

I. Działanie 1.6

Integracja i reintegracja zawodowa kobiet

Zagwarantowanie równości szans kobiet i mężczyzn jest jednym z kluczowych priorytetów Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006. Zmiana niekorzystnych tendencji dotyczących sytuacji kobiet na rynku pracy powinna nastąpić poprzez realizację działań z zakresu propagowania idei równości szans, aktywizacji zawodowej kobiet w ramach programów realizowanych przez rząd oraz promocji nowego modelu społecznego uwzględniającego równe prawa mężczyzn i kobiet zarówno w życiu społecznym, jak i zawodowym.

Jednym z instrumentów służących podejmowaniu wyżej wymienionych działań jest **Działanie 1.6. Integracja i reintegracja zawodowa kobiet** w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego - Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006 (SPO-RZL). Jego głównym celem jest udzielenie wielostronnego wsparcia kobietom na rynku pracy, prowadzącego do wzrostu zatrudnienia oraz podniesienia ich statusu zawodowego i społecznego. Środki na realizację Działania pochodzą zarówno z krajowych środków publicznych (Europejski Fundusz Społeczny, budżet państwa, Fundusz Pracy, budżet jednostek samorządu terytorialnego) jak i środków prywatnych. Rolę Instytucji Wdrażającej dla Działania pełni Departament Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego w Ministerstwie Gospodarki.

Zakres wsparcia w ramach Działania obejmuje trzy rodzaje projektów:

- **projekty wspierające kobiety na rynku pracy** (np. ich dostęp do edukacji, efektywnych szkoleń, wspieranie przedsiębiorczości oraz samozatrudnienia wśród kobiet, promowanie samoorganizacji i inicjatyw lokalnych na rzecz kobiet, promowanie programów innowacyjnych, w tym programów umożliwiających tworzenie nowych miejsc pracy dla bezrobotnych kobiet),
- **projekty na rzecz rozwoju systemu wspierania kobiet** (np. badania i analiza sytuacji kobiet na rynku pracy, przełamywanie stereotypów w sferze podziału zawodów na tradycyjnie męskie i kobiece, promowanie poradnictwa / usług konsultacyjnych dla organizacji działających na rzecz kobiet itp.),
- **projekty mające na celu sprzyjanie godzeniu ról zawodowych i społecznych** (np. promowanie elastycznych form zatrudnienia, promowanie współodpowiedzialności kobiet i mężczyzn oraz partnerskiego modelu w realizacji obowiązków rodzicielskich i domowych, tworzenie warunków większej dostępności do usług opiekuńczych wychowawczych nad dziećmi).

Działanie obejmuje cały kraj, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wiejskich.

W ramach Działania przewidywana jest realizacja dwóch schematów:

- Schemat a) Wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy;
- Schemat b) Promocja równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Budżet całego Działania wynosi **81 909 860 EUR**.

Schemat a) Wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Podejmowane w ramach schematu działania mają na celu szeroko rozumianą aktywizację zawodową kobiet, która może być osiągnięta poprzez realizację projektów prowadzących do wzrostu poziomu ich zatrudnienia oraz podniesienia statusu zawodowego i społecznego. Wsparcie zostanie udzielone projektom skierowanym na promocję jednakowego dostępu przedstawicieli obu płci do zatrudnienia, promocję kształcenia ustawicznego, działania na rzecz wzrostu zatrudnialności oraz upowszechnianie elastycznych form zatrudnienia pozwalających na godzenie życia zawodowego i rodzinnego.

W ramach Działania dofinansowanie może być udzielone wyłącznie na następujące typy projektów:

- kursy szkoleniowe dla kobiet podnoszące ich kwalifikacje zawodowe,
- kursy szkoleniowe dla kobiet w zakresie nabywania oraz wykorzystywania umiejętności i wiedzy na temat:
 - elastycznego podejścia do zawodu;
 - pracy w trzecim sektorze;
 - pracy w ramach wolontariatu;
 - rozwijania własnej działalności gospodarczej;
- kursy szkoleniowe dla kobiet z zakresu aktywizacji zawodowej; opracowywanie indywidualnych planów działania,
- wspieranie przedsiębiorczości kobiet poprzez:
 - przyznawanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, w szczególności na obszarach wiejskich
 - szkolenia dla kobiet w zakresie rozwoju własnej działalności gospodarczej;
- subsydiowane staże/przygotowanie zawodowe w miejscu pracy. Dla wniosków złożonych w czasie pierwszego konkursu obowiązują następujące zasady:
 - **staż** może trwać nie więcej niż 12 miesięcy; w trakcie odbywania stażu Beneficjentowi ostatecznemu¹ przysługuje stypendium nie przekraczające równowartości zasiłku dla bezrobotnych, tj. kwoty 504,20 złotych brutto miesięcznie - Beneficjentem ostatecznym może być osoba nie posiadająca doświadczenia zawodowego w wieku do 25 lat;
 - **przygotowanie zawodowe** w miejscu pracy ma na celu umożliwienie zdobycia nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych poprzez praktyczne wykonywanie zadań u pracodawcy, ale bez nawiązywania stosunku pracy. W trakcie przygotowania zawodowego Beneficjentowi ostatecznemu przysługuje stypendium nie przekraczające równowartości zasiłku dla bezrobotnych, tj. kwoty 504,20 złotych brutto miesięcznie – Beneficjentem ostatecznym może być osoba w wieku powyżej 25 lat, której kwalifikacje zawodowe nie są dostosowane do potrzeb rynku pracy;
- projekty pilotażowe mające za zadanie wsparcie samoorganizacji kobiet (organizowanie grup interesu i grup wsparcia),
- doradztwo zawodowe dla kobiet,
- doradztwo psychologiczne i prawne,
- tworzenie programów specjalnych, innowacyjnych i inicjatyw lokalnych na rzecz zatrudnienia kobiet, w tym tworzenie nowych miejsc pracy dla bezrobotnych kobiet,
- projekty badawcze i ekspertyzy mające na celu diagnozę sytuacji kobiet na rynku pracy oraz realizację zasady równości szans w dostępie do zatrudnienia i rynku pracy (ujęcie horyzontalne),
- projekty badawcze i ekspertyzy mające na celu diagnozę zróżnicowania szans kobiet w dostępie do rynku pracy (ujęcie regionalne),
- opracowywanie i uruchomienie baz danych o lokalnych rynkach pracy, zawierających informacje o:
 - ofertach zatrudnienia dla kobiet;
 - formach zatrudnienia;
 - możliwościach podnoszenia kwalifikacji;
 - możliwościach rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej;
 - możliwościach uzyskania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej;
- przygotowanie i wdrożenie akcji informacyjno-edukacyjnych skierowanych do kobiet i pracodawców na rzecz zwalczania stereotypów w postrzeganiu ról kobiecych i męskich w życiu zawodowym i rodzinnym,
- kursy szkoleniowe dla przedsiębiorców w zakresie:

¹ Beneficjent ostateczny - uczestnik projektu realizowanego w ramach Działania 1.6; osoby, instytucje lub grupy społeczne bezpośrednio korzystające z udzielanej osoby.

