

REGULAMIN
REALIZACJI PROJEKTU PILOTAŻOWEGO
„Mama i Praca - to się opłaca”

§ 1

Podstawa prawna

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100 z późn. zm.),
2. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks Cywilny (Dz. U. z 2020r. poz. 1740 z późn. zm.),
3. Ustawa z dnia 17 listopada 1964r. Kodeks Postępowania Cywilnego (Dz. U. z 2021r. poz. 1805 z późn. zm.).

§ 2

Słownik pojęć

Użyte w niniejszym Regulaminie pojęcia oznaczają:

- **Projekt pilotażowy** – projekt pilotażowy „Mama i Praca - to się opłaca”
- **Regulamin** – regulamin realizacji projektu pilotażowego „Mama i Praca - to się opłaca”
- **PUP** – Powiatowy Urząd Pracy w Proszowicach
- **Ustawa** - Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100 z późn. zm.),
- **Uczestnik projektu** – osoba korzystająca ze wsparcia w ramach projektu pilotażowego „Mama i Praca - to się opłaca” realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Proszowicach,
- **Strona internetowa** – strona Powiatowego Urzędu Pracy w Proszowicach, na której będą umieszczane informacje dotyczące projektu, tj. www.pup.proszowice.pl

§ 3

Postanowienia ogólne

1. Niniejszy regulamin określa tryb realizacji projektu pilotażowego „Mama i Praca - to się opłaca!” realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Proszowicach ze środków Funduszu Pracy
2. Regulamin określa:
 - cel projektu
 - kryteria doboru uczestników projektu
 - zasady rekrutacji i zasady uczestnictwa
 - zakres i zasady realizacji form wsparcia
3. Udział w projekcie pilotażowym jest bezpłatny dla uczestników projektu, koszty jego organizacji pokrywane są ze środków budżetu projektu
4. Projekt pilotażowy realizowany jest w terminie od 1 lutego 2022r. do 31 sierpnia 2023r.

§ 4

Cel projektu

1. Cel ogólny:

Poprawa sytuacji 20 kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim/wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dziecka/dzieci w wieku do 6 lat zarejestrowanych w PUP w Proszowicach.

2. Cele szczegółowe:

- Opracowanie wzorcowego schematu pracy powiatowego urzędu pracy z kobietami po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim/wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dziecka/dzieci.
- Testowanie innowacyjnych narzędzi służących zwiększaniu aktywności, samodzielności i mobilności kobiet objętych projektem pilotażowym oraz zbadanie efektywności tych narzędzi.

§ 5

Kryteria doboru uczestników projektu pilotażowego

1. Projekt skierowany jest do 20 kobiet posiadających status osoby bezrobotnej zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Proszowicach, które po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim/wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dziecka/dzieci nie podjęły zatrudnienia.
2. Uczestniczkami projektu będą kobiety, które w dniu przystąpienia do projektu posiadają przynajmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat.
3. Udział w pilotażu jest dobrowolny, odmowa przyjęcia propozycji wzięcia udziału w nim nie będzie powodowała utraty statusu bezrobotnego.
4. Osoby zainteresowane udziałem w projekcie pilotażowym muszą przejść pozytywnie proces rekrutacji

§ 6

Zasady rekrutacji

1. Postępowanie rekrutacyjne jest obligatoryjne dla osób deklarujących udział w projekcie pilotażowym.
2. Informacje dotyczące rekrutacji będą zamieszczane na stronie internetowej urzędu oraz na profilu Facebook
3. Rekrutacja do projektu będzie odbywała się w miesiącach:
 - Luty 2022r.
 - Kwiecień 2022r.
 - czerwiec 2022r.
 - sierpień 2022r.
4. W każdym naborze zostanie wyłonionych 5 uczestników projektu. Łącznie 20 uczestników.

5. Kobiety zainteresowane udziałem w projekcie będą składać formularze zgłoszeniowe do 5 dnia roboczego każdego miesiąca, w którym będzie ogłaszany nabór (formularze składane osobiście w siedzibie PUP).
6. Wzór formularza zgłoszeniowego stanowi załącznik nr 1 do regulaminu
7. Składając formularz rekrutacyjny kandydat oświadcza o nieuczestniczeniu w tym samym czasie w innych projektach/programach aktywizacji zawodowej oraz o przebywaniu na terenie powiatu przez co najmniej 10 lat.
8. Po zakończeniu każdego naboru, w następnym dniu roboczym zostanie utworzona lista rankingowa. Pod uwagę będzie brana data wpływu formularza zgłoszeniowego.
9. Jeżeli w danym naborze, któraś z kobiet nie zostanie zakwalifikowana do projektu, może ponownie złożyć formularz zgłoszeniowy w następnym naborze.
10. W przypadku problemów związanych ze zrekrutowaniem odpowiedniej liczby osób w danym naborze dopuszcza się możliwość przedłużenia naboru.
11. Osoby zakwalifikowane do projektu podpisują deklarację uczestnictwa w projekcie.
12. Osoby wyłonione do udziału w projekcie od razu przystąpią do procesu IPD. Za monitorowanie postępów w realizacji IPD jest odpowiedzialny doradca klienta, który będzie towarzyszył uczestnikowi przez okres niezbędny do momentu wprowadzenia go na rynek pracy.

