co należy także rozumieć współpracę z interesariuszami procesu, np. PUP, OPS, JST, itd.).</p> <p>Zagwarantowanie realnej dostępności doradcy dla uczestnika, <b>z prawem uczestnika do nielimitowanej liczby spotkań.</b></p> <p>Zadaniem usługi inkubacji jest dostarczenie pełnej oferty szkoleniowo-doradczej ułatwiającej proces prowadzenia działalności (od pomysłu na biznes, rejestracji podmiotu, po wnioskowanie o wsparcie ze środków unijnych w ramach projektu i poza projektem, do poszukiwania rozwiązań zapewniających pozyskanie przychodów w początkowym okresie działalności, w tym poprzez zamówienia publiczne).</p>
5.	<b>Efektywność kosztowa</b>	<p>Nie każdy uczestnik potrzebuje zastosowania wszystkich dostępnych w projekcie narzędzi. Stosowane powinny być tylko</p>



**projektu  
aktywizacyjnego**

te narzędzia, które realnie mogą wpłynąć na osiągnięcie zakładanego celu.

Wykorzystywanie tylko realnie potrzebnych narzędzi wpływa na efektywność kosztową projektu aktywizacyjnego.

Ograniczeniem jest limit kosztów na 1 uczestnika w odniesieniu do narzędzi określanych jako **koszyk opcjonalnych świadczeń**. Wynosi on średnio 150 tys. PLN na 1 uczestnika (z uwagi na bardzo wysoki poziom inflacji w ostatnim czasie wartość ta może wzrosnąć).

Istotnym ograniczeniem będzie również pułap pomocy dla przedsiębiorstwa, które korzysta z ww. koszyka. W przypadku pomocy *de minimis* (stosowanej dotychczas w projektach typu outplacement z EFS ) jest to 300 tys. EUR w okresie 3 lat. KE dopuszcza wyższy pułap *de minimis* (do 750 tys. EUR), za indywidualną zgodą wydawaną w terminie 21 dni od zgłoszenia.



### 3.2. Struktura Projektu partnerskiego

Program pracowniczy będzie realizowany jako projekt partnerski w rozumieniu ustawy z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021–2027, która określa zasady na jakich inicjuje się projekt i dobiera partnerów (patrz rozdział 6. *Wykaz pojęć i skrótów*).

<b>Podmiot inicjujący projekt (Partner wiodący)</b>	Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu
<b>Partner 1</b>	ZE PAK
<b>Partner 2</b>	Podmiot posiadający doświadczenie w sferze przedsiębiorczości społecznej (spełniający kryteria konkursu na wybór partnera do projektu partnerskiego)
<b>Partner 3</b>	Prywatna agencja zatrudnienia (spełniająca kryteria konkursu na wybór partnera do projektu partnerskiego)
<b>Partner 4</b>	Powiatowe Urzędy Pracy (z powiatów objętych transformacją)

#### Zastrzeżenie:

Konkurs naboru partnerów do projektu partnerskiego, o którym mowa w art. 39 ust. 2 ww. ustawy, powinien zawierać wymóg formalny złożenia zgłoszenia przez co najmniej trzy podmioty, z których jeden jest przedsiębiorcą prowadzącym działalność gospodarczą w zakresie wytwarzania energii z węgla brunatnego na terenie Wielkopolski Wschodniej, drugi jest prywatną agencją zatrudnienia posiadającą co najmniej 3-letnie doświadczenie zawodowe w realizacji projektów outplacementowych o wartości co najmniej 3 mln PLN, a trzeci jest podmiotem działającym w obszarze przedsiębiorczości społecznej z doświadczeniem wyinkubowania co najmniej 20 spółdzielni socjalnych i udzieleniem wsparcia o charakterze doradztwa biznesowego dla co najmniej 20 nowo powołanych podmiotów gospodarczych. Ponadto partnerstwo zawarte powinno zostać również z powiatowym urzędem pracy, najlepiej wszystkimi z obszaru wsparcia (wybierane poza procedurą konkursową). Wszystkie podmioty muszą posiadać doświadczenie we wsparciu osób z sektora wydobywczego-energetycznego węgla brunatnego.



### 3.3. Zadania Partnerów oraz strony społecznej w Programie Pracowniczym

Zakres i formę udziału poszczególnych partnerów w projekcie określi porozumienie/umowa o partnerstwie (art. 39 ust. 5 ustawy wdrożeniowej), z uwzględnieniem opisanych poniżej założeń. Poza formalnymi partnerami szczególną rolę będą odgrywać Związki Zawodowe GK ZE PAK jako strona społeczna, reprezentująca interesy pracowników (w tym byłych) spółek wchodzących w skład koncernu podlegającemu transformacji energetycznej.

WUP w Poznaniu	PUP	ZE PAK SA (zadania wyłączające występowanie pomocy publicznej)	Podmiot posiadający doświadczenie w sferze przedsiębiorczości społecznej	Prywatna Agencja Zatrudnienia	Strona społeczna (Związki Zawodowe GK ZE PAK) (partner nieformalny)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formalnie beneficjent projektu pozakonkursowego</li> <li>Pełnienie funkcji partnera wiodącego uprawnionego do reprezentowania pozostałych partnerów projektu, w tym odpowiedzialnego za przepływ funduszy do partnerów zgodnie z umową o dofinansowanie projektu, porozumieniem/umową o partnerstwie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wykorzystanie funkcjonujących na rynku pracy instrumentów w przypadku zdiagnozowania potrzeb ich wykorzystania (takich jak wyposażenie lub doposażenie miejsca pracy, czy wsparcia w postaci bezzwrotnej dotacji na założenie działalności gospodarczej)</li> <li>wsparcie mające na celu utrzymanie trwałości zatrudnienia uczestnika w nowym miejscu pracy</li> <li>Kontakty z pracodawcami na otwartym rynku pracy</li> <li>Opracowywanie Indywidualnych planów działań dla uczestników projektu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informacja i promocja Programu pracowniczego wśród pracowników spółek GK ZE PAK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompleksowe usługi rozwojowe w zakresie inkubowania nowej działalności gospodarczej/spółdzielni socjalnej/PS oraz/lub zatrudnienia w PS</li> <li>Opracowywanie Indywidualnych planów działań dla uczestników projektu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Odpowiedzialność za rezultat w postaci doprowadzenia uczestnika do nowego zatrudnienia</li> <li>wsparcie mające na celu utrzymanie trwałości zatrudnienia uczestnika w nowym miejscu pracy</li> <li>Kontakty z pracodawcami na otwartym rynku pracy</li> <li>Działania poprzez doradztwo oraz usługę wsparcia w zatrudnieniu.</li> <li>Opracowywanie Indywidualnych planów działań dla uczestników projektu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informacja i promocja Programu pracowniczego wśród pracowników spółek GK ZE PAK (sekretariat biura projektu)</li> <li>Udział w ocenie jakości usług świadczonych przez partnerów Programu</li> <li>Społeczna kontrola realizacji Programu pracowniczego (m.in. możliwość zawiązania Komitetu Sterującego w trybie ad hoc)</li> </ul>