- elastycznych form zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem nowoczesnych technologii oraz nowoczesnych metod organizacji pracy (np. telepraca, praca do wykonania w domu, praca na zastępstwo);
- praw i obowiązków związanych z równością szans dla kobiet i mężczyzn wynikających z przepisów prawa pracy;
- doradztwo/poradnictwo dla pracowników instytucji rynku pracy (w tym organizacji pozarządowych działających na rzecz kobiet) w zakresie równości szans dla kobiet i mężczyzn.

W ramach projektów można również zaplanować działania towarzyszące polegające na opiece nad dziećmi lub osobami zależnymi, jednak koszt tych działań nie może przekroczyć 10% wartości projektu.

Każdy projekt powinien uwzględniać osiągnięcie tzw. celów horyzontalnych Europejskiego Funduszu Społecznego, rozumianych jako:

- **wspieranie rozwoju lokalnego** (wzmocnienie więzi wewnętrznej wspólnot lokalnych, poprawa jakości życia społeczności oraz zwiększenie zaangażowania mieszkańców i władz lokalnych w rozwój społeczno-gospodarczy regionu);
- **równość szans kobiet i mężczyzn**, różnych grup społecznych itp. (promowanie równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, wyrównywanie szans edukacyjnych i na rynku pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a także osób zamieszkałych na terenach wiejskich i zaniedbanych, czy osób niepełnosprawnych);
- **rozwój społeczeństwa informacyjnego** (promowanie działań mających na celu podwyższenie poziomu technologicznego poprzez podnoszenie umiejętności korzystania z nowoczesnych technik informacyjno-komunikacyjnych);
- **zrównoważony rozwój** (promowanie rozwoju społeczno-gospodarczego z jednoczesnym poszanowaniem środowiska naturalnego).

Projekty przeznaczone do realizacji w ramach Działania 1.6 schemat a) są realizowane przez wybrane w drodze konkursów instytucje. Konkurs składania wniosków na rok 2005 został ogłoszony przez Departament Wdrażania EFS w Ministerstwie Gospodarki i Pracy w maju 2005 r. Po tym terminie do Komisji Oceny Projektów wpłynęło łącznie 40 wniosków, z których 28 uzyskało rekomendację do udzielenia wsparcia, a 12 zostało odrzuconych (dane dotyczą okresu od 16 maja 2005 do 30 listopada 2005 r.). Wnioski można składać w trybie ciągłym do 30 września 2006 r. lub do wyczerpania limitu środków. Komisja Oceny Projektów obraduje regularnie co dwa tygodnie.

Uwaga! Nastąpiły zmiany w Wytycznych dla Wnioskodawców – wytyczne dostępne są na stronie www.efs.gov.pl.

Projekty wybierane są wedle określonych zasad formalnych, merytorycznych i szczegółowych.

Do **zasad formalnych** zaliczamy:

- spełnienie wymogów rejestracyjnych, kompletność złożonego wniosku,
- zgodność projektu z dokumentami programowymi (SPO RZL i Uzupełnieniem Programu),
- zgodność z prawodawstwem krajowym i unijnym oraz w zakresie instrumentów finansowanych z Funduszu Pracy,
- spełnienie wymogu informowania o EFS,
- wartość projektu jest wyższa niż 70 000 zł,
- zgodność z celami horyzontalnymi.

Wśród najczęstszych uchybień formalnych, które pojawiały się w dotychczas zgłoszonych projektach wymieniano: brak wymaganych załączników (szczególnie dla partnerów), błędy w określaniu i dokumentowaniu wkładu własnego projektodawcy, używanie nieaktualnych

formularzy, niestosowanie zamówień publicznych. Ze wstępnych statystyk wynika, że średnio aż osiem wniosków na dziesięć było odsyłanych do poprawy lub uzupełnienia z powodu uchybień.

Zasady merytoryczne wyboru projektów w ramach Działania to:

- zgodność ze strategią rozwoju regionalnego i lokalnego oraz programami rządowymi w zakresie polityki społecznej,
- uzasadnienie potrzeby realizacji projektu,
- adresaci pomocy, sposób ich wyboru i zapewnienie ich udziału w projekcie,
- różnorodność i adekwatność doboru instrumentów służących realizacji projektu, wybór i charakter udzielonego wsparcia,
- zakładane rezultaty projektu,
- trwałość i skuteczność zaproponowanych rozwiązań,
- możliwość upowszechniania rezultatów projektu,
- sposób zarządzania projektem (racjonalność harmonogramu działań, czytelność zasad realizacji projektu),
- czytelne źródła finansowania,
- uzasadnienie kosztu projektu (uzasadnienie wielkości poniesionych nakładów do spodziewanych rezultatów projektu),
- kwalifikowalność wydatków,
- wiarygodność, doświadczenie i potencjał instytucjonalny beneficjenta (projektodawcy),
- wykorzystanie nowoczesnych technologii.

Dla Działania 1.6 ustanowiono następujące **zasady szczegółowe** przyznania dofinansowania:

- znajomość problematyki równości szans kobiet i mężczyzn,
- powiązanie z projektami (programami) w zakresie udzielania pożyczek lub jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej w przypadku projektów dotyczących aktywizacji zawodowej kobiet,
- dostosowanie do potrzeb lokalnego rynku pracy,
- uwzględnienie w projekcie działań towarzyszących, w szczególności zapewnienia opieki nad dziećmi i osobami zależnymi od osób objętych działaniami aktywizacyjnymi,
- deklarowany wskaźnik zatrudnienia.

Do ubiegania się o dofinansowanie uprawnieni są następujący Beneficjenci:

- instytucje rynku pracy (publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego),
- pracodawcy,
- ośrodki doradztwa rolniczego,
- ośrodki poradnictwa zawodowego i psychologicznego,
- jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne,
- jednostki naukowe.

W ramach konkursu projektów Beneficjenci mogą realizować projekty samodzielnie lub składać je wspólnie z partnerami, ale za właściwą realizację całego projektu i jego rozliczenie wobec Instytucji Wdrażającej odpowiada lider projektu. Już na etapie składania wniosku zasady partnerstwa muszą być regulowane odrębnym porozumieniem, jednoznacznie określającym reguły partnerstwa i wskazującym wiodącą rolę lidera. Partnerzy nie muszą należeć do żadnej z wymienionych powyżej grup Beneficjentów, ale powinni działać na rzecz zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich.

Beneficjent może również przewidzieć zlecenie realizacji części zadań podwykonawcom wybranym zgodnie z przepisami ustawy Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2004 r. nr 19, poz. 177 ze zm.). Działanie dopuszcza tylko jeden poziom zlecania zadań. Prace powierzane podwykonawcom mogą dotyczyć merytorycznego zakresu danego projektu lub

być związane z obsługą techniczną projektu.