§ 7

Zasady uczestnictwa w projekcie pilotażowym

1. Uczestnik projektu pilotażowego zobowiązany jest do uczestnictwa we wszystkich zaplanowanych formach wsparcia w ramach wybranej ścieżki.
2. W przypadku rezygnacji z udziału w projekcie pilotażowym przed rozpoczęciem uczestnik zobowiązuje się dostarczyć informacje o tym fakcie niezwłocznie po zaistnieniu zdarzenia powodującego rezygnację
3. Wycofanie się uczestnika w trakcie udziału w projekcie pilotażowym będzie rozpatrywane indywidualnie - jeżeli rezygnacja z uczestnictwa w czasie jego trwania nastąpi z przyczyn losowych i przyczyny zostaną udokumentowane i usprawiedliwione, uczestnik zostaje skreślony z listy uczestników bez konsekwencji. W przypadku przerwania z własnej winy ścieżki aktywizacyjnej uczestnik projektu pilotażowego poniesie konsekwencje wynikające z zapisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

§ 8

Zakres i zasady realizacji form wsparcia

1. Projekt zakłada realizację trzech ścieżek:
 - 1.1. Ścieżka A (dla 10 kobiet, które opiekują się dzieckiem/dziećmi w domu)
Wsparcie:
 - Bon na zatrudnienie opiekuna dziecka/dzieci
 - Bon adaptacyjny
 - Bon transportowy
 - Bon za utrzymanie w zatrudnieniu
 - Praca zdalna – przystosowanie stanowiska do tej formy pracy

1.2. Ścieżka B (dla 5 kobiet, których dziecko/dzieci są w przedszkolu i podejmą staż w niepełnym wymiarze godzin)

Wsparcie:

- Bon adaptacyjny
- Bon transportowy
- Staż
- Premia dla opiekuna stażu
- Bon za zatrudnienie po stażu

1.3. Ścieżka C (dla 5 kobiet, których dziecko/dzieci są w przedszkolu i podejmą pracę)

Wsparcie:

- Bon adaptacyjny
- Bon transportowy
- Bon na zaprowadzanie/odbieranie dziecka ze żłobka/przedszkola
- Bon za utrzymanie w zatrudnieniu

2. Szczegółowa charakterystyka wsparcia

2.1. Bon na zatrudnienie opiekuna dziecka/dzieci

- 1) Cel instrumentu: Zapewnienie opieki nad dzieckiem/dziećmi do lat 6 w trakcie zatrudnienia matki
- 2) Kryteria dostępności instrumentu: Przyznawany uczestnikowi projektu pilotażowego posiadającego dziecko do lat 6, którego dziecko/dzieci nie są objęte opieką w placówce typu żłobek, przedszkole
- 3) Założenia instrumentu:
 - a) Miesięczna wysokość bonu wynosi 30% minimalnego wynagrodzenia (903,00zł.).
 - b) Wsparcie wypłacane przez 6 m-cy (z góry za każdy miesiąc), na podstawie wniosku składanego przez uczestnika projektu pilotażowego (wraz z umową zawartą z opiekunem - osobą fizyczną).
 - c) Będzie to świadczenie nieopodatkowane dla uczestnika i opiekuna (uwzględnione w Rozporządzeniu Ministra Finansów w sprawie zaniechania poboru podatku dochodowego od osób fizycznych od niektórych dochodów (przychodów) otrzymanych na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). W przypadku nieobliczania zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych przez płatnika, od przychodów stanowiących podstawę wymiaru składki, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, składkę obliczoną za poszczególne miesiące obniża się do wysokości 0 zł.
 - d) Po zakończeniu pobierania wsparcia uczestnik musi przedstawić dokumenty potwierdzające uprawnienia do pobierania wsparcia przez cały okres (zatrudnienie opiekunki, potwierdzenie zatrudnienia uczestnika).

