

REGULAMIN REKRUTACJI I UCZESTNICTWA W PROJEKCIE

NR RPMP.08.06.01-12-0094/19-00

pt. „Lider HR – zarządzanie zespołem wielopokoleniowym”

§1

Postanowienia ogólne

1. Projekt „Lider HR – zarządzanie zespołem wielopokoleniowym”, zwany dalej Projektem, realizowany jest na podstawie umowy o dofinansowanie Projektu nr RPMP.08.06.01-12-0094/19-00, zawartej z Instytucją Pośredniczącą, czyli Województwem Małopolskim – Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie.
2. Projekt realizowany jest w ramach 8 Osi Priorytetowej: Rynek pracy, Działania 8.6 Wsparcie na rzecz wydłużania aktywności zawodowej Poddziałania 8.6.1. Realizacja programów przekwalifikowania pracowników i wsparcie dla Pracodawców, typ projektu B.
3. Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
4. Projekt realizowany jest przez Małopolską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą przy ul. Kazimierza Kordylewskiego 11, 31-542 Kraków.
5. Projekt realizowany jest od 1 września 2019 r. do 31 grudnia 2022 r.
6. Obszar realizacji Projektu obejmuje województwo małopolskie.
7. Celem Projektu jest opracowanie lub aktualizacja Strategii zarządzania wiekiem oraz wdrożenie jej wybranego/ych elementów u Pracodawcy.
8. Biuro Projektu znajduje się w siedzibie Realizatora projektu - Małopolskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. przy ul. Kazimierza Kordylewskiego 11, 31-542 Kraków, e-mail: liderhr@marr.pl tel. 12 617 66 49; godziny otwarcia: od poniedziałku do piątku od godziny 08.00 do 16.00. Strona internetowa, na której będą publikowane informacje o projekcie to www.marr.pl.
9. Niniejszy regulamin określa zasady uczestnictwa i rekrutacji do Projektu.

§2

Cel projektu

Celem głównym projektu jest opracowanie / aktualizacja Strategii zarządzania wiekiem oraz wdrożenie jej wybranego/ych elementu/ów u 220 Pracodawców z siedzibą, filią, delegaturą lub jednostką organizacyjną na terenie województwa małopolskiego, zatrudniających więcej niż 9 pracowników (z wyłączeniem dużych przedsiębiorstw), którzy mieszkają w rozumieniu KC lub pracują lub uczą się na terenie województwa małopolskiego.

§3

Definicje

1. **MARR S.A.** – Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą w Krakowie.
2. **Realizator projektu** – Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą w Krakowie.
3. **EFS** – Europejski Fundusz Społeczny.
4. **Biuro Projektu** – siedziba MARR S.A. przy ul. Kazimierza Kordylewskiego 11, 31-542 Kraków.
5. **IP** – Instytucja Pośrednicząca tj. Województwo Małopolskie – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.
6. **Projekt** – przedsięwzięcie realizowane przez Małopolską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą w Krakowie w ramach Poddziałania 8.6.1 Realizacja programów przekwalifikowania pracowników i wsparcie dla Pracodawców, dofinansowanego ze środków Unii Europejskiej – Europejskiego Funduszu Społecznego.
7. **Osoba w wieku 50+** – osoba, która w dniu złożenia przez Beneficjenta projektu dokumentów rekrutacyjnych ma ukończone 50 lat (od dnia 50 urodzin).
8. **Komisja rekrutacyjna** – komisja rekrutacyjna składająca się minimum z dwóch osób należących do Zespołu Projektowego wyznaczonego przez Realizatora projektu.
9. **Uczestnik projektu** – personel pracodawcy zatrudniającego powyżej 9 pracowników, z wyłączeniem dużych przedsiębiorstw.
10. **Pomoc *de minimis*** – wielkość pomocy ze strony państwa, która nie wymaga jej wcześniejszego notyfikowania do Komisji Europejskiej. Pomoc jest udzielana zgodnie z rozporządzeniem Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 2 lipca 2015 r. w sprawie udzielania pomocy *de minimis* oraz pomocy publicznej w ramach programów operacyjnych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014-2020 (Dz. U. z 2015 r. poz.1073).
11. **Przedsiębiorstwa z sektora MŚP** (mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa) - oznaczają przedsiębiorstwa spełniające kryteria, o których mowa w załączniku I do Rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz.Urz.UE.L187 z 26.06.2014 ze zm.).
12. **Strategia zarządzania wiekiem** – dokument opracowany przez Realizatora projektu we współpracy z Beneficjentem, którego celem jest określenie różnorodnych działań, które pozwolą na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie, dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku.
13. **Pracodawca** – oznacza zgodnie z ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.) jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników.
14. **Pracownik** – personel o którym mowa w art. 5 załącznika I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1, z późn. zm), przez który należy rozumieć:
 - a) pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.);

- b) osobę świadczącą usługi na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1145, z późn. zm.) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło;
- c) właściciela, pełniącego funkcje kierownicze;
- d) wspólnika, w tym partnera prowadzącego regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiącego z niego korzyści finansowe.