Beneficjentami ostatecznymi uprawnionymi do korzystania z oferowanej w ramach Działania pomocy są:

- **kobiety:**
 - bezrobotne i poszukujące pracy,
 - bierne zawodowo,
 - o niskich i zdezaktualizowanych kwalifikacjach,
 - powracające na rynek pracy po długiej nieobecności,
 - z obszarów wiejskich,
 - prowadzące własną działalność gospodarczą lub chcące ją rozpocząć,
- **instytucje rynku pracy:**
 - publiczne służby zatrudnienia,
 - Ochotnicze Hufce Pracy,
 - agencje zatrudnienia,
 - instytucje szkoleniowe,
 - instytucje dialogu społecznego,
 - instytucje partnerstwa lokalnego,
- **pracodawcy.**

Wydatkami kwalifikowanymi do uzyskania wsparcia są wydatki:

- niezbędne do realizacji projektu;
- przewidziane w budżecie;
- zgodne z zasadami rzetelnej gospodarki finansowej (ich wartość nie może być przeszacowana);
- faktycznie poniesione przez Beneficjenta lub partnerów po zawarciu umowy o dofinansowanie i poparte stosownymi dokumentami księgowymi (faktury, rachunki, noty księgowe, sprawozdania księgowe, dowody zapłaty itp.).

Zasady kwalifikowania wydatków oraz przykłady wydatków kwalifikowanych znajdują się w Uzupełnieniu do programu regulowanym Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dn. 22 lutego 2005 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie przyjęcia Uzupełnienia SPO-RZL 2004 –2007 (Dz. U. nr 40, poz. 382). Rozporządzenie oraz ujednolicony tekst Uzupełnienia można pobrać ze strony: www.efs.gov.pl - zakładka „Dokumenty”.

Minimalna wartość projektu wynosi 70 000 złotych. W zależności od rodzaju Beneficjenta wysokość dofinansowania może wynosić od 80% do 99%. Ponadto, każdy Beneficjent/partner ma obowiązek wniesienia do projektu wkładu własnego w postaci swoich zasobów finansowych, materialnych lub ludzkich. Beneficjenci/partnerzy będący publicznymi służbami zatrudnienia, Ochotniczymi Hufcami Pracy, jednostkami samorządu terytorialnego lub ich jednostkami organizacyjnymi zobowiązani są do wniesienia wkładu własnego w wysokości 20% wartości projektu, niezależnie od tego, czy są Beneficjentem czy partnerem w projekcie. Pozostali uprawnieni beneficjenci i partnerzy wnoszą wkład w wysokości minimum 1% wartości projektu.

Komplet dokumentów konkursowych dostępny jest na stronie internetowej:

<http://www.efs.gov.pl> w dziale „Składanie wniosków”.

Informacje na temat Działania 1.6 można także uzyskać telefonicznie, e-mailowo lub listownie w

**Departamencie Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego
Ministerstwa Gospodarki**
ul. Żurawia 4a
00-503 Warszawa

Sekretariat
tel. (022) 693 59 54, (022) 693 55 93
fax.(022) 693 40 72
wdrazanieEFS@mpips.gov.pl
<http://www.dwfefs.gov.pl>

Stanowiska pracy ds. informacji

Magdalena Kawecka, tel.: (022) 693 46 18, [magdalena.kawecka@mg.gov.pl](mailto:magdalenakawecka@mg.gov.pl)
Piotr Natkański, tel.: (022) 693 46 32, piotr.natkanski@mg.gov.pl
Jarosław Pichla, tel.: (022) 693 46 19, jaroslaw.pichla@mg.gov.pl

Schemat b) Promocja równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Uprawnionym projektodawcą w ramach schematu b) był Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. W związku z odwołaniem Pełnomocnika w dn. 3 listopada 2005 r. schemat b) Promocja równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy został tymczasowo zawieszony. Informacje na temat ponownego uruchomienia schematu b) zostaną zamieszczone na stronie internetowej Departamentu Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego Ministerstwa Gospodarki: <http://www.dwfefs.gov.pl>.

Realizacja Działania w ramach schematu b) skupia się przede wszystkim na zadaniach o charakterze badawczym oraz promocyjno-informacyjnym, mających na celu wspieranie procesu zmian postaw i mentalności w kwestii równości szans kobiet i mężczyzn.

W ramach schematu mogą być realizowane następujące typy projektów:

- przygotowanie i wdrożenie akcji informacyjno-edukacyjnych skierowanych do kobiet i pracodawców na rzecz zwalczania stereotypów w postrzeganiu ról kobiecych i męskich w życiu zawodowym między innymi poprzez:
 - promowanie równości szans w zawodach tradycyjnie uznawanych za kobiece lub męskie oraz propagowanie idei wykorzystywania indywidualnych zdolności do wykonywania poszczególnych zawodów;
 - promowanie równości szans w zakresie wynagradzania;
 - promocję kobiet na kierownicze stanowiska i promowanie przedsiębiorczości kobiet (pracy na własny rachunek);
- przygotowanie i wdrożenie akcji informacyjno-edukacyjnych zwalczających stereotypy w postrzeganiu ról kobiecych i męskich w życiu rodzinnym między innymi poprzez:
 - promowanie partnerskiego modelu, włączającego mężczyzn na równi z kobietami w realizację obowiązków rodzicielskich i domowych,
 - upowszechnianie korzystania z usług opiekuńczo-wychowawczych nad dziećmi i osobami zależnymi oraz możliwości dzielenia opieki nad dziećmi, jakie daje prawo pracy i ubezpieczeń społecznych.
- projekty badawcze i ekspertyzy mające na celu diagnozę zróżnicowania szans kobiet w dostępie do lokalnego rynku pracy (ujęcie regionalne),

- projekty badawcze i ekspertyzy mające na celu diagnozę sytuacji kobiet na rynku pracy oraz realizację zasady równości szans w dostępie do zatrudnienia (ujęcie horyzontalne),
- opracowanie i uruchomienie baz danych o lokalnych rynkach pracy, zawierających informacje o:
 - ofertach zatrudnienia dla kobiet,
 - formach zatrudnienia,
 - możliwościach podnoszenia kwalifikacji,
 - możliwościach uzyskania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej.

Przyjęty w styczniu 2005 roku Ramowy Plan Realizacji Działania 1.6 zakładał w zakresie schematu b) w 2005 roku realizację pięciu projektów dotyczących m.in. analizy wyborów kierunków kształcenia i ścieżek kariery przez kobiety i analizy porównawczej kosztów zatrudniania kobiet i mężczyzn. W pierwszej połowie roku zatwierdzono do realizacji dwa projekty: *Promocja antydyskryminacyjnych przepisów prawa pracy* (opracowanie i przygotowanie kompleksowych materiałów informacyjnych dotyczących antydyskryminacyjnych przepisów prawa pracy, które przyczynią się do podniesienia poziomu wiedzy i świadomości prawnej pracowników, osób poszukujących pracy i bezrobotnych w dziedzinie równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy) i *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy*. Informacja o kolejnych przetargach zostanie opublikowana na stronach internetowych właściwych instytucji po uregulowaniu kwestii uprawnionego projektodawcy w ramach schematu b).

Do korzystania ze wsparcia oferowanego w ramach realizowanych projektów uprawnione są takie same grupy Beneficjentów, jak w przypadku Schematu a).