2.2. Bon na zaprowadzanie/odbieranie dziecka ze żłobka/przedszkola

- 1) Cel instrumentu: Zapewnienie opieki nad dzieckiem/dziećmi do lat 6 w przypadku, gdy matka nie zdąży tego zrobić przed i po pracy.
- 2) Kryteria dostępności instrumentu: Przyznawany uczestnikowi projektu pilotażowego posiadającego dziecko do lat 6 podejmującego pracę, którego dziecko/dzieci są objęte opieką w placówce typu żłobek, przedszkole
- 3) Założenia instrumentu:
 - a) Wypłacany przez 6 m-cy (z góry za każdy miesiąc), w wysokości miesięcznej 15% minimalnego wynagrodzenia (451,50zł.) na podstawie wniosku złożonego przez uczestnika projektu pilotażowego (wraz z umową zawartą z opiekunem - osobą fizyczną).
 - b) Będzie to świadczenie nieopodatkowane dla uczestnika i opiekuna (uwzględnione w Rozporządzeniu Ministra Finansów w sprawie zaniechania poboru podatku dochodowego od osób fizycznych od niektórych dochodów (przychodów) otrzymanych na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). W

przypadku nieobliczania zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych przez płatnika, od przychodów stanowiących podstawę wymiaru składki, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, składkę obliczoną za poszczególne miesiące obniża się do wysokości 0 zł.

- c) Po zakończeniu pobierania wsparcia uczestnik musi przedstawić dokumenty potwierdzające uprawnienia do pobierania wsparcia przez cały okres (zatrudnienie opiekunki, potwierdzenie zatrudnienia uczestnika).

2.3. Bon adaptacyjny

- 1) Cel instrumentu: Zniwelowanie deficytów wizerunkowych w procesie adaptacji do stanowiska pracy
- 2) Kryteria dostępności instrumentu: Wszyscy uczestnicy projektu pilotażowego
- 3) Założenia instrumentu:
 - a) Wysokość bonu 25% minimalnego wynagrodzenia (752,50zł.). Przeznaczony na zakup ubrania do pracy oraz wizyty u fryzjera i/lub kosmetyczki – wypłacony na podstawie wniosku uczestnika (z góry).
 - b) Po zrealizowaniu należy udokumentować poniesione wydatki. Niewykorzystane środki podlegają zwrotowi. Rodzaj zakupionego ubrania uzależniony od stanowiska pracy - może to być odzież biurowa, sportowa, robocza.
 - c) Będzie to świadczenie nieopodatkowane dla uczestnika (uwzględnione w Rozporządzeniu Ministra Finansów w sprawie zaniechania poboru podatku dochodowego od osób fizycznych od niektórych dochodów (przychodów) otrzymanych na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). W przypadku nieobliczania zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych przez płatnika, od przychodów stanowiących podstawę wymiaru składki, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, składkę obliczoną za poszczególne miesiące obniża się do wysokości 0 zł.
 - d) Bon musi zostać zrealizowany w terminie 5 dni od otrzymania środków na rachunek bankowy
 - e) Po zrealizowaniu poniesione wydatki muszą być udokumentowane (faktury/rachunki wystawione na uczestnika projektu) a niewykorzystane środki zwrócone w terminie do 5 dni od zakończenia wydatkowania środków.

2.4. Bon transportowy

- 1) Cel instrumentu: Motywacja uczestnika do poszukiwania i podjęcia zatrudnienia/stażu poza miejscem zamieszkania.
- 2) Kryteria dostępności instrumentu: Wszyscy uczestnicy projektu pilotażowego, którzy podejmują zatrudnienie/staż poza miejscem zamieszkania (ponad 25km).
- 3) Założenia instrumentu:
 - a) Przeznaczony na pokrycie części kosztów związanych z dojazdem do pracy/na staż w odległości ponad 25km od miejsca zamieszkania.
 - b) Miesięczna wysokość wsparcia wynosi 15% minimalnego wynagrodzenia (451,50zł.). Bon wypłacany „z góry”, aby umożliwić sfinansowanie dojazdu.
 - c) Element innowacyjny, gdyż dotychczasowe instrumenty zakładają konieczność zainwestowania własnych środków.
 - d) Będzie to świadczenie nieopodatkowane dla uczestnika (uwzględnione w Rozporządzeniu Ministra Finansów w sprawie zaniechania poboru podatku dochodowego od osób fizycznych od niektórych dochodów (przychodów) otrzymanych na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). W przypadku nieobliczania zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych przez płatnika, od przychodów stanowiących podstawę wymiaru składki, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, składkę obliczoną za poszczególne miesiące obniża się do wysokości 0 zł.

