

Warto wiedzieć, że fundusze Unii Europejskiej mogą pomóc nie tylko w doinwestowaniu infrastruktury sportów zimowych w polskich górach, ale także w podniesieniu kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych w stacjach narciarskich.

€uro nie tylko na wyciągi

W poprzednich numerach „Stacji Narciarskiej” pisaliśmy o dofinansowaniu infrastruktury sportowej i rekreacyjnej przeznaczonej dla przedsiębiorców prowadzących stacje narciarskie, a także poruszyliśmy problematykę zarządzania projektem dotowanym ze środków unijnych. Pora zatem na przedstawienie możliwości uzyskania dotacji nieinwestycyjnych, przeznaczonych na szkolenia kadry zarządzającej i pracowników stacji narciarskich – w szczególności tych, które oprócz infrastruktury służącej uprawianiu sportu, posiadają obiekty noclegowe lub gastronomiczne.

Warto wiedzieć, że fundusze Unii Europejskiej mogą pomóc także w podniesieniu kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych w bazie stacji narciarskiej. Przedsiębiorca może skorzystać zarówno ze szkoleń oferowanych na rynku przez zewnętrzne instytucje, jak również pokusić się o opracowanie programu szkoleniowego wyłącznie na potrzeby rozwoju własnego biznesu. Środki na ten cel przyznawane są z zasobów Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013.

PO KL – centralnie i regionalnie

Głównym celem Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL) jest „wzrost poziomu zatrudnienia i spójności społecznej”. Jego osiągnięcie ma być zapewnione poprzez realizację sześciu celów strategicznych, w tym m. in. poprawę zdolności adaptacyjnych pracowników

i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce oraz upowszechnieniu edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy. Realizacja Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki odbywa się poprzez wdrażanie dziewięciu tzw. obszarów priorytetowych, podzielonych na dwa istotne komponenty: centralny i regionalny.

Za realizację komponentu centralnego odpowiadają wyznaczone ministerstwa – właściwe dla zakresu tematycznego danego priorytetu. Natomiast w komponentie regionalnym, w niemal wszystkich województwach, funkcje tzw. instytucji pośredniczących pełnią Urzędy Marszałkowskie lub Wojewódzkie Urzędy Pracy.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych możliwe jest w ramach dwóch Priorytetów:

- Priorytet II: Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących,
- Priorytet VIII: Regionalne kadry gospodarki.

Kapitał dla większych firm

W Priorytecie II działaniem, w ramach którego przedsiębiorcy mogą aplikować o środki na podnoszenie kwalifikacji zawodowych swoich pracowników, jest Działanie 2.1. – Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki.

Instytucją wdrażającą to działanie, do której należy składać wnioski aplikacyjne, jest Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

Co istotne, w ramach działania 2.1. dofinansowane będą projekty szkoleniowe i doradcze o zasięgu ponadregional-

nym i ogólnopolskim. Wsparciem objęte zostaną więc wyłącznie firmy posiadające oddziały w różnych regionach kraju lub grupy firm o zbliżonym profilu, pojedynczo działające lokalnie, lecz w grupie obejmujące zasięgiem całą Polskę. Dla właścicieli stacji narciarskich oznacza to, że o dofinansowanie mogą pokusić się jedynie nieliczni.

500 mln zł – to łączna pula środków przewidzianych na realizację Działania 2.1. – Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki.

Niemniej jednak, łączna pula środków przewidzianych na realizację Działania 2.1. jest imponująca – wynosi ponad 500 mln zł. Dlatego też warto przyrzeć się możliwościom uzyskania dotacji w ramach poddziałania 2.1.1. – Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach. W przypadku szkoleń skierowanych bezpośrednio do firmy można wskazać dwa podstawowe rodzaje szkoleń.

- **Szkolenia ogólne** – prowadzące do nabycia kwalifikacji, które mogą być wykorzystane nie tylko u podmiotu, który otrzymał wsparcie, ale także u innych przedsiębiorców lub w innych obszarach działalności. Przykładowo, można wymienić tu szkolenia obejmujące naukę języków obcych, szkolenia z techniki sprzedaży, zarządzanie, marketing, szkolenia zawodowe i inne, które stanowią istotne zwiększenie umiejętności pracownika mogących przydać się w każdym miejscu pracy. Szkolenia ogólne są dofinansowane w większej wysokości – do 80% kosztów w przypadku firm z sektora małych i średnich przedsiębiorstw oraz do 60% w przypadku przedsiębiorstw dużych;



- **Szkolenia specjalistyczne** – polegające na tym, że zajęcia edukacyjne mogą być wykorzystane przez pracownika wyłącznie w firmie będącej beneficjentem pomocy. Przykładowo, szkolenie dotyczy może obsługi systemu informatycznego funkcjonującego wyłącznie w danej firmie, czy zdobywania kompetencji zawodowych nieprzydatnych bezpośrednio u innych pracodawców. Szkolenia specjalistyczne są dofinansowane w wysokości 35% kosztów kwalifikowanych dla dużych przedsiębiorstw oraz do 45% dla sektora małych i średnich firm

Inaczej w regionach

Priorytet VIII, Działanie 8.1. – Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, obejmuje podniesienie i dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób pracujących do potrzeb regionalnej gospodarki.