WUP w Poznaniu	PUP	ZE PAK SA (zadania wyłączające występowanie pomocy publicznej)	Podmiot posiadający doświadczenie w sferze przedsiębiorczości społecznej	Prywatna Agencja Zatrudnienia	Strona społeczna (Związki Zawodowe GK ZE PAK) (partner nieformalny)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rozliczenie partnerów z realizacji zadań zawartych w porozumieniu/umowie o partnerstwie</li> </ul>		<p>Tworzenie indywidualnych diagnoz potrzeb i ścieżek wsparcia,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kierowanie uczestników do Programu pracowniczego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Praca w środowiskach lokalnych i budowanie przyjaznego środowiska dla tworzonych inicjatyw/podmiotów zatrudniających, w tym w JST, środowisku biznesowym, NGO, innym instytucjom wsparcia</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Weryfikacja uzyskania przez uczestnika zatrudnienia lub założenia działalności gospodarczej/spółdzielni socjalnej w trakcie realizacji indywidualnej kompleksowej opieki uczestnika/grupy uczestników Programu pracowniczego</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Udział w bieżącej ocenie jakości usług świadczonych przez pozostałych partnerów</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Usługi wspierające: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) podmioty zatrudniające uczestników. Działalność utrwalająca efekt tworzenia przyjaznego środowiska pracy dla, m.in. poprzez doradztwo w zakresie: prawo, marketing, księgowość i inne</li> <li>b) w zakresie rozwoju zawodowego i reintegracji, m.in. psycholog,</li> </ul> </li> </ul>		



WUP w Poznaniu	PUP	ZE PAK SA (zadania wyłączające występowanie pomocy publicznej)	Podmiot posiadający doświadczenie w sferze przedsiębiorczości społecznej	Prywatna Agencja Zatrudnienia	Strona społeczna (Związki Zawodowe GK ZE PAK) (partner nieformalny)
			<p>doradca rozwoju zawodowego</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wsparcie mające na celu utrzymanie trwałości zatrudnienia uczestnika w nowym miejscu pracy.</li> </ul>		



### 3.4. Uczestnicy Programu pracowniczego

Program adresowany jest głównie do tracących zatrudnienie w GK ZE PAK, od początku 2017 r. (w tym również Elektrowni „Adamów”). Ponadto, wsparciem objęci zostaną pracownicy lub byli pracownicy branż powiązanych z sektorem wydobywczo-energetycznym oraz najbliższe otoczenie (rodziny/domownicy/partnerzy) ww. osób. W koncepcji projektu z 16 kwietnia 2021 r. przekazanej m.in. do ARR, MFiPR, KE i dopracowanej w ramach prac nad Krajowym Planem Sprawiedliwej Transformacji (fiszka z września 2021 r.) szacunkowa liczba uczestników została określona na poziomie ok. 2 200 osób. Oszacowana wówczas wartość projektu dla 2 200 osób została określona w wysokości od 220 do 330 mln PLN, biorąc pod uwagę wariant wsparcia średnio 150 tys. PLN/ na 1 uczestnika.

Precyzyjne określenie liczby uczestników do projektu jest ściśle powiązane z harmonogramem redukcji zatrudnienia w GK ZE PAK, ale także uzależnione od dostępności środków finansowych na projekt. W trakcie oczekiwania na FST zatrudnienie w GK ZE PAK istotnie zmniejszyło się i stale maleje, z uwzględnieniem zwolnień, ale także odejść emerytalnych. Dopiero pewność odnośnie terminu uruchomienia projektu i gwarancja możliwości realizacji proponowanych działań realizacyjnych (z uwzględnieniem zastosowania poniższych instrumentów i przyjętych dla nich kosztorysów) pozwoli na wiarygodne ustalenie przez ZE PAK ilości uczestników i harmonogramu rekrutacji do projektu.

Ponadto wsparciem zostaną objęte osoby poszukujące pracy, które pracują, uczą się lub zamieszkują w Wielkopolsce Wschodniej, które nie są jednocześnie osobą samozatrudnioną.

Warunkiem skuteczności projektu jest zakwalifikowanie do poniższych działań uczestników, którzy stracili pracę od początku 2017 r. z powodu rozwiązania umowy o pracę. Z uwagi na specyficzną grupę docelową (średni wiek powyżej 45 r.ż, praca w grupie kapitałowej jako jedyne miejsce zatrudnienia) oraz, że jest to projekt skierowany do finansowania z FST, nie mogą mieć zastosowania zasady dla działań *outplacement* wdrażane w ramach programów z EFS. Dotyczy to warunków z wytycznych stosowanych dla EFS, które wykluczałyby z możliwości udziału w projekcie wielu zwolnionych pomiędzy 2017 r. a 2023 r. Nie może być zastosowane ograniczenie, które zawęży uczestnictwo do: osób zwolnionych 6 mies. przed rozpoczęciem projektu, osób przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych zwolnieniem z przyczyn nie dotyczących pracownika w wyniku procesów restrukturyzacyjnych, adaptacyjnych i modernizacyjnych przedsiębiorstw. Ponadto, biorąc pod uwagę powyżej wskazane cechy potencjalnych uczestników projektu, jak również to, że średnie wynagrodzenie jest wyższe o 30% od średniego wynagrodzenia poza sektorem, niechęć do zmiany miejsca pracy, a w szczególności wyboru pracy poza miejscem



zamieszkania<sup>4</sup> należy zapewnić aby narzędzia wykorzystywane w projekcie były bardziej zachęcające a tym samym bardziej korzystne niż narzędzia wykorzystywane w typowych projektach finansowanych ze środków EFS czy Funduszu Pracy. Biorąc pod uwagę sytuację na objętym projektem obszarze geograficznym (bardzo niski wskaźnik zatrudnienia, wysoki poziom ubóstwa)<sup>5</sup>, nie można dopuścić do sytuacji, w której grupa docelowa nie znajdzie zatrudnienia gdyż przyniesie to katastrofalne skutki dla całego regionu.

---

<sup>4</sup> W kierunku sprawiedliwej transformacji regionów węglowych Wyzwania rynku pracy i perspektywy pracowników w Wielkopolsce, Bank Światowy, Lipiec 2022

<sup>5</sup> tamże



### 3.5. Wykorzystywane narzędzia przez prywatną agencję zatrudnienia (ścieżka nr 1 - a i b)

Celem nadrzędnym ścieżki nr 1 jest doprowadzenie uczestnika do nowego zatrudnienia (co do zasady umowa o pracę, chyba, że uczestnik wybierze inną formę zatrudnienia). Narzędzia wykorzystywane przez prywatną agencję zatrudnienia są przypisane do każdego uczestnika, który przystąpi do Programu pracowniczego i wybierze ścieżkę poszukiwania nowego zatrudnienia u nowego pracodawcy. Uczestnik i nowy pracodawca mogą decydować wspólnie, z których narzędzi agencja będzie korzystać.

Zbiór narzędzi tworzy koszyk opcjonalnych świadczeń na 1 uczestnika, który pozwala na utworzenie i trwałość nowego miejsca pracy. Koszt koszyka opcjonalnych świadczeń ograniczony jest kwotą średnio 150 tys. PLN. Powyższe wydatki stanowią pomoc de minimis dla przedsiębiorstw, które zdecydują się na zatrudnienie uczestnika i podlegają zasadom pomocy *de minimis*, która określa limit na jedno przedsiębiorstwo w wysokości 300 tys. EUR na 3 lata (do 750 tys. EUR indywidualne zgłoszenie do KE, 21 dni na wydanie decyzji).

Dodatkowym kosztem tego komponentu programu pracowniczego są usługi świadczone przez agencję, związane z kompleksową opieką doradcy ds. zatrudnienia.

Wybrane formy wsparcia oferowane są również przez Powiatowe Urzędy Pracy będące partnerem projektu.

