



Fundusze Europejskie  
dla Lubelskiego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



# SIŁA DOŚWIADCZENIA - WYDŁUŻAMY AKTYWNOŚĆ ZAWODOWĄ

Regulamin rekrutacji i realizacji projektu

Lanua Investments Poland Sp. z o.o.





## § 1 Postanowienia ogólne

1. Projekt „Siła doświadczenia-wydłużamy aktywność zawodową” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Priorytetu IX Zaspokajanie potrzeb rynku pracy, Działania 9.6 Adaptacyjność pracodawców i pracowników do zmian.
2. Projekt jest realizowany przez Lanua Investments Poland Sp. z o.o. na podstawie umowy o dofinansowanie projektu nr 19/FELU.09.06-IZ.00-0003/24-00 zawartej dnia 23.04.2025 z Instytucją Zarządzającą Województwem Lubelskim.
3. Projekt jest realizowany w okresie od 01.07.2025 r. do 31.12.2025 r. na terenie województwa lubelskiego.
4. Wszystkie informacje dotyczące realizacji projektu, w tym dokumenty zgłoszeniowe dostępne są na stronie internetowej projektu [www.lanua.pl](http://www.lanua.pl) oraz w biurze projektu.
5. Biuro projektu mieści się przy ul. Pana Balcera 6/13, 20-631 Lublin, telefon: 694 467 103, e-mail: [projekty.lubelskie@lanua.pl](mailto:projekty.lubelskie@lanua.pl)
6. Ogólny nadzór nad realizacją projektu oraz rozstrzyganie spraw nieuregulowanych w Regulaminie projektu należy do kompetencji Kierowniczkę projektu.
7. Niniejszy Regulamin projektu określa:
  - 1) zakres planowanych do realizacji działań oraz zakres wsparcia w projekcie,
  - 2) kryteria i warunki udziału w projekcie,
  - 3) zasady rekrutacji do udziału w projekcie,
  - 4) prawa i obowiązki Uczestnika projektu,
  - 5) zasady rezygnacji z udziału w projekcie.

## § 2 Słownik pojęć

1. Wyjaśnienie pojęć użytych w niniejszym regulaminie:
  - 1) „projekt” - projekt „Siła doświadczenia-wydłużamy aktywność zawodową”,
  - 2) „Regulamin projektu” – Regulamin rekrutacji i realizacji projektu,
  - 3) „Beneficjent” – podmiot pn. Lanua Investments Poland Sp. z o.o., odpowiedzialny za realizację projektu,
  - 4) „Kierowniczka projektu” – osoba zarządzająca projektem,
  - 5) „Kandydat” – osoba ubiegająca się o zakwalifikowanie do udziału w projekcie,
  - 6) „Uczestnik projektu” – osoba zakwalifikowana do udziału w projekcie.

## § 3 Zakres planowanych do realizacji działań oraz zakres wsparcia w projekcie

1. W ramach projektu realizowane będą:
  - 1.1. **Warsztaty grupowe w zakresie zachowań zdrowotnych w miejscu pracy dla pracowników firmy Clar Serwis Sp. z o.o.:**
    - o liczba osób planowanych do objęcia wsparciem: 28 osób (w tym 21 K i 7 M), wiek 40 +
    - o planowany czas trwania warsztatów to 4 godz. zegarowych.

Realizacja warsztatów wynika z potrzeby zapewnienia pracownikom wsparcia wynikającego z opracowanej "Analizy" - warsztaty są zgodne ze zdiagnozowanymi potrzebami, specyfiką stanowisk pracy oraz potencjałem zawodowym pracowników.

Ich celem jest uświadomienie pracownikom konieczności samodzielnego podejmowania działań profilaktycznych dotyczących zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy, a także ograniczenie ryzyka pogorszenia stanu zdrowia w związku z wykonywaną pracą i ograniczeniami związanymi z wiekiem, skutkującego skróceniem czasu aktywności zawodowej. Celem warsztatów jest poprawa sytuacji zdrowotnej Uczestników projektu.



Warsztaty odbywać się zależnie od ustaleń z Uczestnikami projektu (grupa poranna i wieczorna) zgodnie z miejscem zamieszkania lub pracy oraz zgodnie z posiadanymi problemami zdrowotnymi. Warsztaty będą prowadzone w formule stacjonarnej.

