



Fundusze Europejskie
dla Świętokrzyskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



WOJEWÓDZTWO
ŚWIĘTOKRZYSKIE

Załącznik nr I – Szczegółowe warunki realizacji przedsięwzięć dla Działania 07.01

Spis treści

Rozdział I	2
Typ projektu dla konkurencyjnego sposobu wyboru projektów	2
Rozdział II	3
Zasady dotyczące wsparcia w ramach naboru	3
II.1. Zasady ogólne	3
II.2. Poglębiona analiza zdrowotnych czynników ryzyka występujących w miejscu pracy ..	3
II.3. Działania możliwe do realizacji w ramach projektu	4

Rozdział I

Typ projektu dla konkurencyjnego sposobu wyboru projektów

Wsparciem w ramach naboru może zostać objęty poniższy typ projektu (typ projektu nr 1):

Wsparcie pracodawców i pracowników ukierunkowane na eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka występujących w miejscu pracy umożliwiające wydłużenie aktywności zawodowej pracowników.

W ramach przedsięwzięcia realizowane będą działania obejmujące m.in.:

- 1) zapewnienie pakietu badań diagnostycznych, dostosowanych do płci, wieku i charakteru wykonywanej pracy, wykraczających poza zakres podstawowych badań profilaktycznych;
- 2) doposażenie lub wyposażenie stanowisk pracy mające na celu zapewnienie ergonomii oraz bezpieczeństwa stanowiska pracy;
- 3) kursy/szkolenia przekwalifikowujące pracowników do wykonywania innej, mniej obciążającej pracy (na innym stanowisku);
- 4) edukację zbiorową na terenie zakładu pracy prowadzoną przez fizjoterapeutę/psychologa/psychoterapeutę – właściwa organizacja stanowiska pracy z uwzględnieniem zasad ergonomii, diagnoza zachowań zdrowotnych pracowników na danym stanowisku pracy, ćwiczenia korekcyjne pozwalające zapobiec dalszemu postępowaniu zdiagnozowanych wad, edukacja w zakresie chorób cywilizacyjnych (tj. profilaktyka uzależnień, radzenie sobie ze stresem);
- 5) pakiety rehabilitacyjne dla pracowników umożliwiające powrót do pracy lub pozostanie w zatrudnieniu (w tym również pracowników przebywających na długotrwałych zwolnieniach lekarskich);
- 6) działania wspierające równe traktowanie i niedyskryminację wśród pracowników np.: szkolenia na temat niedyskryminacji w miejscu pracy.

Rozdział II

Zasady dotyczące wsparcia w ramach naboru

II.1. Zasady ogólne

1. Świadczenia opieki zdrowotnej, udzielane w ramach projektów finansowanych ze środków EFS+, są realizowane zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.
2. Działania realizowane w ramach projektu nie mogą zastępować obowiązków pracodawcy wynikających z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465), z ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 437), z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169 poz. 1650, z późn. zm.) bądź z odrębnych przepisów prawa.
3. W przypadku gdy projekt zakłada realizację wsparcia, którego efektem jest nabycie kwalifikacji lub kompetencji (czyli kursy/szkolenia przekwalifikujące pracownika na inne stanowisko pracy), uzyskanie kwalifikacji lub kompetencji musi być zgodne z załącznikiem nr 2 do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2021-2027 (link do załącznika nr 2 – Podstawowe informacje dot. uzyskiwania kwalifikacji (EFS+) – [tutaj](#)).

II.2 Pogłębiona analiza zdrowotnych czynników ryzyka występujących w miejscu pracy

1. Przed złożeniem wniosku o dofinansowanie projektu wnioskodawca jest zobligowany do przeprowadzenia pogłębionej analizy problemów związanych z niekorzystnymi czynnikami zdrowotnymi w tych zakładach pracy, które zostaną objęte wsparciem.
2. Analiza powinna uwzględnić:
 - 1) analizę stanowisk, na których ze względu na charakter czy warunki pracy narażone jest zdrowie pracowników;
 - 2) charakterystykę poszczególnych grup pracowników, uwzględniającą m.in. ich staż pracy na stanowisku obciążającym zdrowie, rodzaj problemów zdrowotnych, których doświadczają z uwagi na zatrudnienie u danego pracodawcy czy luki kompetencyjne pracowników, stanowiące przeszkodę w przeniesieniu na stanowisko pracy o mniejszym obciążeniu dla zdrowia;
 - 3) potrzeby i oczekiwania pracowników (np. zbadane na podstawie ankiet);
 - 4) ewentualną analizę potrzeb w zakresie modernizacji stanowisk pracy (sprzętu i infrastruktury) mających obciążający wpływ na zdrowie pracowników.