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
<b>Ścieżka 1a</b>		
1.	<p><b>Kompleksowa opieka dedykowanego doradcy ds. zatrudnienia</b> z nielimitowaną liczbą spotkań w trakcie średnio 11-to miesięcznego indywidualnego Programu zatrudnienia mającego na celu znalezienie pracy.</p> <p>Opieka zawiera w szczególności doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy.</p> <p>Powyższe usługi polegają na zatrudnieniu</p>	<p><b>Indywidualne doradztwo</b> dla każdego uczestnika.</p> <p>Średni koszt doprowadzenia do jednego uczestnika wynosi 9.900 zł. Wartość ta bazuje na danej, że średni czas pozostawania bez pracy na obszarze realizacji projektu wynosi 11 mc-cy<sup>6</sup>. Mediana ceny za godzinę</p>
<p><sup>6</sup> tamże</p>		



u nowego pracodawcy, przy następujących  
założeniach:

wsparcia wynosi 112,50 zł<sup>7</sup>. Przyjęto, że

średnio uczestnik skorzysta ze wsparcia  
dwie godziny w tygodniu. Daje to kwotę

Lp	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
----	----------------	---------------------------------------

---

<sup>7</sup> Baza Usług Rozwojowych, stan na dzień 4.10.2019 r.



- doradca powinien dążyć aby warunki płacy powinny być min. na tym samym poziomie co na poprzednio zajmowanym stanowisku (ewentualne niższe wynagrodzenie jedynie za zgodą uczestnika)
- doradca powinien dążyć aby zatrudnienie u nowego pracodawcy obejmowało jak najdłuższy okres, nawet 24 miesiące, jednak ostateczny okres zatrudnienia będzie wynikał z uzgodnień pomiędzy pracodawcą i pracownikiem
- miejsce świadczenia pracy powinno znajdować się nie dalej niż 45 min. od miejsca zamieszkania (komunikacja publiczna) lub 30 min. (samochód własny). Jeśli niespełnione uczestnik korzysta z dodatkowych świadczeń **(dodatek relokacyjny lub dofinansowanie kosztów dojazdu)**
- możliwe są szkolenia realizowane wg potrzeb uzgodnionych z nowym pracodawcą, z możliwością wyboru wykonawcy szkolenia (możliwe przeszkolenie u nowego pracodawcy, o ile posiada niezbędne certyfikaty). Szkolenia za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych.

W kompleksowej usłudze przeprowadzenia pracownika do nowego miejsca zatrudnienia agencja korzysta ze ścieżki 1b, tj. **zachęt dla nowych pracodawców i uczestników**, pozwalających na utrzymanie min. wymaganej trwałości miejsca pracy m.in.:

(11 m-cy x 8 godzin x 112,50 zł) 9.900  
zł.



Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Szkoleń zawodowych</li> <li>2. Subsydiowania zatrudnienia</li> <li>3. Wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy</li> </ol> <p>Ponadto, uczestnik ma prawo do ponownego jednorazowego skorzystania z usługi agencji jeśli po upływie wymaganej trwałości zatrudnienie nie zostanie przedłużone (<b>“druga szansa”</b>), pod warunkiem:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zatrudnienia u innego pracodawcy</li> <li>2. koszyk opcjonalnych świadczeń ze ścieżki 1 b wynosi max. 50% max. kwoty na 1 uczestnika (75 tys. PLN).</li> </ol>	
Ścieżka 1b		
2.	<p><b>Szkolenia zawodowe</b></p> <p>(spersonalizowane, dostosowane do potrzeb oraz charakteru pracy, w tym wysokospecjalistyczne i trudno dostępne na rynku).</p>	<p>Średnia wartość szkoleń: 10 tys. PLN na 1 uczestnika. Jeśli realizowane na zamówienie nowego pracodawcy – może stanowić pomoc de minimis</p>
3.	<p><b>Subsydiowane zatrudnienie</b></p> <p>Forma pomocy finansowej dla pracodawcy stanowiąca zachętę do zatrudnienia, zakładająca redukcję kosztów ponoszonych przez niego na zatrudnienie pracowników. Okres subsydiowania będzie wynikał z uzgodnień między pracodawcą a pracownikiem.</p>	<p>Zgodnie z rozporządzeniem Komisji (UE) nr 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis Dz. Urz. UE L 2023/2831 z 15.12.2023 rozporządzeniem Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L</p>



352 z 24.12.2013, str. 9) lub właściwymi przepisami prawa Unii Europejskiej dotyczącymi pomocy de minimis w sektorze

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
		<p>rybołówstwa i akwakultury, możliwe są koszty w ramach Programu pracowniczego związane z zatrudnieniem pracownika i refundacji kosztów pracodawcy w ramach subsydiowanego zatrudnienia.</p> <p>Refundacja kosztów zatrudnienia pracownika powinna obejmować okres 24 miesięcy (za zgodą pracownika okres ten może być krótszy). Koszty w ramach wsparcia oznaczają pokrycie wydatków związanych z płacami pracownika, w tym wynagrodzenie oraz opłacone od wynagrodzenia obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne. Wsparcie może stanowić pomoc de minimis (subsidiowane zatrudnienie może być realizowane przez pracodawców niebędących beneficjentami pomocy de minimis).</p> <p>Pracodawca po zakończeniu okresu refundacji subsydiowanego zatrudnienia jest zobowiązany do utrzymania w zatrudnieniu</p>



		<p>uczestnika. Zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika następuje w takim samym czasie ile trwało subsydiowanie zatrudnienia.</p> <p>W celu zapewnienia trwałego utrzymania uczestnika w zatrudnieniu przez pracodawcę, dopuszczalne jest zastosowanie zasady suwaka – refundacja kosztów zatrudnienia będzie odbywać się co drugi miesiąc.</p> <p>Przez zasadę suwaka należy rozumieć sytuację, w której w określonym, pełnym miesiącu kalendarzowym zatrudnienia uczestnika na umowę o pracę, koszt jego zatrudnienia jest refundowany pracodawcy z budżetu Projektu do wysokości wskazanej w umowie o subsydiowane zatrudnienie zawartej pomiędzy tym pracodawcą, a właściwym Partnerem, a w kolejnym miesiącu kalendarzowym zatrudnienia uczestnika koszty jego zatrudnienia w 100 % pokrywa pracodawca. Powyższe powoduje, że w pierwszej kolejności nastąpi okres zatrudnienia podlegający późniejszej refundacji (jeden miesiąc), natomiast w dalszej kolejności, po tym okresie, wystąpi okres utrzymania uczestnika w zatrudnieniu (kolejny miesiąc).</p>
4.	<p><b>Wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy</b></p> <p>Forma pomocy finansowej dla pracodawcy stanowiąca zachętę do zatrudnienia, zakładająca zakup np. maszyn, urządzeń, sprzętu, mebli na pokrycie kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy w niezbędne elementy.</p>	<p>Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy to pomoc finansowa udzielana w związku z wyposażeniem lub doposażeniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku przez okres 24 miesięcy.</p> <p>Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy może być przyznana w wysokości nie wyższej niż 6 - krotność przeciętnego wynagrodzenia.</p>