### 1.2. Warsztaty grupowe w zakresie profilaktyki chorób cywilizacyjnych dla pracowników firmy **Clar Serwis Sp. z o.o.**:

- o liczba osób planowanych do objęcia wsparciem: 42 osoby (w tym 31 K i 11 M),
- o planowany czas trwania warsztatów to 8 godz. zegarowych.

Strona | 2

Realizacja warsztatów w formie zajęć teoretyczno – praktycznych dla osób zatrudnionych na stanowiskach pracy, wynika z opracowanej „Analizy” jako wymagające wsparcie warsztatowe w zakresie chorób cywilizacyjnych (m.in. cukrzyca, choroby układu krążenia, uzależnienia, stres, problemy ze wzrokiem i słuchem, depresja, choroby nowotworowe, znaczenie badań profilaktycznych, moja niepełnosprawność). Warsztaty są zgodne ze zdiagnozowanymi potrzebami, specyfiką stanowisk pracy oraz potencjałem zawodowym pracowników.

Ich celem jest ograniczenie ryzyka rezygnacji z pracy z powodu pogarszającego się zdrowia, wynikającego z chorób cywilizacyjnych i ich skutków, wsparcie pracowników w podejmowaniu działań profilaktycznych, mających na celu wydłużenie zdolności do pracy i utrzymanie efektywności zawodowej, poprawa świadomości w zakresie zdrowego stylu życia oraz sposobów minimalizowania wpływu chorób cywilizacyjnych na możliwość wykonywania obowiązków zawodowych. Działania te mają na celu wzmacnianie zdolności pracowników do samodzielnego dbania o zdrowie.

Warsztaty odbywać się będą zarówno w dni robocze, jak i w trybie wieczorowym/weekendowo, zależnie od ustaleń z Uczestnikami Projektu, w czasie trwania ich pracy. Warsztaty mogą być prowadzone w formule online, tj. poprzez połączenie się Uczestników Projektu z prowadzącym warsztaty i uczestniczenie w warsztatach w czasie rzeczywistym.

Zakres merytoryczny warsztatów wykracza poza obowiązki pracodawcy.

### 1.3. Konsultacje indywidualne rozwojowe pracowników **Clar Serwis sp. z o.o.**:

- o liczba osób planowanych do objęcia wsparciem: 12 osób (w tym 9 K i 3 M),
- o planowany czas trwania konsultacji to średnio 4 godz./os.

Zaplanowano udział w czterech indywidualnych konsultacjach psychologicznych dla każdego z 12 Uczestników projektu do wykorzystania przez cały czas trwania zadania, średnio 5 m-cy, w zależności od potrzeb.

Potrzeba realizacji konsultacji psychologicznych wynika z przeprowadzonej "Analizy", dotychczasowego doświadczenia Projektodawcy i konsultacji z psychologami. Zakres konsultacji rozwojowych obejmuje tematy tj.: eliminacja zagrożeń związanych z negatywnym wpływem starzenia się i wynikających z tego konsekwencji dotyczącymi Uczestników projektu, samopoczucie i motywację do działania, wzmacnianie pewności siebie poprzez rozwój kompetencji psychospołecznych, nauka skutecznego radzenia sobie ze stresem w środowisku zawodowym, budowanie samoakceptacji, w tym w zakresie wieku i posiadanych ograniczeń, rozwijanie umiejętności asertywności i stawiania granic w relacjach zawodowych, zmiana negatywnych nawyków zdrowotnych i behawioralnych, utrudniających wydłużenie aktywności zawodowej, motywowanie Uczestników Projektu do podejmowania nowych wyzwań oraz aktywności, indywidualne podejście do profilaktyki chorób cywilizacyjnych, dostosowane do potrzeb i stanowiska pracy Uczestników Projektu oraz edukacja na temat skutków przewlekłego stresu i zmęczenia psychicznego oraz sposobów ich eliminacji.

Celem indywidualnych konsultacji rozwojowych jest identyfikacja i eliminacja negatywnych nawyków zdrowotnych i zawodowych, które wpływają na możliwość utrzymania aktywności zawodowej, z uwzględnieniem specyfiki wykonywanej pracy i wieku Uczestników Projektu, wzmacnianie poczucia własnej wartości i wiary w możliwość dalszego aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym, motywowanie do podejmowania nowych wyzwań i aktywności, przeciwdziałanie depresji i chorobom cywilizacyjnym oraz wsparcie w radzeniu sobie ze stresem.