Powyższe informacje powinny być poparte danymi liczbowymi potwierdzającymi potrzebę zaplanowania wsparcia projektowego w danym zakresie i dla danej grupy docelowej.

3. Wnioski wynikające z przeprowadzonej analizy muszą zostać przedstawione w treści wniosku o dofinansowanie projektu i tworzyć podstawę do określenia celów, a działania projektowe stanowić odpowiedź na zdiagnozowane potrzeby konkretnego pracodawcy i jego pracowników. Celem takiego rozwiązania jest odpowiedź na konkretne potrzeby wskazanego/ych w treści wniosku o dofinansowanie pracodawcy/ów.

II.3 Działania możliwe do realizacji w ramach projektu

1. Celem projektów ukierunkowanych na eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka występujących w miejscu pracy jest wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących poprzez wdrożenie programów naprawczych przyczyniających się do minimalizacji tych czynników, które są identyfikowane jako negatywnie wpływające na zdrowie osób pracujących.
2. Czynniki występujące w miejscu pracy, które mogą mieć niekorzystny wpływ na zdrowie osób pracujących można podzielić na dwie grupy¹:
 - 1) czynniki, które mogą mieć niekorzystny wpływ na zdrowie fizyczne:
 - a) męcząca (wymuszona, niewygodna) pozycja ciała lub pozycja sprawiająca ból,
 - b) powtarzalne ruchy dłoni i ramion,
 - c) wysiłek fizyczny związany z przemieszczaniem ciężkich ładunków,
 - d) hałas,
 - e) silne wibracje (drgania mechaniczne),
 - f) chemikalia, pyły, opary, dym lub gazy,
 - g) czynności wymagające dużej koncentracji wzroku,
 - h) poślizgnięcia, potknięcia lub upadki,
 - i) użytkowanie maszyn lub narzędzi ręcznych (z wyłączeniem pojazdów),
 - j) użytkowanie pojazdów (w trakcie pracy, z wyłączeniem drogi do lub z pracy),
 - k) inny istotny czynnik mający negatywny wpływ na zdrowie fizyczne;
 - 2) czynniki, które mogą mieć niekorzystny wpływ na dobrostan psychiczny:
 - a) duża presja czasu lub nadmierne obciążenie ilością pracy,
 - b) przemoc lub zagrożenie przemocą,
 - c) niedostateczna komunikacja lub współpraca w ramach organizacji,
 - d) kontakt z trudnymi klientami, pacjentami, uczniami itp.,
 - e) niepewność zatrudnienia (obawa związana z możliwością utraty pracy),
 - f) brak autonomii lub brak wpływu na tempo pracy lub proces pracy,

¹ Vide: „Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą”, GUS, Warszawa, 2021 r.

- g) inny istotny czynnik mający negatywny wpływ na dobrostan psychiczny.
3. Przykładowe formy wsparcia, jakie Wnioskodawca może zaplanować w ramach projektu w celu eliminowania zdrowotnych czynników ryzyka występujących w miejscu pracy, w tym z zakresu ergonomii pracy:
- 1) pakiet świadczeń zdrowotnych dla pracowników wykraczający poza zakres badań profilaktycznych wynikających z charakteru wykonywanej pracy, w zestawach wg kryterium płci i wieku, np.:
 - a) indywidualna edukacja prozdrowotna,
 - b) pomiar stężenia glukozy we krwi,
 - c) pomiar stężenia cholesterolu całkowitego,
 - d) pomiar stężenia cholesterolu,
 - e) pomiar stężenia trójglicerydów,
 - f) oznaczanie PSA (mężczyźni 50+),
 - g) badanie USG piersi (kobiety 40+),
 - h) oznaczanie TSH;
 - 2) edukacja zbiorowa dla pracowników na terenie zakładu pracy w zakresie profilaktyki chorób cywilizacyjnych, w tym m.in.:
 - a) radzenia sobie ze stresem,
 - b) profilaktyki chorób psychosomatycznych,
 - c) profilaktyki chorób układu krążenia,
 - d) profilaktyki chorób nowotworowych,
 - e) profilaktyki uzależnień;
 - 3) kompleksowe działania na rzecz walki ze stresem, np.:
 - a) zatrudnienie psychologa w ramach projektu,
 - b) szkolenia dla kadry kierowniczej prowadzone przez psychologa,
 - c) warsztaty dla pracowników na terenie zakładu pracy prowadzone przez psychologa,
 - d) konsultacje indywidualne dla pracowników z psychologiem,
 - e) propozycje różnych form aktywności ruchowej dla pracowników na terenie zakładu pracy i poza nim,
 - f) działania organizacyjne na terenie zakładu pracy podejmowane w celu redukcji źródeł stresu (np. rotowanie pracowników),
 - g) materiały edukacyjne (ulotki, broszury, plakaty, itp.);
 - 4) działania na rzecz ochrony narządu ruchu pracowników w miejscu pracy, np.:
 - a) zatrudnienie fizjoterapeuty w ramach projektu,
 - b) diagnoza zachowań zdrowotnych pracowników na stanowisku pracy przeprowadzona przez fizjoterapeutę,
 - c) edukacja zbiorowa na terenie zakładu pracy prowadzona przez fizjoterapeutę,
 - d) konsultacje indywidualne dla pracowników z fizjoterapeutą,
 - e) pakiety rehabilitacyjne dla pracowników;