		<p>Refundacja może stanowić pomoc de minimis i jest udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności tej pomocy.</p> <p>Do podstawowych obowiązków podmiotu, który otrzymał refundację należy:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- zatrudnienie na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy przez okres co najmniej 24 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub skierowanego uczestnika co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, - utrzymanie przez okres co najmniej 24 miesięcy stanowisk pracy utworzonych w związku z przyznaną refundacją.</li></ul> <p>Wielokrotność jednorazowej dotacji można wykorzystać na zakup urządzeń i prac dostosowawczych, jeżeli kilka osób zajmuje to samo stanowisko pracy (np. w systemie zmianowym).</p> <p>Dopuszczona jest możliwość udzielenia zaliczki w wysokości 100% kosztów kwalifikowalnych, z uwzględnieniem powyższych warunków, wyłącznie w uzasadnionych przypadkach.</p>
5.	<p><b>Dodatek relokacyjny</b></p> <p>Pokrycie kosztów zamieszkania związanych z podjęciem zatrudnienia w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy, poza miejscem stałego zamieszkania.</p>	<p>Wyplata pozwalająca na pokrycie kosztów wynajmu mieszkania na okres max 12 m-cy</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- wypłata na podstawie poświadczonej notarialnie umowy na wynajem mieszkania wraz z umową o pracę pokrywającą dany okres. Wypłata miesięcznie na zasadzie refundacji po przedstawieniu dowodów płatności za najem mieszkania (z dołu);</li></ul> <p>lub</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- wypłata jednorazowa po upływie 12 miesięcy na zasadzie refundacji całego kosztu po przedstawieniu dowodów poniesionych kosztów najmu;</li></ul>



		<p>Jeśli uczestnik zdecyduje się na zakup nieruchomości, możliwa jest jednorazowa wypłata dofinansowania do zakupu nieruchomości w wysokości 12krotności średnio rynkowej ceny miesięcznego najmu mieszkania.</p>
6.	<b>Dofinansowanie kosztów dojazdu do miejsca zatrudnienia</b>	<p>Wypłata uczestnikowi środków na pokrycie kosztów dojazdu do miejsca pracy przez okres max 12 m-cy – gdy miejsce jej świadczenia znajduje się dalej niż 45 min. od miejsca zamieszkania (komunikacja publiczna) lub 30 min (samochód własny) - możliwe rozliczenie biletów komunikacji publicznej lub stawką ryczałtową zgodnie z zapisami Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 lutego 2013 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.</p>



7.	<b>Wsparcie reintegracyjne</b>  Wsparcie mające za zadanie przynieść efekt osvajania ze zmianą oraz odnalezienia się w nowym miejscu pracy i nowym otoczeniu. Obejmuje szkolenia reintegracyjne i motywujące oraz inne usługi reintegracyjne (doradztwo zawodowe, psychologiczne, coaching, mentoring), których celem jest przywrócenie uczestnika do pełni życia w społeczności lokalnej i życia zawodowego.  Dostępne do 24 mies. od nowego zatrudnienia (z możliwością wydłużenia poza ten okres pod warunkiem utrzymania trwałości nowego zatrudnienia)	Wsparcie będzie zgodne z potrzebami uczestnika.
----	---	---

### 3.6. Wykorzystywane narzędzia przez podmiot posiadający doświadczenia w obszarze przedsiębiorczości społecznej (dalej Podmiot PS) (ścieżka nr 2)

Celem nadrzędnym ścieżki nr 2 jest doprowadzenie uczestnika do nowego zatrudnienia (w tym [1.] założyciel/członek spółdzielni socjalnej<sup>8</sup>/PS, innego podmiotu gospodarczego działającego na własny rachunek (w tym jednoosobowej działalności gospodarczej, za wynagrodzeniem z dochodów podmiotu, lub [2.] umowa o pracę/spółdzielcza umowa o pracę w istniejącym/nowo powoływanym PS/podmiocie gospodarczym). Narzędzia wykorzystywane przez Podmiot PS są przypisane do każdego uczestnika, który przystąpi do Programu pracowniczego i wybierze ścieżkę nr 2. Uczestnik lub grupa uczestników wspólnie z Podmiot PS decydują, z których narzędzi (form wsparcia) będą korzystać, poruszając się wokół max. obowiązujących limitów dla poszczególnych narzędzi.

W przypadku ścieżki 2, z uwagi na większe ryzyko związane z założeniem działalności, w tym PS, trwałość podmiotu wynosi min. 12 miesięcy. Jednak w zależności od wykorzystania poszczególnych narzędzi wydłuża się proporcjonalnie (opisane poniżej w tabeli). Stosowane będą również założenia ze ścieżki 1, wg których powinno się kierować Podmiot PS:

- Podmiot PS powinien dążyć do tego by warunki płacy były min. na tym samym poziomie co na poprzednio zajmowanym stanowisku (mogą być niższe jedynie za zgodą uczestnika),
- miejsce świadczenia pracy powinno znajdować się nie dalej niż 45 min. od miejsca zamieszkania (komunikacja publiczna) lub 30 min. (samochód własny). Jeśli niespełnione uczestnik może korzystać z dodatkowych świadczeń (**dodatek relokacyjny lub dofinansowanie kosztów dojazdu**).

Powyższe wydatki są także objęte limitami pomocy *de minimis* na jedno przedsiębiorstwo w wysokości 300 tys. EUR w ciągu 3 kolejnych lat (do 750 tys. EUR indywidualne zgłoszenie do KE, 21 dni na

---

<sup>8</sup> Zgodnie z ustawą z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej

wydanie decyzji). W celu zapewnienia jak największej skuteczności w tworzeniu nowych i rozwoju istniejących PS oraz dla optymalizowania ich płynności finansowej, wszystkie narzędzia będą traktowane jako "koszyk opcjonalnych świadczeń", do wykorzystania w sposób elastyczny na bazie indywidualnych preferencji nowo tworzonych podmiotów oraz wynikający z biznesplanu przedsięwzięcia. Podobnie jak w ścieżce nr 1b, podstawowy zbiór narzędzi tworzy koszyk opcjonalnych świadczeń na 1 uczestnika to średnio 150 tys. PLN - możliwe jest przesuwanie środków pomiędzy narzędziami, z wyłączeniem możliwości zwiększenia wartości bezzwrotnej dotacji na założenie działalności gospodarczej/spółdzielni/spółek cywilnych lub miejsc pracy w spółdzielniach socjalnych oraz pomocy finansowej na wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy ponad wskazaną w opisie danego narzędzia wartość maksymalną, zgodnie z indywidualnymi potrzebami uczestników. Stosowany będzie rozszerzony zbiór instrumentów, m.in. o bezzwrotną dotację na założenie działalności. Założenie jednoosobowej działalności gospodarczej/spółdzielni socjalnej/PS oraz zatrudnienie w PS będzie możliwe od dnia przystąpienia uczestnika do Projektu.

Wybrane formy wsparcia oferowane są również przez Powiatowe Urzędy Pracy będące partnerem projektu.

Jednocześnie limit 10% środków przeznaczonych na wsparcie w postaci bezzwrotnych dotacji na założenie działalności gospodarczych/spółdzielni/spółek cywilnych lub miejsc pracy w spółdzielniach socjalnych w wersji projektu zatwierdzonego do dofinansowania, tj. kwoty 5 908 000,00 PLN, wskazanej w Uchwale nr 127/2025 Komitetu Monitorującego Program Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 z dnia 18 grudnia 2025 roku w sprawie zasad postępowania dla wydatków związanych z paliwami kopalnymi w ramach niniejszego projektu, a tym samym możliwość zakupu maszyn, urządzeń lub pojazdów (innych niż osobowe niebędące specjalistycznymi) zasilanych paliwami kopalnymi, dla których istniejąca alternatywa technologiczna nie jest realna kosztowo zgodnie z listą sprawdzającą, o której mowa w ust. 2 ww. Uchwały, dotyczy grupy docelowej a-d. W pozostałych przypadkach, tj. grupy docelowej e), zakup maszyn, urządzeń lub pojazdów (innych niż osobowe niebędące specjalistycznymi) zasilanych paliwami kopalnymi możliwy jest jedynie w przypadku, gdy nie istnieje realna alternatywna technologia.