Szczegółowe informacje

<http://www.efs.gov.pl>

II. Działanie 2.3

Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości pełni rolę Instytucji Wdrażającej dla Działania 2.3 w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego - Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO-RZL), finansowanego z krajowych środków publicznych (Europejskiego Funduszu Społecznego i środków budżetowych) oraz źródeł prywatnych. Celem Działania jest podniesienie konkurencyjności i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez doskonalenie umiejętności oraz kwalifikacji kadr zarządzających i pracowników, rozwijanie nowych form pracy, wzmacnianie transferu wiedzy i zacieśnianie związków między szkołami wyższymi i przedsiębiorstwami oraz podnoszenie kwalifikacji i umiejętności pracowników służby zdrowia. Realizacja Działania jest bezpośrednio związana z:

- 0) ustawicznym szkoleniem zawodowym,
- 1) transferem wiedzy i współpracy pomiędzy światem nauki a gospodarką,
- 2) promocją nowych form organizacji pracy.

Działanie realizowane jest poprzez projekty w ramach trzech schematów:

- Schemat a) Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr;
- Schemat b) Promocja rozwiązań systemowych w zakresie rozwoju potencjału adaptacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy;
- Schemat c) Podnoszenie umiejętności i kwalifikacji pracowników służby zdrowia.

Schemat a) Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr

Realizacja Działania w zakresie Schematu a) ma na celu doskonalenie kadr przedsiębiorstw (małych, średnich oraz dużych z wszystkich sektorów z wyłączeniem sektora górnictwa węgla) oraz inwestowanie w wiedzę i umiejętności pracowników poprzez umożliwienie im dostępu do szerokiej oferty dofinansowanych usług szkoleniowych, staży oraz studiów podyplomowych. Osiągnięcie celu wymaga ścisłej współpracy instytucji szkoleniowych z przedsiębiorcami oraz przygotowania przez te instytucje oferty szkoleniowej, która spotka się z zainteresowaniem ze strony przedsiębiorstw i ich pracowników. Wdrażane projekty dotyczą zarówno szkoleń otwartych, jak również szkoleń zamkniętych „szytych na miarę” dla konkretnego przedsiębiorcy.

W ramach Działania dofinansowaniu podlegają koszty organizacji kursów, studiów podyplomowych i staży w jednostkach naukowych dla przedsiębiorców w formie wsparcia finansowego udzielanego wyłonionym w drodze konkursu instytucjom szkoleniowym. Dzięki takiej formie pomocy przedsiębiorcy mają możliwość uczestnictwa w objętych Działaniem szkoleniach na zasadach preferencyjnych.

Wnioskodawcami mogą być podmioty działające na rzecz zatrudnienia lub rozwoju zasobów ludzkich, wymienione w art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. Są to:

- organy prowadzące szkołę lub inną placówkę działającą w systemie oświaty,
- szkoły wyższe,
- jednostki naukowe w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 12 stycznia 1991 r. o Komitecie Badań Naukowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 33, poz. 389 oraz z 2003 r. Nr 39, poz. 335)², posiadające osobowość prawną,
- inne osoby prawne, które zgodnie ze statutem prowadzą działalność szkoleniową (np.

² Od 5 lutego 2005 r. do jednostek naukowych zaliczane są jednostki w rozumieniu art. 2 pkt 2 lit. g ustawy z dnia 8 października 2004 r. o zasadach finansowania nauki (Dz. U. Nr 283, poz. 2390)

- spółki z o.o. lub spółki akcyjne, stowarzyszenia, fundacje, organizacje pracodawców, izby gospodarcze)
- przedsiębiorcy wykonujący działalność gospodarczą w zakresie szkoleń.

Wnioskodawcy mogą składać wnioski wspólnie z partnerami, z tym, że odpowiedzialność za właściwą realizację projektu ponosi Wnioskodawca, pełniący funkcję lidera projektu. Partnerem może być wyłącznie podmiot działający na rzecz zatrudnienia lub rozwoju zasobów ludzkich. Już na etapie składania wniosku Wnioskodawcę i jego partnerów musi wiązać umowa jednoznacznie określająca reguły partnerstwa i wskazująca jednoznacznie wiodącą rolę Wnioskodawcy (odpowiedzialnego za realizację całego projektu oraz jego rozliczenie).

Wnioskodawca może także przewidzieć realizację części zadań zawartych w projekcie szkoleniowym przez podwykonawców, przy czym udział podwykonawstwa w całkowitej wartości projektu nie może przekroczyć 30%. Dopuszczalny jest jeden poziom podwykonawstwa. Za podwykonawstwo uważa się realizację usługi merytorycznej lub realizację usługi merytorycznej wraz z jej obsługą, w szczególności w zakresie:

- szkoleń oraz doradztwa związanego ze szkoleniem,
- promocji szkoleń,
- badań, analiz i ekspertyz związanych z oceną potrzeb szkoleniowych uczestników szkolenia oraz oceną efektywności szkolenia.

Wybór podwykonawcy powinien być dokonany zgodnie z przepisami ustawy Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2004 r. nr 19, poz. 177 ze zm.). Podwykonawcą może być wyłącznie podmiot działający na rzecz zatrudnienia lub rozwoju zasobów ludzkich w rozumieniu par. 6 ust. 2 ustawy o utworzeniu PARP.

W ramach Działania schemat a) mogą być realizowane następujące typy projektów:

- **szkolenia zawodowe i pomoc doradcza** dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw, mająca na celu podwyższanie kwalifikacji, nabywanie nowych kwalifikacji - szkolenia ogólne jak i związane ze zmianami technologicznymi, w tym w systemie edukacji na odległość, kursy zawodowe w zakresie języków obcych, zastosowanie IT;
- **szkolenia i pomoc doradcza** dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw w zakresie usprawnienia zarządzania (zwłaszcza zasobami ludzkimi), identyfikacji potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników, poprawie organizacji pracy, zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz uelastycznienia form świadczenia pracy;
- **studia podyplomowe** dla pracowników przedsiębiorstw i kadry zarządzającej mające na celu podwyższenie lub zdobycie nowych kwalifikacji;
- **praktyczne szkolenia i staże** dla pracowników przedsiębiorstw odbywane w jednostkach naukowych;
- **podwyższanie umiejętności i kwalifikacji** pracowników o niskim poziomie przygotowania do pracy (np. o niskich kwalifikacjach).

Projekty powinny zawierać elementy wartości dodanej, jak np. innowacyjność podejścia, zastosowanie rozwiązań mogących stanowić wzór przy opracowywaniu następnych projektów, promowanie zasady równych szans kobiet i mężczyzn oraz osób niepełnosprawnych, ochrona środowiska naturalnego, dostarczenie usług, które byłyby nieosiągalne bez wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego itp.

W ramach Działania szkolenia powinny być realizowane w następujących formach:

- **kursów** (powyżej 5 godzin lekcyjnych; liczebność grup: 10-30 osób);
- **studiów podyplomowych** (powyżej 150 godzin lekcyjnych; liczebność grup: 20-40 osób);
- **staży w jednostce naukowej** (rozumianych jako oddelegowanie pracownika do jednostki naukowej w celu praktycznego uczestniczenia w procesie badawczym).