- 5) zorganizowanie punktu indywidualnych konsultacji z psychologiem dla pracowników zakładu pracy;
- 6) zorganizowanie punktu medycznego na terenie zakładu pracy (np. pomiar ciśnienia tętniczego krwi, pomiar glukozy we krwi);
- 7) doposażenie lub wyposażenie stanowisk pracy zgodnie z potrzebami zgłaszanymi przez uczestników/pracodawców mające na celu zapewnienie ergonomii lub bezpieczeństwa stanowiska pracy oraz utrzymanie zatrudnienia; pozwoli to na wsparcie osób, które będą mogły kontynuować pracę na tym samym stanowisku pracy, ale w mniejszym stopniu obciążającym zdrowie;

działania te mają koncentrować się na poprawie ergonomii pracy osób wykonujących swe obowiązki zawodowe w warunkach obciążających ich zdrowie, w tym osób 50+ poprzez np.: instalowanie/tworzenie ulepszeń na stanowiskach pracy (np. w celu ułatwienia poruszania się pracownikom doświadczającym obciążeń zdrowotnych, takich jak rampy, malowanie wyłączników światła czy krawędzi stopni jasnym kolorem);
ułatwienia na stanowiskach pracy powinny dążyć do ograniczenia bądź eliminacji niewłaściwej pozycji ciała lub konieczności pochylania się, obsługi niewygodnych lub ciężkich ładunków, wykonywania czynności monotonnych lub pracy w ustalonym z góry tempie, itp. poprzez zastosowanie bardziej ergonomicznych narzędzi pracy, które mogą zostać dopasowane do potrzeb osoby pracującej na stanowisku obciążającym zdrowie, np. dzięki możliwości użycia mniejszej siły fizycznej (podnośniki) lub uwzględniających deficyty wzroku (duże, czytelne wyświetlacze); należy również mieć na uwadze, że doposażenie/wyposażenie stanowisk pracy nie może dotyczyć obowiązków spoczywających na pracodawcy w świetle przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy lub pokrywać się z dofinansowaniem do stanowisk pracy z PFRON (dla pracowników z oznaczoną niepełnosprawnością);
- 8) działania doradcze, mające na celu dostosowanie udzielonego wsparcia do indywidualnych potrzeb i możliwości uczestników (m.in. przez wykorzystanie poradnictwa zawodowego, coachingu); kwalifikowalne jest zaplanowanie również działań doradczych z zakresu ergonomii, organizacji i bezpieczeństwa pracy, przeznaczonych dla kadry zarządzającej lub pracowników zarządzających zasobami ludzkimi przedsiębiorstwa/zakładu pracy objętego wsparciem;
- 9) podnoszenie lub zmianę kwalifikacji w celu przygotowania pracowników do kontynuowania pracy na innym stanowisku o mniejszym obciążeniu dla zdrowia;
- 10) działania wspierające równe traktowanie i niedyskryminację wśród pracowników np.: szkolenia na temat niedyskryminacji w miejscu pracy czy rozwiązania mające na celu wspieranie godzenia życia zawodowego z prywatnym.