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
1.	<p><b>Kompleksowa inkubacja dla osób/grupy osób zainteresowanych prowadzeniem działalności gospodarczej/ spółdzielni socjalnej/PS oraz zatrudnienia w PS, m. in. kompleksowa opieka dedykowanego doradcy ds. zatrudnienia z</b> nielimitowaną liczbą spotkań w trakcie indywidualnego programu mającego na celu znalezienie i utrzymanie pracy.</p> <p>Opieka zawiera wsparcie rozwojowe, m.in. doradczo-szkoleniowe, coaching biznesowy. Obejmuje usługi doradcze w zakresie prawa, księgowości, marketingu i innych usług rozwojowych (w tym reintegracji społecznej i zawodowej) umożliwiających uzyskanie wiedzy potrzebnej do założenia i/lub prowadzenia działalności gospodarczej oraz w sektorze ekonomii społecznej.</p> <p>Wsparcie doradcze uzupełnione jest ofertą „<b>na start</b>” polegającą na sfinansowaniu podstawowych kosztów rozpoczęcia działalności gospodarczej/spółdzielni socjalnej oraz jej utrzymania i rozwoju oraz stworzenia i utrzymania miejsca pracy w PS, w postaci m. in. (osobny koszt w projekcie):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bezzwrotnej dotacji na rozpoczęcie działalności</li> <li>2. Subsydiowania zatrudnienia</li> <li>3. Wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy</li> <li>4. Finansowego wsparcia pomostowego</li> </ol>	<p><b>Indywidualne doradztwo</b> dla każdego uczestnika/ grupy uczestników powołujących nową działalność, dla przyszłych pracowników PS oraz dla otoczenia (w tym dla podmiotów społecznych</p> <p>i publicznych powołujących nowy podmiot czy też zatrudniających uczestników - istniejący podmiot i jego kadra zarządzająca).</p> <p><b>Narzędzia zapewniające okresową trwałość nowej działalności (koszyk opcjonalnych świadczeń) średnio 150 tys. PLN na 1 uczestnika.</b></p> <p>Decyzja o zastosowaniu tego narzędzia podejmowana jest w porozumieniu: <u>doradca</u> ds. inkubacji-<u>uczestnik</u>- potencjalny nowy <u>pracodawca</u>.</p> <p>Wartość - zależna od liczby uczestników projektu (ograniczona limitem pomocy <i>de minimis</i>).</p>

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
	<p>Dodatkowo, nowopowstałe podmioty gospodarcze/ spółdzielnie socjalne/PS będą mogły korzystać z opieki „<b>rozwijaj się</b>”. To usługi mające na celu wsparcie po założeniu i w prowadzeniu działalności gospodarczej oraz w sektorze ekonomii społecznej. Usługi te będą dostępne przez cały okres trwania Programu pracowniczego, również po upływie obowiązkowej trwałości dla nowotworzonych miejsc pracy.</p> <p>Będzie to regulowane indywidualnie umową o dofinansowanie dla poszczególnych podmiotów (gospodarczych i PS):</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Usługi wsparcia/wzmocnienia dla podmiotu</li><li>2. Usługi wsparcia/wzmocnienia dla zatrudnianych uczestników</li></ol>	

2.	<p><b>Bezzwrotna dotacja na założenie działalności gospodarczej/spółdzielni/spółek cywilnych lub miejsc pracy w spółdzielniach socjalnych.</b></p>	<p>Max. wartość dotacji zależy będzie od rodzaju zakładanej działalności – w przypadku działalności w sektorze zielonej gospodarki lub w sektorze Podregionalnych Inteligentnych Specjalizacji (zgodnie z obowiązującą REGIONALNĄ STRATEGIĄ INNOWACJI DLA WIELKOPOLSKI 2030 są to: Odnawialne Źródła Energii i nowoczesne technologie energetyczne w tym wodorowe, Turystyka, Logistyka, Produkcja zdrowej żywności) może to być max 120 tys. PLN, w przypadku pozostałych – max 100 tys. PLN.</p> <p>Dotacja może być wykorzystana przez grupę uczestników jako wspólny wkład lub przez podmiot tworzący PS – wartość dotacji x liczba nowych miejsc pracy.</p> <p>Trwałość miejsca pracy:</p>
----	--	---

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- co najmniej 12 miesięcy – w przypadku gdy wysokość dotacji będzie nie wyższa niż sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia,</li> <li>- co najmniej 24 miesiące – w przypadku, gdy wysokość dotacji będzie wynosiła powyżej sześciokrotności przeciętnego wynagrodzenia</li> </ul> <p>Podatek VAT jest kosztem niekwalifikowalnym.</p>



3. **Subsydiowane zatrudnienie**

Forma pomocy finansowej dla pracodawcy (podmiotu zatrudniającego) stanowiąca zachętę do zatrudnienia, zakładająca redukcję kosztów ponoszonych przez niego na zatrudnienie pracowników w pierwszym okresie.

Zgodnie z rozporządzeniem Komisji (UE) nr 2023/2831 z dnia 13 grudnia 2023 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 2023/2831 z 15.12.2023) rozporządzeniem Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 9) lub właściwymi przepisami prawa Unii Europejskiej dotyczącymi pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury, możliwe są koszty w ramach Programu pracowniczego związane z zatrudnieniem pracownika i refundacji kosztów pracodawcy w ramach subsydiowanego zatrudnienia.

Refundacja kosztów zatrudnienia pracownika powinna obejmować okres 24 miesięcy (za zgodą pracownika okres ten może być krótszy). Koszty w ramach wsparcia oznaczają pokrycie wydatków związanych z płacami pracownika, w tym wynagrodzenie oraz opłacone od wynagrodzenia obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne. Wsparcie może stanowić pomoc de minimis.

Pracodawca po zakończeniu okresu refundacji subsydiowanego zatrudnienia jest zobowiązany do utrzymania w zatrudnieniu uczestnika.

Zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika następuje w takim samym czasie ile trwało subsydiowanie zatrudnienia.

W celu zapewnienia trwałego utrzymania uczestnika w zatrudnieniu przez pracodawcę, dopuszczalne jest zastosowanie zasady suwaka – refundacja kosztów zatrudnienia będzie odbywać się co drugi miesiąc

Przez zasadę suwaka należy rozumieć sytuację, w której w określonym, pełnym miesiącu kalendarzowym zatrudnienia uczestnika na umowę o pracę, koszt jego zatrudnienia jest refundowany pracodawcy z budżetu Projektu do wysokości wskazanej w umowie o subsydiowane zatrudnienie zawartej pomiędzy tym pracodawcą, a właściwym Partnerem, a w kolejnym miesiącu kalendarzowym zatrudnienia uczestnika koszty jego zatrudnienia w 100 % pokrywa pracodawca. Powyższe powoduje, że w pierwszej kolejności nastąpi okres zatrudnienia podlegający późniejszej refundacji (jeden miesiąc), natomiast w dalszej kolejności, po tym okresie, wystąpi okres utrzymania uczestnika w zatrudnieniu (kolejny miesiąc).