§4

Grupa docelowa – Beneficjenci Projektu

1. Projekt przeznaczony jest dla Pracodawców zatrudniających więcej niż 9 pracowników (z wyłączeniem dużych przedsiębiorstw) z siedzibą, filią, delegaturą lub jednostką organizacyjną na terenie województwa małopolskiego oraz ich Pracowników, zamieszkujących w rozumieniu Kodeksu cywilnego lub pracujących lub uczących się na terenie województwa małopolskiego, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników w wieku powyżej 50 roku życia.
2. Z otrzymania wsparcia wykluczeni są Pracodawcy:
 - a) wykluczeni z możliwości otrzymania środków przeznaczonych na realizację programów finansowanych z udziałem środków europejskich, na podstawie art. 207 ust. 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 869 ze zm.),
 - b) co do których orzeczono zakaz na podstawie art. 12 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2012 r. poz. 769 ze zm.),
 - c) co do których orzeczono zakaz na podstawie art. 9 ust. 1 pkt. 2a ustawy z dnia 28 października 2002 r. o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary (t. j. Dz. U. 2019 r. poz. 628 ze zm.),
 - d) na których ciąży obowiązek zwrotu pomocy wynikający z decyzji Komisji Europejskiej, uznającej pomoc za niezgodną z prawem oraz ze wspólnym rynkiem w rozumieniu art. 107 Traktatu o Unii Europejskiej i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE z 26.10.2012 r., nr C 326/47 ze zm.),
 - e) znajdujący się w trudnej sytuacji, o której mowa w art. 2 ust. 18 Rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE. z 26.06.2014 r., nr L 187/1 ze zm.),
 - f) prowadzący działalność, o której mowa w art. 1 ust. 1 Rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE z 24.12.2013 r., nr L 352/1 ze zm.),
 - g) znajdujący się w przypadkach określonych w art. 3 ust. 3 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1301/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i przepisów szczególnych dotyczących celu „Inwestycje na rzecz wzrostu i zatrudnienia”

- oraz w sprawie uchylenia rozporządzenia (WE) nr 1080/2006 (Dz. Urz. UE z 20.12.2013 r., nr L 347/289 ze zm.),
- h) co do których podjęte zostały kroki w celu ich likwidacji czyli trwałego zaprzestania wykonywania działalności gospodarczej, w szczególności gdy złożony został wniosek o wykreślenie wpisu z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej lub podjęta została uchwała o rozwiązaniu spółki.
3. Do Projektu mogą przystąpić Pracodawcy, spełniający warunki określone w § 4 ust. 1 oraz niepodlegający wykluczeniu na podstawie ust. 2, którzy nie posiadają opracowanej Strategii zarządzania wiekiem na dzień przystąpienia do Projektu oraz Pracodawcy, którzy posiadają opracowaną Strategię zarządzania wiekiem na dzień przystąpienia do Projektu, pod warunkiem, że zachodzi konieczność jej aktualizacji.
 4. Warunkiem udziału w Projekcie jest złożenie oświadczenia, iż Pracodawca nie korzysta i w okresie realizacji Projektu nie będzie korzystał z innych projektów realizowanych w tym samym czasie w ramach RPO WM 2014-2020, w których przewidziane formy wsparcia są tego samego rodzaju lub zmierzają do tego samego celu i/lub korzyści co Projekt.
 5. Do Projektu zostanie zakwalifikowanych łącznie 220 Pracodawców z terenu województwa małopolskiego.