Poziom dofinansowania uczestnictwa w szkoleniu zależy od wielkości firmy, rodzaju szkolenia, a także rodzaju pracowników delegowanych na szkolenie:

- 0) w przypadku **szkoleń ogólnych** dla osoby będącej małym lub średnim przedsiębiorcą, współnikiem takiego przedsiębiorcy lub jego pracownikiem wynosi on 80%, a w przypadku osoby będącej dużym przedsiębiorcą, współnikiem takiego przedsiębiorcy lub jego pracownikiem - 60%. Szkolenia ogólne rozumiane są jako szkolenia prowadzące do nabycia kwalifikacji, które osoba przeszkolona będzie mogła wykorzystać zarówno u przedsiębiorcy, któremu udzielana jest pomoc publiczna na szkolenia, jak również poza swoim obecnym miejscem zatrudnienia, np. w innych firmach lub na innych polach działalności zawodowej;
- 1) w przypadku **szkoleń specjalistycznych** dofinansowanie wynosi odpowiednio: 45% dla osoby będącej małym lub średnim przedsiębiorcą, współnikiem takiego przedsiębiorcy lub jego pracownikiem i 35% dla osoby będącej dużym przedsiębiorcą, współnikiem takiego przedsiębiorcy lub jego pracownikiem. Szkolenia specjalistyczne rozumiane są jako szkolenia, w wyniku których osoba przeszkolona może wykorzystać nabytą wiedzę bezpośrednio w pracy w danej firmie lub w ograniczonym stopniu w innych firmach lub na innych polach działalności zawodowej;
- 2) w przypadku gdy uczestnikami szkoleń będą tzw. **pracownicy w gorszym położeniu**, wielkość dofinansowania zwiększa się o 10 punktów procentowych na jednego uczestnika (dotyczy to zarówno szkoleń ogólnych - wówczas pułapy dofinansowania zostają zwiększone odpowiednio dla MSP i dużych firm do 90% i 70% oraz - w przypadku szkoleń specjalistycznych do 55% i 45%). Za pracownika w gorszym położeniu rozumie się pracownika, który:
 - do dnia zawarcia umowy szkoleniowej nie ukończył 25 roku życia oraz przed podjęciem zatrudnienia u pracodawcy delegującego go na szkolenie nie pozostawał w stosunku pracy i nie prowadził działalności gospodarczej; lub
 - w dniu zawarcia umowy szkoleniowej był zatrudniony u pracodawcy delegującego go na szkolenie nie dłużej niż 6 miesięcy, a bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia u pracodawcy delegującego go na to szkolenie był bezrobotny przez co najmniej 12 kolejnych miesięcy w ciągu ostatnich dwóch lat; lub
 - jest niepełnosprawny w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776, ze zm.); lub
 - jest cudzoziemcem w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 2 ustawy z dn. 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001) lub repatriantem w rozumieniu ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o repatriacji (Dz. U. z 2000 r. Nr 106, poz. 1118 z późn. zm.) i z tego tytułu wymaga szkolenia językowego lub zawodowego; lub
 - w dniu zawarcia umowy szkoleniowej był zatrudniony u pracodawcy delegującego go na szkolenie nie dłużej niż 6 miesięcy, a bezpośrednio przed podjęciem tego zatrudnienia przez okres co najmniej 3 letnie był zatrudniony ani nie prowadził działalności gospodarczej; lub
 - do dnia zawarcia umowy szkoleniowej ukończył 45 lat i posiada wykształcenie najwyższej podstawowe.

Pozostałą część kosztów z tytułu uczestnictwa w szkoleniu szkolenia ponosi przedsiębiorca. Za współfinansowanie ze strony przedsiębiorcy uznane mogą być także wydatki związane z wynagrodzeniami uczestników szkolenia będących przedsiębiorcami lub pracownikami przedsiębiorstw delegowanymi na to szkolenie, obliczone jak za czas urlopu wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne, do wysokości nie przekraczającej wysokości wkładu własnego przedsiębiorcy, przy czym mogą one dotyczyć tylko faktycznego czasu uczestnictwa w szkoleniu w godzinach pracy (skutkującego nieobecnością pracownika / przedsiębiorcy w miejscu pracy). Sposoby wyliczenia wkładu prywatnego zostały przedstawione w punkcie 2.2.3.4 Wytucznych dla Wnioskodawców.

Łączna kwota pomocy publicznej z tytułu szkolenia uczestników będących pracownikami jednego przedsiębiorcy w ramach jednej umowy szkoleniowej zawartej pomiędzy organizatorem szkolenia a przedsiębiorcą uczestniczącym w szkoleniu lub delegującym na nie swoich pracowników nie może przekroczyć równowartości **1 000 000 EUR** obliczonej według średniego kursu NBP z dnia udzielenia pomocy. **Minimalna wartość projektu** w zakresie wydatków kwalifikujących się do objęcia wsparciem finansowym nie może być niższa niż równowartość w złotych **15 000 EUR** obliczona według średniego kursu NBP z dnia ogłoszenia konkursu. **Maksymalna wartość projektu** nie została określona.

Wnioski o dofinansowanie przyjmowane są w trybie ciągłym do 30 czerwca 2006 r. lub do wyczerpania limitu środków. Ostatni termin składania wniosków w 2005 r. upłynął w dniu 14 listopada. Kolejne terminy składania wniosków na rok 2006 zostaną ogłoszone na stronach internetowych PARP (Zakładka „Fundusze strukturalne”) w styczniu 2006 r.

Wnioski (przygotowane w bieżącej wersji Generatora Wniosków dostępnej na stronie internetowej: www.mf.gov.pl) składać należy do Regionalnej Instytucji Finansującej (RIF) właściwej ze względu na siedzibę Wnioskodawcy, przy czym w przypadku Wnioskodawcy posiadającego siedzibę poza granicami Polski wnioski powinny być składane do RIF w województwie mazowieckim. Lista Regionalnych Instytucji Finansujących znajduje się na stronie internetowej PARP.

Do uczestnictwa w dofinansowanych szkoleniach uprawnieni są pracownicy zatrudnieni przez przedsiębiorców mających siedzibę na terenie Rzeczypospolitej Polskiej i kadra zarządzająca małych, średnich i dużych przedsiębiorstw z wszystkich sektorów, z wyjątkiem sektora węglowego. Ze wsparcia nie mogą też korzystać przedsiębiorstwa pozostające pod zarządem komisarzy lub znajdujące się w toku likwidacji, postępowania upadłościowego lub naprawczego. Osoby zatrudnione u Beneficjenta, Partnera Beneficjenta lub podwykonawcy nie mogą być uczestnikami szkoleń. Informacja o wyłonionych w drodze konkursu instytucjach szkoleniowych oraz ich ofercie szkoleniowej dla przedsiębiorców (kursach, studiach podyplomowych, stażach) jest sukcesywnie zamieszczana na stronie internetowej PARP (<http://www.parp.gov.pl>) w zakładce „Fundusze Strukturalne”. W miarę oceny projektów złożonych w ramach konkursu lista jednostek szkoleniowych jest regularnie rozszerzana. Obecnie na stronie http://www.parp.gov.pl/efs_a_listaszkol.html znajduje się lista ponad 200 dofinansowanych szkoleń otwartych i studiów podyplomowych wyłonionych w wyniku dotychczasowych konkursów. Osoby zainteresowane skorzystaniem z takiego szkolenia powinny zgłosić się do swojego pracodawcy i poprosić o skierowanie na wybrane szkolenie. Koszt szkolenia lub studiów podyplomowych powinien pokryć pracodawca.