4.	<p><b>Wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy</b> Forma pomocy finansowej dla pracodawcy stanowiąca zachętę do zatrudnienia, zakładająca zakup np. maszyn, urządzeń, sprzętu, mebli i innych wydatków niezbędnych na pokrycie kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy</p>	<p>Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy to pomoc finansowa udzielana w związku z wyposażeniem lub doposażeniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku przez okres 24 miesięcy.</p> <p>Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy może być przyznana w wysokości nie wyższej niż 6 - krotność przeciętnego wynagrodzenia.</p> <p>Refundacja stanowi pomoc de minimis i jest udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności tej pomocy.</p> <p>Do podstawowych obowiązków podmiotu, który otrzymał refundację należy:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- zatrudnienie na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy przez okres co najmniej 24 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub skierowanego uczestnika co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy,</li><li>- utrzymanie przez okres co najmniej 24 miesięcy stanowisk pracy utworzonych w związku z przyznaną refundacją.</li></ul> <p>Wielokrotność jednorazowej dotacji można wykorzystać na zakup urządzeń i prac dostosowawczych, jeżeli kilka osób zajmuje to samo stanowisko pracy (np. w systemie zmianowym).</p> <p>Dopuszczona jest możliwość udzielenia zaliczki w wysokości 100% kosztów kwalifikowalnych, z</p>
----	---	---



		uwzględnieniem powyższych warunków, wyłącznie w uzasadnionych przypadkach.
--	--	---

Lp.	Opis narzędzia	Zakres stosowania względem uczestnika

5.	<p><b>Finansowe wsparcie pomostowe</b></p> <p>Działania ułatwiające początkującemu przedsiębiorstwu/PS zatrudniającemu prowadzenie działalności w pierwszym okresie jej funkcjonowania, rozwoju i zatrudnienia uczestnika.</p>	<p>Refundacja (z możliwością zaliczkowania) przez okres do 6 miesięcy kosztów prowadzenia działalności i utrzymania/rozwoju miejsca pracy, z możliwością wydłużenia do max. 24 miesięcy.</p> <p>Obowiązek utrzymania podmiotu: co najmniej 12/24 miesiące.</p> <p>Obejmuje m.in.: obowiązkowe składki ubezpieczeniowe, najem powierzchni biurowej, opłaty za energię, usługi księgowe.</p> <p>Podatek VAT jest kosztem niekwalifikowalnym.</p>
6.	<p><b>Usługi wsparcia/wzmocnienia dla podmiotu i zatrudnianych uczestników</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “rozwijaj się” dla podmiotu</li> <li>• wsparcie reintegracyjne dla zatrudnianych uczestników</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dla podmiotu – doradztwo prawne, marketingowe, księgowe, mentoring, itp.</li> <li>• Dla uczestników – mające za zadanie przynieść efekt osvajania ze zmianą oraz odnalezienia się w nowym miejscu pracy i nowym otoczeniu. Obejmuje szkolenia reintegracyjne i motywujące oraz inne usługi reintegracyjne (doradztwo zawodowe, psychologiczne, coaching), których celem jest przywrócenie uczestnika do pełni życia w społeczności lokalnej i życia zawodowego</li> </ul> <p>Wartość – zależna od liczby uczestników projektu.</p> <p>Usługi dostępne po założeniu podmiotu/ utworzeniu miejsca pracy przez okres trwania Programu pracowniczego (lub krócej), regulowany indywidualnie wg potrzeb umową o dofinansowanie lub umową z uczestnikiem.</p> <p>Po założeniu działalności przez uczestników projektu, podatek VAT ujęty w kosztach usług</p>

		oferowanych przez partnerów na rzecz utworzonych przedsiębiorstw społecznych, spółek cywilnych oraz jednoosobowych działalności gospodarczych może być kosztem kwalifikowalnym, jeżeli partner udzielający w/w wsparcia posiada indywidualną interpretację Krajowej Informacji Skarbowej dot. kwalifikowania podatku VAT w projekcie.
--	--	---

Przed przystąpieniem do danej ścieżki, uczestnik objęty zostanie Indywidualnym Planem Działania, który skieruje uczestnika, biorąc pod uwagę jego predyspozycje, na odpowiednią ścieżkę.

## Zmiany do Wyciągu z Programu pracowniczego dla GK ZE PAK na lata 2021-2027 – „Droga do zatrudnienia po węglu”

Lp.	Punkt pierwotnego dokumentu, którego zmiana dotyczy	Było	Jest	Uzasadnienie
1.	pkt.2 ppkt. 1c (str. 6)	c) Pracownicy branż związanych z sektorem wydobywczo-energetycznym, tj. osoby zagrożone utratą pracy, przewidziane do zwolnienia lub zwolnione z przyczyn nie dotyczących pracownika. Zatrudnione przez swoich pracodawców przed 01.09.2023 r. i posiadające minimum 12 miesięczny okres zatrudnienia. Pracownik ten nie posiada jednocześnie źródła dochodu z tytułu innej działalności zarobkowej wykonywanej w wymiarze równym lub większym niż połowa wymiaru czasu pracy lub nie jest jednocześnie osobą samozatrudnioną.	c) Pracownicy branż związanych z sektorem wydobywczo-energetycznym, tj. osoby zagrożone utratą pracy, przewidziane do zwolnienia lub zwolnione z przyczyn nie dotyczących pracownika. Pracownik ten nie jest jednocześnie osobą samozatrudnioną.	Uzasadnienie:  Zmiana zgłoszona przez Stronę Społeczną na posiedzeniu Komitetu Sterującego w dniu 18.03.2026 r. Powyższa modyfikacja ma zapewnić udział w projekcie pracownikom firm współpracujących z ZE PAK min.: SPARTAN SECURITY SP. Z O.O. i GOLIAT SECURITY Dodatkowo w związku z rozszerzeniem grupy docelowej usunięto warunek dotyczący posiadania źródła dochodu. W odniesieniu do rozszerzenia grupy docelowej pozostawienie warunku ogranicza udział w projekcie osób z pierwotnej grupy docelowej.
2.	pkt 2 ppkt. 1d (str.6)	d) Członkowie rodzin lub osoby prowadzące wspólne gospodarstwo domowe z ww. osobami (tj. osobami wymienionymi w pkt a, b i c), które nie są jednocześnie osobą samozatrudnioną	d) Członkowie rodzin lub osoby prowadzące wspólne gospodarstwo domowe z ww. osobami (tj. osobami wymienionymi w pkt a, b i c), które nie są jednocześnie osobą samozatrudnioną, a w przypadku, gdy członkowie rodzin i osoby prowadzące wspólne gospodarstwo domowe z osobami wymienionymi w pkt a i b nie mogą udokumentować przynależności do obszaru Wielkopolski Wschodniej poprzez fakt uczenia się, pracowania lub zamieszkiwania, to wsparcie dla nich musi przyczyniać się do integracji pracowników lub byłych pracowników GK ZE PAK.	Uzasadnienie:  Wprowadzono wymóg dotyczący integracji w związku z zatwierdzeniem w dniu 18.09.2025 r. przez Komisję Europejską zmian do programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027.
3.	pkt.2 ppkt. 1e (str. 6)	Brak	e) Osoby poszukujące pracy, które pracują, uczą się lub zamieszkują w Wielkopolsce Wschodniej, które nie są jednocześnie osobą samozatrudnioną.	Uzasadnienie:  Zainicjowanie przez Partnerów projektu rozszerzenia grupy docelowej jest uzasadnione niższym niż pierwotnie zakładano zainteresowaniem projektem ze strony dotychczasowej grupy odbiorców oraz koniecznością