§5

Zasady rekrutacji – nabór do Projektu

1. Nabór do udziału w Projekcie prowadzi Realizator projektu – Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą w Krakowie. Rekrutacja do Projektu rozpoczyna się we wrześniu 2019 r. Nabór do Projektu ma charakter ciągły i trwa do skutecznego zrekrutowania 220 Pracodawców. Za skuteczne zrekrutowanie rozumie się podpisanie umów dotyczących udziału w Projekcie przez Pracodawców.
2. Rekrutacja będzie prowadzona zgodnie z zasadą bezstronności, jawności, przejrzystości.
3. Rekrutacja będzie uwzględniała zasadę równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasadę równości szans kobiet i mężczyzn, zgodne ze standardami dostępności dla polityki spójności 2014-2020, które stanowią załącznik nr 2 do Wytocznych w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020, a także zasadę zrównoważonego rozwoju.
4. Nabór do Projektu odbywa się na podstawie Ankiety diagnostycznej (Załącznik nr 1 do Regulaminu) oraz Formularza zgłoszeniowego (Załącznik nr 2 do Regulaminu) wraz załącznikami (Załączniki nr: 2a, 2b, 2c do Regulaminu), dostępnych w Biurze Projektu oraz na stronie internetowej www.marr.pl, które zwane są dalej dokumentami rekrutacyjnymi.
5. Dokumenty rekrutacyjne można złożyć osobiście w Biurze Projektu, za pomocą poczty tradycyjnej / firmy kurierskiej lub w formie elektronicznej (e-mail), jako skan podpisanego dokumentu lub dokumentu podpisanego elektronicznie. W przypadku dokumentów dostarczonych za pomocą poczty tradycyjnej / firmy kurierskiej, o dacie wpływu decyduje data wpływu dokumentów rekrutacyjnych do Biura Projektu.

6. Kwalifikacja Pracodawców odbywać się będzie przynajmniej raz w tygodniu, podczas spotkań Komisji rekrutacyjnej (min. 2 osoby). Do projektu zostaną zakwalifikowani Pracodawcy w rozumieniu Kodeksu pracy:
 - a) zatrudniający więcej niż 9 pracowników (z wyłączeniem dużych przedsiębiorstw),
 - b) nieposiadający Strategii zarządzania wiekiem lub posiadający Strategię zarządzania wiekiem wymagającą aktualizacji,
 - c) z siedzibą, filią, delegaturą lub jednostką organizacyjną na terenie województwa małopolskiego,
 - d) niebędący uczestnikiem innego projektu realizowanego w tym samym czasie w ramach RPO WM 2014-2020, w którym przewidziane formy wsparcia dla uczestnika są tego samego rodzaju lub zmierzają do tego samego celu/korzyści.
7. Komisja rekrutacyjna dokona oceny dokumentów rekrutacyjnych za pomocą karty wstępnej oceny uczestnika projektu (Załącznik nr 3 do Regulaminu) zgodnie z kryteriami podstawowymi i premiującymi.

a) Kryteria podstawowe:

- i. spełnienie warunków dostępu do projektów unijnych;
- ii. wysokość otrzymanej pomocy de minimis/pomocy publicznej (nieprzekroczenie obowiązujących limitów) – jeśli dotyczy;
- iii. kwalifikowanie się do grupy docelowej - Pracodawca zatrudniający więcej niż 9 pracowników z wyłączeniem dużych przedsiębiorstw, który posiada siedzibę, filię, delegaturę lub jednostkę organizacyjną na terenie województwa małopolskiego, a jego Pracownicy (osoby fizyczne) zamieszkują w rozumieniu Kodeksu cywilnego lub pracującą lub uczą się na terenie województwa małopolskiego;
- iv. brak aktualnej Strategii zarządzania wiekiem u Pracodawcy lub posiadanie Strategii zarządzania wiekiem wymagającej aktualizacji;
- v. złożenie oświadczenia potwierdzającego, że Pracodawca nie jest uczestnikiem innego projektu realizowanego w tym samym czasie w ramach RPO WM 2014-2020, w którym przewidziane formy wsparcia dla uczestnika są tego samego rodzaju lub zmierzają do tego samego celu/korzyści.

b) Kryteria premiujące:

- i. odsetek Pracowników 50+ :

Odsetek pracowników 50+	Liczba punktów
do 22 %	1
23% - 44%	2
45%-67%	3
68%-78%	4
79% i więcej	5

ii. wielkość zatrudnienia:

Wielkość zatrudnienia	Liczba punktów
do 30 os.	1
do 60 os.	2
do 90 os.	3
do 150 os.	4
powyżej 150 os.	5

- c) Nieprzyznanie punktów w ramach kryteriów premiujących nie dyskwalifikuje Pracodawcy z udziału w Projekcie.
- d) Pracodawcy będą kwalifikowani w kolejności wynikającej z liczby otrzymanych punktów premiujących (im więcej punktów tym wyższa pozycja na liście rankingowej).
- e) W przypadku gdy liczba punktów jest taka sama dla kilku Pracodawców i nie ma możliwości objęcia wsparciem wszystkich, Realizator projektu będzie przyznawał **punkty dodatkowe** (Załącznik nr 3a do Regulaminu):

i. odchylenie od średniej rynkowej wskaźników Pracodawcy wskazane w ankiecie diagnostycznej:

- średnia wartość wynagrodzenia osób do 24 r.ż. lub wysokość wynagrodzenia najmłodszego Pracownika

Średnia wartość wynagrodzenia pracowników ¹	Średnia wartość wynagrodzenia pracowników	Liczba punktów
	4 585,03 – 5 000 zł	1
	5 001 – 6 000 zł	2
	6 001 – 7 000 zł	3
	7 001 – 8 000 zł	4
	powyżej 8000 zł	5

- średnia wartość wynagrodzenia osób powyżej 64 r.ż. lub wysokość wynagrodzenia najstarszego pracownika

Średnia wartość wynagrodzenia pracowników ²	Średnia wartość wynagrodzenia pracowników	Liczba punktów
	4 585,03 – 5 000 zł	1
	5 001 – 6 000 zł	2
	6 001 – 7 000 zł	3
	7 001 – 8 000 zł	4
	powyżej 8000 zł	5

¹ <https://stat.gov.pl>: Na podstawie art. 20 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. Dz. U. z 2018 r. poz. 1270 i 2245 oraz z 2019 r. poz. 39) ogłasza się, że przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2018 r. wyniosło **4585,03 zł**.

² <https://stat.gov.pl>: Na podstawie art. 20 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. Dz. U. z 2018 r. poz. 1270 i 2245 oraz z 2019 r. poz. 39) ogłasza się, że przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2018 r. wyniosło **4585,03 zł**.

– data wpływu dokumentacji rekrutacyjnej do Realizatora projektu.

- f) Jeśli w Formularzu zgłoszeniowym nie zostaną przedstawione wszystkie niezbędne dane do zakwalifikowania Pracodawcy do projektu lub Komisja rekrutacyjna będzie miała wątpliwości co do przedstawionych danych, do Pracodawcy wysłany zostanie e-mail z prośbą o uzupełnienie lub wyjaśnienia. Do formy dokumentów uzupełniających lub wyjaśnień stosuje się odpowiednio § 5 ust. 5.
- g) Lista rankingowa zostanie sporządzona na podstawie liczby otrzymanych przez Pracodawców punktów, po zrekrutowaniu 220 Pracodawców.
- h) Lista rezerwowa obejmie Pracodawców, którzy z powodu wyczerpania dostępnych w Projekcie wolnych miejsc, nie zostali zakwalifikowani do Projektu. W momencie rezygnacji z Projektu któregoś z Beneficjentów, na jego miejsce wejdzie ten Pracodawca, który jest pierwszy na liście rezerwowej.
- i) Informacja o terminie zakończenia naboru do Projektu udostępniona zostanie na stronie internetowej Realizatora projektu www.marr.pl.
- j) Z zakwalifikowanymi do Projektu Pracodawcami zostanie podpisana Umowa wsparcia (opracowanie/aktualizacja Strategii zarządzania wiekiem i jej wdrożenie), której wzór stanowi Załącznik nr 4 do niniejszego Regulaminu.

§6

Przewidziane formy wsparcia

1. W ramach Projektu Pracodawcom zostanie udzielone wsparcie w formie doradztwa z zakresu przygotowania lub aktualizacji i wdrożenia Strategii zarządzania wiekiem. Usługa realizowana będzie dwuetapowo: Etap I: Doradztwo w opracowaniu lub aktualizacji Strategii zarządzania wiekiem, Etap II: Doradztwo we wdrożeniu rekomendacji zawartych w Strategii zarządzania wiekiem.
2. Strategia zarządzania wiekiem obejmować będzie następujące elementy:
 - a) diagnoza Pracodawcy (analiza aktualnego systemu zarządzania personelem oraz określenie zasobów kadrowych organizacji w odniesieniu do różnych grup wiekowych, prześledzenie kluczowych procesów zarządzania personelem, przeglądnięcie obowiązujących procedur i dokumentów regulujących zarządzanie zasobami ludzkimi u danego pracodawcy lub omówienie doświadczeń lub przyjętych praktyk w niniejszym zakresie, określenie potrzeb zarządzania wiekiem, wkomponowanych w plany rozwoju zakładu pracy, sformułowanie celów zarządzania wiekiem w organizacji);
 - b) działania naprawcze i usprawniające (identyfikacja obszarów do potencjalnych usprawnień, w tym opis działań będących odpowiedzią na zidentyfikowane w diagnozie problemy, przeszkody w zakresie efektywnego zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie), wskazanie rozwiązań (narzędzi), które będą realizować Strategię zarządzania wiekiem;
 - c) podsumowanie (przygotowanie rekomendacji, ustalenie harmonogramu wdrożenia Strategii zarządzania wiekiem oraz monitorowanie procesu wdrażania i ewaluacja dla Pracodawców i Pracowników).