### 1.4. Konsultacje indywidualne z fizjoterapeutą dla pracowników **Clar Serwis sp. z o.o.**:

- o liczba osób planowanych do objęcia wsparciem: 26 osób (w tym 21 K i 5 M),
- o planowany udział w dwóch, indywidualnych konsultacjach średnio po 1,5 godz./os. jedna konsultacja.

Łącznie zaplanowano średnio 3 godz./os. do wykorzystania w okresie średnio 5 m-cy, w zależności od potrzeb Uczestników Projektu. Liczba godz. wynika z przeprowadzonej "Analizy", dotychczasowego doświadczenia Projektodawcy i konsultacji z fizjoterapeutami. Zakres wsparcia obejmuje m.in. diagnozę indywidualnych zagrożeń zdrowotnych związanych z obciążeniami zawodowymi, identyfikację obszarów fizycznych szczególnie narażonych na ryzyko schorzeń, udzielenie instrukcji w zakresie profilaktycznych ćwiczeń i działań dostosowanych do potrzeb i możliwości Uczestników Projektu, wskazanie prostych rozwiązań ergonomicznych możliwych do wdrożenia na stanowisku pracy, edukację Uczestników Projektu na temat zapobiegania urazom wynikającym z wykonywanego zawodu i związanych z ich wiekiem i stanem zdrowia, opracowanie indywidualnego planu profilaktyki fizycznej mającego na celu zapobieganie pogłębianiu się schorzeń i utrzymanie zdolności do pracy.

Celem konsultacji indywidualnych z fizjoterapeutą jest rozpoznanie indywidualnych zagrożeń zdrowotnych wynikających z rodzaju wykonywanej pracy oraz eliminowanie potencjalnych ryzyk związanych z obciążeniami zawodowymi, motywowanie do wprowadzenia regularnych działań profilaktycznych w celu poprawy zdrowia fizycznego, wsparcie w zapobieganiu schorzeniom wynikającym z przeciążeń zawodowych i wieku oraz w eliminowaniu skutków długotrwałej pracy w nieergonomicznych warunkach, edukacja w zakresie profilaktyki fizycznej dostosowana do specyficznych potrzeb Uczestników Projektu, uwzględnienie specyfiki wieku 50+ w indywidualnych działaniach profilaktycznych, w tym wspieranie utrzymania sprawności fizycznej i przeciwdziałanie skutkom naturalnego procesu starzenia się, promowanie aktywności fizycznej jako kluczowego elementu pozwalającego na wydłużenie aktywności zawodowej.

#### 1.5. Konsultacje indywidualne z dietetykiem dla pracowników Clar Serwis sp. z o.o.:

- o liczba osób planowanych do objęcia wsparciem: 12 osób (w tym 7 K i 5 M),
- o planowane średnio 4 konsultacje po 1 godz./os., łącznie śr. 4 godz./os.

Konsultacje indywidualne z dietetykiem do wykorzystania przez okres 5 m-cy, w zależności od potrzeb Uczestników Projektu. Liczba godz. wynika z przeprowadzonej "Analizy" oraz dotychczasowego doświadczenia Projektodawcy i konsultacji z dietetykami i lekarzami.

Zakres wsparcia obejmuje m.in. analizę nawyków żywieniowych Uczestników Projektu oraz ich wpływu na zdrowie i zdolność do pracy, identyfikację zagrożeń wynikających z nieprawidłowego odżywiania, takich jak ryzyko cukrzycy, nadciśnienia, otyłości czy problemów z wydolnością organizmu, które rosną wraz z wiekiem, opracowanie indywidualnych zaleceń dietetycznych dostosowanych do potrzeb zdrowotnych, wieku oraz specyfiki wykonywanej pracy, wskazanie prostych zmian w codziennej diecie, które mogą poprawić samopoczucie, poziom energii oraz odporność na stres, opracowanie indywidualnego planu działań profilaktycznych związanych z żywieniem, uwzględniającego realia zawodowe.