				<p>zapewnienia pełnej i efektywnej absorpcji środków, wobec niższego od przewidywanego poziomu wydatków przypadających na jednego uczestnika.</p> <p>Rozszerzenie grupy docelowej projektu o wszystkie osoby poszukujące pracy, dotknięte skutkami transformacji, które pracują, uczą się lub zamieszkują Wielkopolskę Wschodnią, które nie są jednocześnie osobą samozatrudnioną jest również zasadne zarówno z punktu widzenia celów Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, jak i z perspektywy efektywnego wykorzystania środków publicznych.</p> <p>Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji został ustanowiony, aby wspierać nie tylko osoby bezpośrednio związane z sektorem wydobywczo-energetycznym, lecz szerzej – ludność i gospodarkę terytoriów dotkniętych skutkami transformacji.</p> <p>Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji wprost wskazuje, że szybkie odchodzić od wydobycia i spalania węgla brunatnego w podregionie konińskim wywiera istotny wpływ na lokalną gospodarkę i rynek pracy, a obszar ten obejmujący miasto Konin oraz powiaty: koniński, kolski, słupecki i turecki należy do terenów najsilniej zależnych społeczno-gospodarczo od procesów transformacyjnych. Plan podkreśla także, że skutki transformacji dotyczą nie tylko pracowników sektora i ich rodziny, ale szerzej lokalne społeczności oraz osoby wchodzące na rynek pracy.</p> <p>Do propozycji rozszerzenia grupy docelowej przychyliła się Komisja Europejska, która Decyzją Wykonawczą z dnia 18.09.2025 r. zmieniającą decyzję wykonawczą C(2022) 9044 zatwierdzającą program „Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027” zaakceptowała proponowaną zmianę w zakresie rozszerzenia grupy. Powyższa zmiana pozwala na udział w projekcie osobom poszukującym pracy, które pracują, uczą się lub zamieszkują w Wielkopolsce Wschodniej, które nie są jednocześnie osobą samozatrudnioną co pozytywnie wpłynie na aktywizację zawodową w regionie dotkniętym skutkami transformacji.</p> <p>Rozszerzenie grupy docelowej jest również uzasadnione sytuacją finansową projektu. W toku realizacji projektu okazało się, że średnia absorpcja środków przypadających na jednego uczestnika jest niższa niż pierwotnie zakładano,</p>
--	--	--	--	--



Fundusze Europejskie  
dla Wielkopolski



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



SAMORZĄD  
WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO

				<p>przy jednoczesnym zachowaniu możliwości pełnego wsparcia dotychczasowej grupy docelowej, tj. górników i energetyków, byłych górników i energetyków oraz członków ich rodzin. Oznacza to, że dostępna alokacja jest wystarczająca zarówno na realizację wsparcia dla grup dotychczas objętych projektem, jak i dla nowej grupy. W przypadku braku rozszerzenia grupy docelowej występuje realne ryzyko niepełnego wykorzystania środków przewidzianych na realizację projektu.</p> <p>W konsekwencji rozszerzenie grupy docelowej projektu o osoby poszukujące pracy, które pracują, uczą się, lub zamieszkują Wielkopolskę Wschodnią, które nie są jednocześnie osobą samozatrudnioną należy uznać za rozwiązanie racjonalne, zgodne z celami FST oraz odpowiadające na rzeczywiste potrzeby transformującego się subregionu konińskiego. Pozwoli ono na pełniejsze i bardziej efektywne wykorzystanie dostępnych środków, bez uszczerbku dla wsparcia kierowanego do dotychczasowych odbiorców projektu, a jednocześnie wzmocni oddziaływanie projektu na całe terytorium objęte sprawiedliwą transformacją. Górnicy i energetycy, byli górnicy i energetycy oraz członkowie ich rodzin, a także zgodnie z postulatem zgłoszonym przez Stronę Społeczną na posiedzeniu Komitetu Sterującego w dniu 18.03.2026 r. pracownicy, którzy na podstawie § 1 art. 23 Kodeksu Pracy zostali zatrudnieni w PAK PCE Biopaliwa i Wodór oraz członkowie ich rodzin pozostają grupą priorytetową w projekcie, tym samym mając pierwszeństwo wsparcia.</p> <p>Napływ nowych uczestników spoza dotychczasowej podstawowej grupy docelowej będzie miał charakter stopniowy, kontrolowany i monitorowany przez Partnera Wiodącego, tak aby rozszerzenie grupy docelowej nie zakłóciło realizacji podstawowego celu projektu ani nie ograniczyło dostępu do wsparcia osobom, dla których projekt został przewidziany w pierwszej kolejności. Partner Wiodący, każdorazowo będzie oceniał skalę włączania nowych uczestników z uwzględnieniem konieczności zabezpieczenia pierwszeństwa wsparcia dla podstawowej grupy odbiorców projektu.</p> <p>Poszerzenie grupy odbiorców pozwoli lepiej odpowiedzieć na rzeczywiste potrzeby rynku pracy w subregionie</p>
--	--	--	--	---



				konińskim oraz zwiększy skuteczność i trwałość oddziaływania projektu na poziomie terytorialnym.
4.	pkt.2 (str. 6)	Łącznie przewidziany jest dla ok. 2200 osób. Każdy pracownik z GK ZE PAK, obecny lub były, oraz członkowie ich rodzin mają zagwarantowany udział w programie w pierwszej kolejności, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym dokumencie. Instytucja zarządzająca programem FEW 2021-2027 zobowiązuje się do zabezpieczenia wystarczających środków na realizację programu w ramach Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji.	Łącznie przewidziany jest dla ok. 2200 osób. <b>Każdy pracownik z GK ZE PAK, obecny lub były, oraz członkowie ich rodzin mają zagwarantowany udział w programie w pierwszej kolejności, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym dokumencie.</b> Instytucja zarządzająca programem FEW 2021-2027 zobowiązuje się do zabezpieczenia wystarczających środków na realizację programu w ramach Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji.	Uzasadnienie:  Podkreślona została gwarancja udziału w programie w pierwszej kolejności dla obecnych lub byłych pracowników GK ZE PAK oraz członków ich rodzin.
5.	pkt. 3.4 (str. 16)	Brak	Ponadto wsparciem zostaną objęte osoby poszukujące pracy, które pracują, uczą się lub zamieszkują w Wielkopolsce Wschodniej, które nie są jednocześnie osobą samozatrudnioną	Uzasadnienie:  Dostosowanie zapisów w związku z rozszerzeniem grupy docelowej.
6.	pkt 3.5 ppkt 4 Wyposażenie/ doposażenie stanowiska pracy (str. 24)	Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy to pomoc finansowa udzielana w związku z wyposażeniem lub doposażeniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku przez okres 24 miesiące. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy może być przyznana w wysokości nie wyższej niż 6 - krotność przeciętnego wynagrodzenia. Refundacja może stanowić pomoc de minimis i jest udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności tej pomocy. Do podstawowych obowiązków podmiotu, który otrzymał refundację należy: - zatrudnienie na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy przez okres co najmniej 24 miesiące w pełnym wymiarze czasu pracy lub skierowanego uczestnika co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy,	Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy to pomoc finansowa udzielana w związku z wyposażeniem lub doposażeniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku przez okres 24 miesiące. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy może być przyznana w wysokości nie wyższej niż 6 - krotność przeciętnego wynagrodzenia. Refundacja może stanowić pomoc de minimis i jest udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności tej pomocy. Do podstawowych obowiązków podmiotu, który otrzymał refundację należy: - zatrudnienie na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy przez okres co najmniej 24 miesiące w pełnym wymiarze czasu pracy lub skierowanego uczestnika co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, - utrzymanie przez okres co najmniej 24	Uzasadnienie:  Zmiana zaproponowana przez partnerów projektu. Wprowadzenie rozwiązania ma na celu zwiększenie zainteresowania przedmiotowym wsparciem. W szczególności w sektorze publicznym budżety są sztywne i planowane z rocznym wyprzedzeniem. Konieczność wyasygnowania znacznych środków własnych na zakup specjalistycznego sprzętu (np. maszyn, wyposażenia biurowego) przed otrzymaniem refundacji może naruszyć dyscyplinę finansów publicznych lub zablokować inne zadania statutowe. Zaliczka pozwala na realizację zakupów bez obciążania bieżącego budżetu jednostki. Zaliczka jest niezbędnym instrumentem, by część podmiotów mogła realnie odpowiedzieć na potrzeby rynku pracy bez obaw o deficyt środków operacyjnych.