Całkowity budżet Działania 2.3 schemat a) wynosi 202 238 648,34 euro. Poziom jego wykorzystania jest następujący:

Łączna wysokość dofinansowania projektów złożonych w trakcie I edycji, I terminu (02.11.2004 r.)	65 384 417,01 zł
Łączna wysokość dofinansowania projektów złożonych w trakcie I edycji, II terminu (31.12.2004 r.)	68 895 868,11 zł
Łączna wysokość dofinansowania projektów złożonych w trakcie II edycji, I terminu (11.03.2005 r.)	293 502 912,5 zł
Łączna wysokość dofinansowania projektów złożonych w trakcie II edycji, II terminu (11.05.2005 r.)	169 857 032,96 zł
Łączna wysokość dofinansowania projektów złożonych w trakcie II edycji, III terminu (11.07.2005 r.)	55 889 506,74 zł

Powyższe kwoty mogły ulec nieznacznemu zmniejszeniu w wyniku szczegółowej kontroli budżetu projektu na etapie przygotowania umów o dofinansowanie projektów w ramach SPO RZL.

Projekty szkoleniowe w ramach Działania mogą być realizowane wyłącznie na terenie Rzeczypospolitej Polskiej. Zakończenie wszystkich działań realizowanych w ramach projektu powinno nastąpić do dnia 31 marca 2008 r.

Szczegółowe informacje na temat Działania 2.3 schemat a):
<http://www.parp.gov.pl> zakładka „Fundusze Strukturalne”
infolinia: 0-801 33 22 02; 0-801 40 64 16 w godz. 9.00-16.00
e-mail info@parp.gov.pl

Schemat b) Promocja rozwiązań systemowych w zakresie rozwoju potencjału adaptacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy

Realizacja Działania w ramach Schematu b) ma na celu ułatwienie wprowadzenia nowych form zatrudnienia i nowych form organizacji pracy, w tym pracy czasowej, rotacji pracy, telepracy, dostosowania organizacji i form zatrudnienia do zmian technologicznych z uwzględnieniem poprawy warunków pracy itp.

Projektodawcą jest Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, która opracowuje projekty dotyczące promocji rozwiązań systemowych w zakresie rozwoju adaptacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy i składa je do akceptacji Komitetu Sterującego. Po zatwierdzeniu projektu PARP ogłasza przetarg i wybiera wykonawcę projektu zgodnie z ustawą Prawo zamówień publicznych.

W grudniu 2005 r. PARP wszczęła procedurę wyboru wykonawcy dla realizacji dwóch projektów w ramach schematu b), w trybie negocjacji bez ogłoszenia:

- 1) Projekt "Firma XXI wieku" - szkolenia dla MSP w zakresie e-commerce
- 2) Projekt "Rotacja pracy" - ogólnopolski program szkoleń dla pracowników MSP

Realizowane projekty są próbą odpowiedzi na potrzeby przedsiębiorców, w szczególności wynikających z członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Zgodnie z Ramowym Planem Realizacji Działania w 2005 roku przewidywana jest realizacja następujących projektów:

- W ramach alokacji finansowej wynikającej z 2004 r.:

0) Projekt promocyjny „Inwestycja w kadry” ma na celu skoordynowanie potrzeb pracodawców w zakresie szkoleń z ofertą instytucji szkoleniowych. Adresatami projektu są przede wszystkim pracownicy działów kadr małych i średnich przedsiębiorstw oraz instytucje szkoleniowe. Z jednej strony projekt ma na celu zainteresowanie działów kadr nowoczesnymi metodami szkoleń i rozwojem zawodowym pracowników, a z drugiej – promocję wśród instytucji szkoleniowych nowoczesnej metodyki szkoleń i technik badania potrzeb szkoleniowych. Zakłada się, że projekt obejmie 4500 firm, 1000 instytucji szkoleniowych i 400 organizacji przedsiębiorców, w sumie 9900 osób. Dnia 11 kwietnia 2005 r. upłynął termin składania ofert w ramach ogłoszonego przez PARP przetargu. Za najkorzystniejszą została uznana oferta złożona przez konsorcjum: IMC Polska Sp. z o.o. w Warszawie, IMC Consulting Limitem – Nottinghamshire, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego w Warszawie, Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami w Warszawie.

1) Ogólnopolski system szkoleń w zakresie ochrony środowiska - projekt obejmuje dwa komponenty: szkolenia zapoznające kadrę zarządzającą MŚP z wymaganiami wynikającymi z regulacji prawnych w zakresie ochrony środowiska oraz szkolenia dostarczające kadrze MŚP wiedzy i umiejętności niezbędnych do kierowania procesami przygotowania i wdrożenia Systemów Zarządzania Środowiskowego. Celem pierwszego komponentu jest pomoc przedsiębiorstwom (poprzez doskonalenie kadr) w adaptacji do zmieniającego się otoczenia prawnego. Szkolenia informacyjne dotyczą głównych obowiązków wynikających z regulacji prawnych: uzyskiwania pozwoleń zintegrowanych, przygotowywania ocen oddziaływania na środowisko, wypełniania standardów emisji z instalacji, prowadzenia gospodarki odpadami, uzyskiwania pozwoleń sektorowych itp. Są to również szkolenia na temat pozyskiwania środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na inwestycje w ochronę środowiska oraz przygotowujące kadrę zarządzającą do korzystania z pomocy doradczej konsultantów w toku przygotowywania inwestycji proekologicznych.. Celem drugiego komponentu jest promowanie wśród MŚP systemów zarządzania środowiskowego (ISO 14001, EMAS) i ułatwianie kadrze wdrażania tych systemów - w tym przygotowanie ramowych programów wdrażania Systemów Zarządzania Środowiskowego. Projekt zakłada przeprowadzenie dwóch tur szkoleń. Pierwsza tura skierowana jest do kadry zarządzającej MŚP oraz pełnomocników ds. systemu zarządzania jakością. Druga tura szkolenia adresowana jest do tych MŚP, które zdecydowały się wprowadzić System Zarządzania Środowiskowego.

Projekt zakłada przeszkolenie 13 560 osób. Dnia 29 marca 2005 r. upłynął termin składania ofert w ramach ogłoszonego przez PARP przetargu. Za najkorzystniejszą została uznana oferta złożona przez konsorcjum firm: ABC Poland Sp. z o.o. w Warszawie, EKO-Konsult Biuro Projektowo-Doradcze w Gdańsku, Fundacja Instytut na rzecz Ekorozwoju w Warszawie oraz Uniwersytet Gdański.