W ramach tego działania, podobnie jak w Priorytecie II, realizowane będą projekty szkoleniowe i doradcze dla przedsiębiorstw, lecz tym razem działających na skalę lokalną lub regionalną, co jest typowe w przypadku stacji narciarskich. Budżet działania w latach 2007-2013 wynosi ponad 1,2 mld euro.

W ramach tego działania dla przedsiębiorców pragnących podnosić kompetencje swoje i swoich pracowników przewidziano dwa poddziałania: 8.1.1. – Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw oraz 8.1.2. – Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie.

W ramach pierwszego z nich realizowane będą następujące przedsięwzięcia:

- szkolenia ogólne i specjalistyczne oraz doradztwo związane ze szkoleniami dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw w zakresie zarządzania, organizacji pracy, elastycznych form pracy, wdrażania technologii produkcyjnych przyjaznych środowisku, wykorzystania nowoczesnych technologii teleinformatycznych w prowadzonej działalności,

- doradztwo dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw oraz osób samozatrudnionych w zakresie m. in. ekonomii, finansów, zarządzania zasobami ludzkimi, rachunkowości,

- szkolenia skierowane do zatrudnionych osób o niskich kwalifikacjach lub

chcących nabyć nowe, uzupełnić lub podwyższyć swoje kwalifikacje i umiejętności.

Bezpośrednio z powyższych projektów skorzystać będą mogli przedsiębiorcy, regionalne grupy przedsiębiorstw i ich pracownicy oraz osoby dorosłe pracujące na podstawie umów o pracę, umów cywilno-prawnych oraz samozatrudnieni – stanowi to istotną różnicę w porównaniu do poprzedniego okresu programowania, w którym do grupy beneficjentów zaliczały się przede wszystkim osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy.

W ramach poddziałania 8.1.2. wymienione wyżej grupy docelowe korzystać będą mogły m.in. z:

- projektów podnoszących świadomość pracowników i kadr zarządzających modernizowanych firm w zakresie wspierania zmian poprzez szkolenia i doradztwo,

- szkoleń przekwalifikowujących i usług doradczych w zakresie wyboru nowego zawodu i zdobycia nowych umiejętności zawodowych,

- szkoleń i doradztwa dla przedsiębiorców wspomagających proces zmiany profilu działalności przedsiębiorstwa.

Zasady dotyczące poziomu dofinansowania są analogiczne jak dla działania 2.1. PO KL. W przypadku mniejszych firm, które nie mają potrzeby opracowania własnych programów szkoleniowych lub byłoby to z ich perspektywy nieuzasadnione, zawsze istnieje możliwość skorzystania z szerokiej puli różnorodnych szkoleń ogólnopolskich, oferowanych na rynku przez instytucje, które pozyskały dofinansowanie z EFS na ich realizację i zapraszają do uczestnictwa wszystkich zainteresowanych (w tym celu warto odwiedzić stronę internetową www.inwestycjawkadry.pl). Podobnie rzecz ma się ze studiami podyplomowymi.

Kapitał Ludzki – procedury nieludzkie

Pomimo licznych zachęt do ubiegania się o dofinansowanie z PO KL, możliwości realizacji ciekawych przedsięwzięć szkoleniowych i znacznych kwot przeznaczonych z Europejskiego Funduszu Społecznego na ten cel, należy zdawać

sobie sprawę, że procedura oceny projektów – szczególnie w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości – została pomyślana tak, aby jak największa liczba projektów odpadła już na etapie oceny formalnej wniosku.

W praktyce przejawia się to w braku możliwości dokonywania jakichkolwiek poprawek w złożonej dokumentacji, nawet jeżeli wnioskodawca popełnił najbardziej błahę i z pozoru niewiele znaczące błędy, a także restrykcyjnej ocenie złożonych projektów według nie zawsze jasnych kryteriów.

Pomimo licznych zachęt do ubiegania się o dofinansowanie, należy zdawać sobie sprawę, że procedura oceny projektów – szczególnie w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości – została pomyślana tak, aby jak największa liczba projektów odpadła już na etapie oceny formalnej wniosku.

W regionach procedury są nieco bardziej przyjazne, choć niejednolite – zależą od Instytucji Pośredniczących uczestniczących w ich przygotowaniu w każdym województwie. Z tego powodu, profesjonalne przygotowanie dokumentacji powinno się powierzyć firmie doradczącej znającej meandry procedur i kryteriów wyboru projektów PO KL.

Rafał Cieślak

Autor jest współwłaścicielem Kancelarii Doradztwa Gospodarczego Cieślak & Kordasiewicz i ekspertem Polskiego Klubu Infrastruktury Sportowej