Celem konsultacji indywidualnych z dietetykiem jest wskazanie indywidualnych obszarów ryzyka wynikających z dotychczasowego stylu życia i odżywiania, takich jak podatność na choroby cywilizacyjne, w celu zapobiegania ich rozwojowi i eliminowanie ich poprzez edukację i profilaktykę, uwzględnienie specyficznych potrzeb żywieniowych osób w wieku 50+ w celu zapobiegania skutkom naturalnego procesu starzenia się, motywowanie Uczestników Projektu do zmiany negatywnych nawyków żywieniowych poprzez dostarczanie praktycznych, możliwych do wdrożenia rozwiązań dostosowanych do ich codziennego życia, umożliwiających utrzymanie zdolności do pracy, personalizacja zaleceń w taki sposób, aby uwzględniały nie tylko potrzeby zdrowotne, ale także preferencje żywieniowe i możliwości, co zwiększy ich skuteczność i trwałość zmian.

#### 1.6. Podniesienie kompetencji pracowników Clar Serwis sp. z o.o. powyżej 50 roku życia:

- o liczba osób planowanych do objęcia wsparciem: 34 osoby (w tym 21 K i 13 M),
- o zaplanowano szkolenia średnio 16 godz./os.

Zaplanowane do realizacji podniesienie kompetencji pracowników odbywać się będzie w formie szkoleń przeznaczonych dla pracowników powyżej 50 roku życia, zatrudnionych na stanowiskach pracy, które zostały wykazane w opracowanej "Analizie" jako wymagające podniesienia kompetencji.

Tematyka szkoleń jest zgodna ze zdiagnozowanymi potrzebami i potencjałem Uczestników Projektu oraz wymaganiami związanymi z branżą czystości. Szkolenia ukierunkowane są na rozwój kwalifikacji i kompetencji niezbędnych do dalszego wykonywania pracy w tej branży, przy jednoczesnym uwzględnieniu specyficznych potrzeb zdrowotnych i zawodowych Uczestników Projektu, aby mogli oni skutecznie kontynuować pracę w firmie i dłużej pozostawać aktywni zawodowo.



Zakres wsparcia tj. szczegółowy program szkoleń, ich terminy, miejsca realizacji, materiały szkoleniowe itp. będą ustalane z Uczestnikami Projektu, ich przełożonymi i wykonawcami szkoleń, zgodnie z potrzebami określonymi w "Analizie". Efektem każdego szkolenia ma być uzyskanie kwalifikacji/kompetencji zawodowych. Szkolenia prowadzące do uzyskania kompetencji będą realizowane zgodnie z 4 etapami. Minimalna frekwencja Uczestników Projektu to 80%.

Celem szkoleń jest zapewnienie Uczestnikom Projektu kwalifikacji i kompetencji niezbędnych do dalszego wykonywania obowiązków zawodowych w sposób bezpieczny, efektywny i zgodny z wymaganiami branży, wzmocnienie pozycji starszych pracowników w firmie poprzez umożliwienie im uzyskania nowych kompetencji, a następnie wykorzystania ich wraz z posiadanym doświadczeniem zawodowym w roli mentorów dla młodszych pracowników, co dodatkowo zwiększy ich wartość, przeciwdziałanie zjawisku wypierania starszych pracowników przez młodszych dzięki podniesieniu ich kwalifikacji, promowanie integracji i współpracy międzypokoleniowej w miejscu pracy.

**1.7. Warsztaty i doradztwo dla kadry zarządzającej z zakresu zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie**, dla 12 osób kadry zarządzającej firmy CLAR SERWIS - oddział lubelski. Wsparcie realizowane w formie warsztatów grupowych i doradztwa indywidualnego:

- **warsztaty w zakresie zarządzania wiekiem**
  - liczba osób planowanych do objęcia wsparciem: 12 osób, w dwóch grupach
  - czas trwania to 12 godz. (2 dni po śr. 6 godz./dzień).

Grupy warsztatowe określane będą na podstawie terminów realizacji zajęć (np. grupa poranna i wieczorna) oraz zgodnie z miejscem zamieszkania/pracy. Zakres wsparcia obejmuje diagnoza potrzeb przedsiębiorstwa w zakresie zarządzania wiekiem, identyfikację korzyści płynących z aktywizacji pracowników 50+, budowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej integracji międzypokoleniowej, wdrażanie mechanizmów wspierających pracowników w wieku 50+ w miejscu pracy (np. mentoring, ergonomiczne dostosowanie stanowisk), zasady równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, w tym ze względu na wiek czy niepełnosprawność, dostosowywanie polityki szkoleniowej do potrzeb pracowników starszych, tworzenie indywidualnych planów wsparcia dla pracowników 50+, mających na celu wydłużenie, ich aktywności zawodowej.