2) Projekt wynikający ze „Strategii dla przemysłu drzewnego do roku 2006” - **„Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw przemysłu drzewnego”**. Projekt obejmuje realizację usług szkoleniowych o zasięgu ponadlokalnym dla kadry menedżerskiej wyższego i średniego szczebla przedsiębiorstw branży drzewnej w zakresie m.in. zarządzania, marketingu, controllingu, logistyki, przygotowania do eksportu, e-commerce, zarządzania relacjami z klientem ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji, gdy przedsiębiorstwo jest podwykonawcą. Przewidziano 1 przetarg na realizację projektu. Termin składania ofert upłynął 12 września 2005 r. Za najkorzystniejszą została uznana oferta złożona przez konsorcjum firm: Frąckowiak i Wspólnicy Consulting Sp. z o.o., Instytut Technologii Drewna i Fundację Rozwoju Demokracji Lokalnej.

3) Projekt „Szkolenie kadry MSP w zakresie wdrażania norm BHP” ma na celu zapewnienie kadrze zarządzającej i kadrze inżyniersko-technicznej małych i średnich przedsiębiorstw dostępu do nowoczesnej wiedzy w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Projekt zakłada zorganizowanie szkoleń mających na celu wsparcie małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie aktywnego i skutecznego wdrażania przepisów BHP oraz metod zarządzania BHP. Projekt jest adresowany do przedsiębiorstw sektora produkcyjnego, ze szczególnym uwzględnieniem sektorów produkujących artykuły spożywcze, drewno i wyroby z drewna, wyroby chemiczne, metale i wyroby z metali, maszyny i urządzenia. Treści szkoleń są ukierunkowane na zagadnienia dotyczące identyfikacji zagrożeń, oceny ryzyka zawodowego, stosowania odpowiednich środków ochronnych i zapobiegawczych, bezpieczeństwa technicznego maszyn i urządzeń, a także nowoczesnych metod zarządzania BHP. Projekt zakłada przeszkolenie około 10 100 pracodawców i kadry inżyniersko-technicznej z małych i średnich przedsiębiorstw z zakresu BHP. Sesje

szkoleniowe mają na celu przybliżenie m.in. współczesnych metod zarządzania BHP, a także zasad analizy i interpretacji przepisów prawnych, identyfikacji zagrożeń, oceny ryzyka zawodowego, stosowania środków ochronnych i zapobiegawczych, etc. Termin składania ofert upłynął z dniem 23 maja 2005 r. Z najkorzystniejszą została uznana oferta złożona przez konsorcjum firm: Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach, Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie, Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku. Zakład Doskonalenia Zawodowego w Poznaniu, Dolnośląski Zakład Doskonalenia Zawodowego, Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie.

5) Projekt mający na celu **promocję clusteringu**, skierowany do geograficznych skupisk powiązanych ze sobą firm (klastrów), które dzięki wspólnym interesom i platformie rozwoju mogą osiągnąć lepsze efekty. Projekt obejmuje trzy wybrane branże; w jego ramach zakładane też jest wsparcie jednostek samorządu terytorialnego. W sumie obejmuje 1200 pracowników i członków kadry zarządzającej przedsiębiorstw oraz 60 osób z samorządu terytorialnego. Przewidziano 1 przetarg na realizację projektu. Termin składania ofert upłynął 22 sierpnia 2005 r. Z najkorzystniejszą została uznana oferta złożona przez konsorcjum firm: Doradztwo Gospodarcze DGA SA, Enterplan Sp. z o.o., Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.

6) Projekt „**Telepraca - ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców**” zakłada m.in. stworzenie mechanizmów funkcjonowania rynku telepracy w Polsce oraz wzrost wiedzy o możliwości wykorzystania telepracy przez przedsiębiorstwa. Ze względu na ograniczoną wiedzę na temat telepracy, projekt uwzględnia zarówno działania badawcze, informacyjne i promocyjne. Projekt obejmuje około 5200 pracowników przedsiębiorstw i samorządów terytorialnych oraz ich jednostek organizacyjnych. Termin składania ofert upłynął z dniem 6 czerwca 2005 r. Z najkorzystniejszą została uznana oferta złożona przez konsorcjum firm: Doradztwo Gospodarcze DGA SA w Poznaniu, Frąckowiak i Wspólnicy Konsulting Sp. z o.o. w Poznaniu, Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej w Warszawie, PBS Sp. z o.o. w Sopocie.

- **W najbliższym czasie realizowane będą następujące projekty**

0) „**Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych**” Celem projektu jest podniesienie konkurencyjności podmiotów funkcjonujących i mających wpływ na funkcjonowanie w branży turystycznej w wybranych regionach przez doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr zarządzających i pracowników. Realizacja projektu ma na celu rozwój umiejętności tworzenia, doskonalenia i promowania produktów turystycznych poprzez sieciowe formy współpracy. Projekt adresowany jest do pracowników firm turystycznych, samorządu terytorialnego i organizacji turystycznych. Służyć będzie przede wszystkim rozwojowi umiejętności kluczowych dla podniesienia konkurencyjności podmiotów na rynku turystycznym (promocja markowych produktów, marketing i informacja, zarządzanie, itp.) oraz poprawie jakości usług (szkolenia językowe i inne zawodowe, zgodne z potrzebami firm). Ponadto, budowa lokalnej i regionalnej oferty turystycznej zostanie wzmocniona przez włączenie samorządów lokalnych. Projekt realizowany będzie na terenie pięciu województw o zróżnicowanym potencjale: podlaskiego, świętokrzyskiego, kujawsko-pomorskiego, dolnośląskiego i pomorskiego. Szczególna uwaga zostanie poświęcona miejscowościom wypoczynkowym i uzdrowiskowym, które stanowią specyficzny regionalny produkt markowy. Termin składania ofert upłynął z dniem 13 czerwca 2005 r. Informacje na temat przetargu dostępne są na stronie: <http://www.parp.gov.pl/przetarg5044.html> Informacje o wykonawcy projektu oraz możliwości skorzystania z oferowanych w jego ramach szkoleń zostaną umieszczone na stronie internetowej PARP.