2.5. Bon za utrzymanie w zatrudnieniu

- 1) Cel instrumentu: Zniwelowanie bariery związanej ze stereotypowym postrzeganiem kobiet z dziećmi przez pracodawców poprzez motywację finansową
- 2) Kryteria dostępności instrumentu: Uczestnicy projektu pilotażowego, którzy w ramach projektu pilotażowego podejmują zatrudnienie
- 3) Założenia instrumentu:
 - a) Wypłacany pracodawcy, w wysokości 85% minimalnego wynagrodzenia (2558,50zł.) za każdego zatrudnionego uczestnika projektu pilotażowego. Wypłata następuje na wniosek, po udokumentowaniu zatrudnienia przez 9 miesięcy (umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy).
 - b) Powyższe wsparcie będzie stanowiło przychód z działalności gospodarczej, podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych.
 - c) Wsparcie stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

2.6. Premia dla opiekuna stażysty

- 1) Cel instrumentu: Zwiększenie motywacji i zaangażowania ze strony opiekuna stażysty
- 2) Kryteria dostępności instrumentu: Uczestnicy projektu pilotażowego, którzy w ramach projektu pilotażowego podejmują staż
- 3) Założenia instrumentu:
 - a) Wypłacany pracodawcy w wysokości 10% minimalnego wynagrodzenia (301,00zł.) za każdego stażystę - uczestnika projektu pilotażowego. Wypłata następuje na wniosek, po każdym zakończonym miesiącu.
 - b) Powyższe wsparcie będzie stanowiło przychód z działalności gospodarczej, podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych.
 - c) Wsparcie stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

2.7. Bon za zatrudnienie po stażu

- 1) Cel instrumentu: Zniwelowanie bariery związanej ze stereotypowym postrzeganiem kobiet z dziećmi przez pracodawców poprzez motywację finansową
- 2) Kryteria dostępności instrumentu: Uczestnicy projektu pilotażowego, którzy w ramach projektu pilotażowego podejmują zatrudnienie
- 3) Założenia instrumentu:
 - a) Wypłacany pracodawcy w wysokości 30% minimalnego wynagrodzenia (903,00zł.) za każdego zatrudnionego uczestnika projektu pilotażowego. Wypłata następuje na wniosek, po udokumentowaniu zatrudnienia po stażu przez 3 miesiące (umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy).
 - b) Powyższe wsparcie będzie stanowiło przychód z działalności gospodarczej, podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych.
 - c) Wsparcie stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

2.8. Przystosowanie stanowiska – praca zdalna

- 1) Cel instrumentu: Obniżenie kosztów zatrudnienia pracownika na pracy zdalnej
- 2) Kryteria dostępności instrumentu: Pracodawca zatrudniający uczestnika projektu pilotażowego
- 3) Założenia instrumentu:
 - a) Wypłacany pracodawcy w wysokości 250% minimalnego wynagrodzenia (7525,00zł) na każde utworzone stanowisko dla zatrudnionego na 6 m-cy uczestnika projektu pilotażowego.

- b) Wypłata następuje na wniosek (z góry), przeznaczony na zakup zestawu komputerowego (komputer, drukarka) wraz z oprogramowaniem.
- c) Po dokonaniu zakupów następuje rozliczenie a niewykorzystane środki podlegają zwrotowi w terminie określonym w umowie
- d) Wypłata środków odbywać się będzie analogicznie jak w przypadku dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej.
- e) Środki będą przyznawane na wydatki w kwotach brutto, przy czym jeżeli przedsiębiorca ma prawną możliwość odzyskania podatku VAT i zdeklaruje jego odzyskanie, wówczas zwróci go do podmiotu realizującego projekt pilotażowy. Będzie miał także możliwość zadeklarowania, że nie będzie odzyskiwał podatku VAT - w tej sytuacji nie musi go zwracać.
- f) Powyższe wsparcie będzie stanowiło przychód z działalności gospodarczej, podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych.
- g) Wsparcie stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

2.9. Staż

- 1) Cel instrumentu: zdobycie doświadczenia na stanowisku pracy oraz wejście na rynek pracy
- 2) Kryteria dostępności instrumentu: Uczestnicy projektu pilotażowego, którzy w ramach projektu pilotażowego podejmują staż
- 3) Założenia instrumentu:
 - a) Wysokość stypendium stażowego wynosi 80% minimalnego wynagrodzenia.
 - b) Tygodniowy wymiar odbywania stażu wynosi 30 godzin.
 - c) Pozostałe kwestie reguluje ustawa o promocji zatrudnienia obowiązująca obecnie (w tym również zwolnień z podatku dochodowego oraz składki zdrowotnej).

§ 9

Zmiany w projekcie pilotażowym

- 1. O każdej zmianie w zakresie, sposobie oraz harmonogramie realizacji projektu pilotażowego, która jest niezbędna dla uzyskania zamierzonych celów urząd będzie informował na stronie internetowej.
- 2. Zmiany niniejszego regulaminu wprowadza zarządzeniem Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Proszowicach.

§ 10

Postanowienia końcowe.

- 1. Regulamin obowiązuje przez okres realizacji projektu pilotażowego
- 2. Regulamin jest dostępny na stronie internetowej.
- 3. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy, o których mowa w § 1.