- **doradztwo indywidualne**
  - liczba osób planowanych do objęcia wsparciem: 6 osób,
  - czas trwania to śr. 2 godz. na osobę.

Wsparcie doradcze skoncentrowane na członkach kadry zarządzającej, którzy zarządzają zespołami o największym udziale pracowników 50+ i zdiagnozowanych potrzebach w zakresie zarządzania wiekiem. Zakres wsparcia obejmuje m.in.: analizę indywidualnych potrzeb i wyzwań w konkretnych zespołach, w szczególności dotyczących pracowników 50+, opracowanie strategii zarządzania wiekiem dostosowanej do struktury zespołu i specyfiki pracy, planowanie działań wspierających dłuższą aktywność zawodową pracowników, rozwiązywanie bieżących problemów związanych z integracją międzypokoleniową i motywowaniem pracowników 50+ w danym zespole.

Celem doradztwa indywidualnego jest konieczność wdrożenia polityki zarządzania wiekiem w firmie CLAR SERWIS, by wydłużyć aktywność zawodową pracowników, potrzeba przygotowania kadry zarządzającej do efektywnego wspierania starszych pracowników poprzez rozwój kompetencji w obszarze zarządzania wiekiem i integracji międzypokoleniowej a także zapewnienie stabilności i efektywności zespołów poprzez wdrażanie mechanizmów wspierających, takich jak mentoring, indywidualne plany wsparcia i dostosowanie stanowisk pracy.

**1.8. Dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb pracowników powyżej 50 roku życia:**

- liczba osób planowanych do objęcia wsparciem: 23 osoby (w tym 17 K i 6 M),
- realizacja w miejscu pracy.

Zaplanowane do realizacji dostosowanie stanowisk pracy jest zgodne z potrzebami zgłaszanymi przez pracowników i ich przełożonych w ramach opracowanej uprzednio „Analizy”.

W ramach zadania zaplanowano wybór dostawców sprzętu i ich zakup oraz wdrożenie na stanowiskach pracy, w tym urządzenia:

- a) Bezprzewodowa szorowarka





- b) Maszyna szorująco-zbierająca
- c) Dmuchawa do liści
- d) Zestaw do czyszczenia na wysokości
- e) Urządzenie wysokociśnieniowe
- f) Maszyna szorująco-suszająca
- g) Odśnieżarka
- h) Zestaw teleskopowy do sprzątania
- i) Ergonomiczny zestaw do mycia okien

Zakupione sprzęty pozwalają na ograniczenie czynników mających niekorzystny wpływ na zdrowie fizyczne pracowników takie jak męcząca (wymuszona, niewygodna) pozycja ciała, w tym sprawiająca ból, powtarzalne ruchy dłoni i ramion, wysiłek fizyczny związany z przemieszczaniem ciężkich sprzętów/mebli, hałas, kontakt z pyłami, ryzyko poślizgnięcia, upadku, użytkowanie narzędzi ręcznych. "Analiza" wykazała, iż część stanowisk pracy z uwagi na charakter wykonywanych obowiązków i potrzeby pracowników, wymaga wyposażenia w więcej niż 1 sprzęt, przy czym jednocześnie 1 sprzęt może być użytkowany przez więcej niż 1 pracownika.

Dostosowanie stanowiska pracy nie dotyczy obowiązków spoczywających na pracodawcy zgodnie z przepisami BHP oraz nie pokrywa się z dofinansowaniem do stanowisk pracy z PFRON.

Celem wsparcia jest ograniczenie obciążeń fizycznych, psychicznych i problemów zdrowotnych Uczestników Projektu wynikających z wykonywanej pracy i wieku pracowników, poprzez eliminację negatywnych czynników ryzyka i zwiększenie wydajności pracy Uczestników Projektu, zapewnienie ergonomicznych i bezpiecznych stanowisk pracy, umożliwienie kontynuacji zatrudnienia, ale w mniejszym stopniu obciążającym zdrowie Uczestników projektu.

#### 1.9. Warsztaty antydyskryminacyjne:

- o liczba osób planowanych do objęcia wsparciem: 15 osób (w tym 9 K i 6 M),
- o realizacja w formie warsztatów grupowych, średnio 3 grupy, czas trwania 4 godz. (1 dzień)

Wsparcie realizowane dla osób zatrudnionych na stanowiskach pracy, które zostały wykazane w opracowanej "Analizie" jako wymagające wsparcia warsztatowego Warsztaty odbywać się będą zarówno w dni robocze, jak i w trybie wieczorowym/weekendowo, zależnie od ustaleń z UP.