		<p>- utrzymanie przez okres co najmniej 24 miesięcy stanowisk pracy utworzonych w związku z przyznaną refundacją. Wielokrotność jednorazowej dotacji można wykorzystać na zakup urządzeń i prac dostosowawczych, jeżeli kilka osób zajmuje to samo stanowisko pracy (np. w systemie zmianowym).</p>	<p>miesiący stanowisk pracy utworzonych w związku z przyznaną refundacją. Wielokrotność jednorazowej dotacji można wykorzystać na zakup urządzeń i prac dostosowawczych, jeżeli kilka osób zajmuje to samo stanowisko pracy (np. w systemie zmianowym). Dopuszczona jest możliwość udzielenia zaliczki w wysokości 100% kosztów kwalifikowalnych, z uwzględnieniem powyższych warunków, wyłącznie w uzasadnionych przypadkach.</p>	
7.	pkt 3.6 (str. 27)	Brak	<p>Jednocześnie limit 10% środków przeznaczonych na wsparcie w postaci bezzwrotnych dotacji na założenie działalności gospodarczych/spółdzielni/spótek cywilnych lub miejsc pracy w spółdzielniach socjalnych w wersji projektu zatwierdzonego do dofinansowania, tj. kwoty 5 908 000,00 PLN, wskazany w Uchwale nr 127/2025 Komitetu Monitorującego Program Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027 z dnia 18 grudnia 2025 roku w sprawie zasad postępowania dla wydatków związanych z paliwami kopalnymi w ramach niniejszego projektu, a tym samym możliwość zakupu maszyn, urządzeń lub pojazdów (innych niż osobowe niebędące specjalistycznymi) zasilanych paliwami kopalnymi, dla których istniejąca alternatywa technologiczna nie jest realna kosztowo zgodnie z listą sprawdzającą, o której mowa w ust. 2 ww. Uchwały, dotyczy grupy docelowej a-d. W pozostałych przypadkach, tj. grupy docelowej e), zakup maszyn, urządzeń lub pojazdów (innych niż osobowe niebędące specjalistycznymi) zasilanych paliwami kopalnymi możliwy jest jedynie w przypadku, gdy nie istnieje realna alternatywna technologia.</p>	<p>Uzasadnienie:</p> <p>Zmiana w związku z postulatem Strony Społecznej dotyczącym ochrony pierwotnej grupy docelowej w zakresie dostępu do dotacji na rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej związanej z zakupem maszyn i urządzeń napędzanych paliwami kopalnymi. W związku z powyższym limity wskazane w Uchwale nr 127/2025, a tym samym możliwość zakupu maszyn, urządzeń lub pojazdów (innych niż osobowe niebędące specjalistycznymi) zasilanych paliwami kopalnymi, dla których istniejąca alternatywa technologiczna nie jest realna kosztowo zgodnie z listą sprawdzającą, o której mowa w ust. 2 ww. Uchwały dotyczą grupy docelowej a-d. W pozostałych przypadkach, tj. grupy e zakup maszyn, urządzeń lub pojazdów (innych niż osobowe niebędące specjalistycznymi) zasilanych paliwami kopalnymi możliwy jest jedynie w przypadku, gdy nie istnieje realna alternatywna technologia.</p>



8.	<p>pkt 3.6 ppkt 4 Wyposażenie/ doposażenie stanowiska pracy (str. 33)</p>	<p>Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy to pomoc finansowa udzielana w związku z wyposażeniem lub doposażeniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku przez okres 24 miesięcy. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy może być przyznana w wysokości nie wyższej niż 6 - krotność przeciętnego wynagrodzenia. Refundacja stanowi pomoc de minimis i jest udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności tej pomocy. Do podstawowych obowiązków podmiotu, który otrzymał refundację należy: - zatrudnienie na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy przez okres co najmniej 24 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub skierowanego uczestnika co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, - utrzymanie przez okres co najmniej 24 miesięcy stanowisk pracy utworzonych w związku z przyznaną refundacją. Wielokrotność jednorazowej dotacji można wykorzystać na zakup urządzeń i prac dostosowawczych, jeżeli kilka osób zajmuje to samo stanowisko pracy (np. w systemie zmianowym).</p>	<p>Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy to pomoc finansowa udzielana w związku z wyposażeniem lub doposażeniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku przez okres 24 miesięcy. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy może być przyznana w wysokości nie wyższej niż 6 - krotność przeciętnego wynagrodzenia. Refundacja stanowi pomoc de minimis i jest udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności tej pomocy. Do podstawowych obowiązków podmiotu, który otrzymał refundację należy: - zatrudnienie na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy przez okres co najmniej 24 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub skierowanego uczestnika co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, - utrzymanie przez okres co najmniej 24 miesięcy stanowisk pracy utworzonych w związku z przyznaną refundacją. Wielokrotność jednorazowej dotacji można wykorzystać na zakup urządzeń i prac dostosowawczych, jeżeli kilka osób zajmuje to samo stanowisko pracy (np. w systemie zmianowym). Dopuszczona jest możliwość udzielenia zaliczki w wysokości 100% kosztów kwalifikowalnych, z uwzględnieniem powyższych warunków, wyłącznie w uzasadnionych przypadkach.</p>	<p>Uzasadnienie:  Zmiana zaproponowana przez partnerów projektu. Wprowadzenie rozwiązania ma na celu zwiększenie zainteresowania przedmiotowym wsparciem. W szczególności w sektorze publicznym budżety są sztywne i planowane z rocznym wyprzedzeniem. Konieczność wyasygnowania znacznych środków własnych na zakup specjalistycznego sprzętu (np. maszyn, wyposażenia biurowego) przed otrzymaniem refundacji może naruszyć dyscyplinę finansów publicznych lub zablokować inne zadania statutowe. Zaliczka pozwala na realizację zakupów bez obciążania bieżącego budżetu jednostki. Zaliczka jest niezbędnym instrumentem, by część podmiotów mogła realnie odpowiedzieć na potrzeby rynku pracy bez obaw o deficyt środków operacyjnych.</p>
----	---	--	---	--