3. Pracodawcom, którzy wezmą udział w Projekcie i skutecznie wdrożą Strategię zarządzania wiekiem, Realizator projektu przyzna znak i certyfikat regionalnego Lidera HR – zarządzanie zespołem wielopokoleniowym. Znak ten Pracodawcy będą mogli umieścić na swoich stronach www. Znak ma wartość marketingową i świadczy o wdrożeniu przez Pracodawcę Strategii zarządzania wiekiem.
4. Wsparcie jest realizowane zgodnie z postanowieniami Umowy wsparcia, które wzór stanowi Załącznik nr 4 do niniejszego Regulaminu.
5. Jeśli wsparcie, o którym mowa w § 6 ust. 1, nie jest realizowane zgodnie z zapisami Umowy wsparcia (Załącznik nr 4 do Regulaminu), Pracodawca ma prawo do złożenia reklamacji w terminie 7 dni kalendarzowych od daty zakończenia realizacji Etapu I lub Etapu II doradztwa. Pracodawca zgłaszając reklamację ma obowiązek wypełnić formularz reklamacji (wzór formularza dostępny jest w Umowie wsparcia – Załącznik nr 4 do Regulaminu).

§7

Pomoc de minimis

1. Wsparcie, o którym mowa w § 6 ust. 1 udzielane Pracodawcom w ramach Projektu spełnia przesłanki pomocy *de minimis*, dla podmiotów uprawnionych do otrzymania pomocy *de minimis*.
2. Pracodawca uprawniony do otrzymania pomocy *de minimis* zobowiązany jest do wypełnienia Formularza informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc *de minimis* zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 lutego 2016 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc inną niż pomoc *de minimis* lub pomoc *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie (Dz. U. 2016 r. poz.238) (Załącznik 2b do Regulaminu) oraz Oświadczenia o otrzymanej wielkości pomocy *de minimis* lub o nieotrzymaniu pomocy *de minimis* (Załącznik 2c do Regulaminu).
3. Realizator projektu na etapie kwalifikacji Pracodawców do Projektu dokonuje wstępnej oceny możliwości udzielenia pomocy *de minimis*. W przypadku, gdy Pracodawca nie spełnia przesłanek do udzielenia pomocy *de minimis* lub przekroczy dozwolony limit pomocy *de minimis* (dotyczy pracodawców uprawnionych do otrzymania pomocy *de minimis*), nie zostanie zakwalifikowany do uczestnictwa w Projekcie. Ostateczna weryfikacja kwalifikowalności do udziału w Projekcie, w tym uzyskania pomocy *de minimis*, następuje na moment podpisania Umowy wsparcia dotyczącej udziału w projekcie przez Pracodawcę.
4. Pracodawca korzystający z form wsparcia objętych pomocą *de minimis* otrzymuje zaświadczenie o udzielonej pomocy *de minimis*.

§8

Postanowienia końcowe

1. Każdy Pracodawca zobowiązany jest do respektowania zasad niniejszego Regulaminu.
2. Regulamin obowiązuje przez okres trwania Projektu.
3. Realizator projektu zastrzega sobie prawo zmian niniejszego Regulaminu.
4. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie zapisy zawartych Umów wsparcia pomiędzy Pracodawcami a Realizatorem projektu, dokumenty programowe Małopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego 2014-2020, a także przepisy prawa Unii Europejskiej oraz prawa krajowego.

Zestawienie załączników do Regulaminu:

Załącznik nr 1. Ankieta diagnostyczna.

Załącznik nr 2. Formularz zgłoszeniowy.

Załącznik nr 2a. Formularz potwierdzający spełnienie kryteriów podmiotowych przez mikro, małego i średniego przedsiębiorcę.

Załącznik nr 2b. Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc *de minimis*.

Załącznik nr 2c. Oświadczenie o otrzymanej wielkości pomocy *de minimis* lub o nieotrzymaniu pomocy *de minimis*.

Załącznik nr 3. Karta wstępnej oceny Pracodawcy.

Załącznik nr 3a Karta oceny punktów dodatkowych.

Załącznik nr 4. Wzór Umowy wsparcia.