- 1) **Projekt „Rotacja pracy – większa konkurencyjność przedsiębiorstw i miejsca pracy dla bezrobotnych”** przygotowany zostanie na bazie doświadczeń pilotażowego programu realizowanego w aglomeracji łódzkiej w ramach programu Phare 2001. Projekt o charakterze ogólnopolskim realizowany będzie w wybranych powiatach we współpracy z powiatowymi urzędami pracy. Projekt łączyć będzie organizowanie szkoleń dla pracowników małych i średnich przedsiębiorstw (finansowane w ramach projektu) z zatrudnieniem bezrobotnych w zastępstwie osób uczestniczących w szkoleniu (współfinansowane przez PUP). W ramach projektu pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw zostaną przeszkoleni zarówno na kursach podnoszących umiejętności zarządzania firmą (kadra zarządzająca), jak i na kursach zawodowych. W czasie, gdy pracownicy będą uczestniczyć w szkoleniu, osoby bezrobotne zostaną przyjęte na zastępstwo zdobywając tym samym doświadczenie zawodowe. Przewidziano 1 przetarg na realizację projektu.
- 2) **Projekt „Przygotowanie do eksportu”** realizowany będzie na podstawie doświadczeń programu „Wprowadzenie do eksportu”. W ramach projektu realizowane będą usługi szkoleniowe o charakterze ponadlokalnym przygotowujące kadrę zarządzającą wyższego i średniego szczebla do realizacji strategii eksportowej. Szkolenia dotyczyć będą przede wszystkim przygotowania strategii promocyjnej na rynkach zagranicznych, marketingu eksportowego, wiedzy o rynkach UE oraz transakcji eksportowych. Przedsiębiorcy przygotowani zostaną do udziału w imprezach targowo-wystawienniczych. Przewidziano 1 przetarg na realizację projektu.
- 3) Projekt wynikający ze „Strategii dla przemysłu elektronicznego do roku 2010” - **„Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw branży elektronicznej”**. Projekt obejmować będzie realizację usług szkoleniowych o zasięgu ponadlokalnym dla kadry menedżerskiej wyższego i średniego szczebla przedsiębiorstw branży elektronicznej w zakresie m.in. zarządzania, marketingu, controlingu, logistyki, przygotowania do eksportu, e-commerce, zarządzaniu relacjami z klientem ze szczególnym z uwzględnieniem sytuacji, gdy przedsiębiorstwo jest podwykonawcą. Przewidziano 1 przetarg na realizację projektu.
- 4) **Projekt „Zwiększenie innowacyjności sektora MSP”** ma na celu zwiększenie innowacyjności sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (MMŚP) przemysłowych w Polsce, a w szczególności: przedsiębiorstw elektromaszynowych, produkcji instrumentów medycznych, precyzyjnych i optycznych, przetwarzania odpadów oraz produkcji artykułów spożywczych. W ramach projektu realizowane będą usługi szkoleniowe o zasięgu ponadlokalnym dla kadry menedżerskiej i pracowników MSP z zakresu ochrony własności intelektualnej oraz zarządzania innowacjami (finansowanie działalności innowacyjnej, zarządzanie technologią, transfer technologii, zarządzanie projektami innowacyjnymi, innowacyjność organizacyjna). Termin składania wniosków o popuszczenie do udziału w postępowaniu upłynął 7 listopada 2005 r.
- 5) **Program szkolenia kadr dla rozwoju produktów turystycznych II** ma na celu podniesienie konkurencyjności podmiotów funkcjonujących i mających wpływ na funkcjonowanie branży turystycznej w wybranych regionach poprzez doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr zarządzających oraz pracowników. Przedsięwzięcie będzie zmierzało do rozwoju umiejętności tworzenia, doskonalenia i promowania produktów turystycznych poprzez sieciowe formy współpracy. Projekt adresowany jest do pracowników firm turystycznych, samorządu terytorialnego i organizacji turystycznych. Będzie on służyć przede wszystkim rozwojowi kluczowych umiejętności, których celem jest podniesienie konkurencyjności podmiotów na rynku turystycznym (promocja markowych produktów, marketing i informacja, sieciowanie, współpraca

z touroperatorami, zarządzanie) oraz poprawa jakości usług (szkolenia językowe i zawodowe zgodne z potrzebami firm). Ponadto budowa lokalnej i regionalnej oferty turystycznej zostanie wzmocniona poprzez włączenie samorządów lokalnych. Projekt realizowany będzie na terenie 5 województw, a szczególna uwaga zostanie skierowana na miejscowości wypoczynkowe i uzdrowiskowe, które stanowią specyficzny regionalny produkt markowy. Termin składania ofert upłynął 28 sierpnia 2005 r.

- 6) Projekt „**Wsparcie rozwoju polskiego eksportu**” skierowany jest do przedsiębiorstw sektora MSP produkujących wyroby takie jak: maszyny i urządzenia, środki transportu i komponenty do wytwarzania pojazdów, materiały budowlane, meble, produkty pochodzenia roślinnego i zwierzęcego oraz gotowe artykuły spożywcze. Oferta skierowana jest również do przedsiębiorstw usługowych takich jak przedsiębiorstwa budowlane, biura projektowo-techniczne, firmy zajmujące się doradztwem gospodarczym i eksportem polskich specjalistów. W ramach projektu realizowane będą usługi szkoleniowe o charakterze ponadlokalnym przygotowujące kadrę zarządzającą wyższego i średniego szczebla do realizacji ekspansji eksportowej na rynki krajów w okresie transformacji społeczno-gospodarczej i krajów rozwijających się. Szkolenia dotyczyć będą przygotowania i realizacji strategii eksportowej na rynkach zagranicznych, marketingu eksportowego, transakcji eksportowych oraz wiedzy o wybranych rynkach krajów w okresie transformacji społeczno-gospodarczej i krajów rozwijających się.
- 7) Projekt „**Firma XXI wieku. Program szkoleń wspierających rozwój e-biznesu**” ma na celu wdrożenie mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców do funkcjonowania w obrocie internetowym. Pierwszy komponent ma na celu zaznajomienie przedsiębiorców z podpisem elektronicznym - nowym narzędziem w obrocie prawnym. W ramach drugiego komponentu realizowane będą szkolenia zmierzające do rozwoju umiejętności promocji i sprzedaży produktów oraz usług na stronach www. Projekt adresowany jest do pracowników firm z terenu całej Polski, działających w różnych branżach.

Szczegółowe informacje:

<http://www.parp.gov.pl> w zakładce „Fundusze Strukturalne”

<http://www.efs.gov.pl>

Schemat c) Podnoszenie umiejętności i kwalifikacji pracowników służby zdrowia

Zgodne z zapisami Uzupełnienia Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006, jedynym uprawnionym projektodawcą w ramach tego schematu jest Instytut im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie – Centrum Onkologii. Procedura zatwierdzania projektów w ramach schematu c) będzie przeprowadzana zgodnie z zapisami Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004 r. w sprawie udzielania przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości pomocy finansowej w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006.

Głównym celem Schematu jest wsparcie szkoleniowe dla lekarzy, pielęgniarek i personelu pomocniczego w szpitalach onkologicznych, głównie na oddziałach chorób kobiecych. Tematyka szkoleń dotyczy wykrywania i profilaktyki raka szyjki macicy. W szczególności szkolenia adresowane są do:

- 0) lekarzy, pielęgniarek i położnych Podstawowej Opieki Zdrowotnej,
- 1) lekarzy specjalistów związanych z populacyjnymi badaniami skryningowymi raka piersi i szyjki macicy (ginekologów, onkologów, chirurgów, patologów i radiologów),

- 2) średniego personelu medycznego związanego z populacyjnymi badaniami skryningowymi raka piersi i szyjki macicy (cytotechników, techników-radiologów, pielęgniarek i położnych),
- 3) personelu technicznego związanego z populacyjnymi badaniami skryningowymi raka piersi i szyjki macicy (fizyków medycznych).

Organizatorem szkoleń jest Instytut im. Marii Skłodowskiej Curie w Warszawie. Szkolenia organizowane są w formie kursów - docelowo przewiduje się przeszkolenie około 1000 osób.

Szczegółowe informacje:

<http://www.parp.gov.pl> w zakładce „Fundusze Strukturalne”

<http://www.efs.gov.pl>