Warsztaty wykraczają poza obowiązki pracodawcy.

Zakres warsztatów antydyskryminacyjnych to Edukacja na rzecz praw człowieka, jako punkt wyjścia do działań antydyskryminacyjnych, pogłębienie wiedzy na temat stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji w życiu zawodowym i przestrzeni publicznej, budowanie kompetencji przeciwdziałania dyskryminacji, pogłębianie wiedzy nt. grup, dyskryminowanych, w tym kobiet, osób starszych i ON, kształtowanie postawy otwartej, tolerancyjnej, zgodnej z normami moralnymi i prawnymi, praktyczne aspekty przeciwdziałania w odniesieniu do patologicznych zachowań w miejscu pracy, w tym sposoby rozpoznawania i klasyfikowania takich zachowań i postaw, a także sposoby, przeciwdziałania im, w tym w zakresie wynagrodzeń i godzenia życia zawodowego z prywatnym, mobbing, rozwijanie postaw związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na m.in. płeć, rasę, niepełnosprawność, wiek, religię, światopogląd, orientację seksualną, tożsamość płciową, pochodzenie, status społ. czy ekonomiczny.

Konieczność zapewnienia UP wsparcia wynikającego z opracowanej "Analizy" - warsztaty są zgodne ze zdiagnozowanymi potrzebami, specyfiką stanowisk pracy oraz potencjałem zawodowym, pracowników, budowanie wśród UP postaw społecznych opartych m.in. na tolerancji, wolności, szacunku do drugiej osoby, wskazywanie przejawów dyskryminacji i możliwości jej przeciwdziałania, w tym pozyskanie, umiejętności odpowiedniego reagowania na każdy przejaw nierównego traktowania w miejscu pracy ze względu na stan zdrowia, wiek, płeć, religię czy pochodzenie.

2. Organizacja warsztatów, szkoleń czy konsultacji będzie się odbywała w miejscach dogodnych dla Uczestników projektu (blisko miejsc pracy/zamieszkania) lub w formule online.



## § 4

### Kryteria udziału w projekcie

1. Projekt skierowany jest do 50 pracowników **CLAR SERWIS Sp. z o.o.** (37K/13M) zatrudnionych na terenie woj. lubelskiego.

Uczestnicy/Uczestniczki projektu muszą spełnić łącznie następujące kryteria kwalifikujące:

- zatrudnienie na terenie woj. lubelskiego (zgodnie z KC)
- zatrudnienie w CLAR SERWIS Sp. z o.o. - oddział lubelski na podstawie umowy o pracę
- status osoby z niepełnosprawnością min. 38 osób (29 K/9 M)

Strona | 6

Ponadto wszyscy Uczestnicy projektu muszą posiadać ważne przeszkolenie w dziedzinie BHP oraz ważne badania lekarskie.

2. Wymienione wyżej kryteria stanowią niezbędne kryteria kwalifikujące do udziału w projekcie. Oznacza to, że muszą one zostać spełnione, aby Kandydat mógł wziąć udział w projekcie.

Ponadto wyodrębniono odrębną pulę miejsc, dla których tworzone będą osobne listy rankingowe dla:

- a. kobiet – min. 37 kobiet,
- b. osoby z niepełnosprawnością -min. 38 osób,
- c. osoby powyżej 50 r.ż.-38 osoby,
- d. 38 pracowników gospodarczych i 12 osób należących do kadry zarządzającej.

W sytuacji przyznania łącznie takiej samej liczby pkt, o miejscu na liście rankingowej decyduje wyższy stopień niepełnosprawności i kolejność zgłoszenia. W przypadku niezakwalifikowania się do projektu ze względu na ograniczoną liczbę miejsc utworzona zostanie lista rezerwowa, obejmująca wszystkich kandydatów, którzy spełnili ww. kryteria, lecz nie zostali zakwalifikowani ze względu na wyczerpanie dostępnych miejsc.

Jeżeli zaistnieje sytuacja, niezależna od pracodawcy, że w momencie zamknięcia rekrutacji liczba pracowników spadnie poniżej 50 osób lub w trakcie realizacji proj. dojdzie do zmniejszenia zatrudnienia to w momencie uzupełnienia wakatów, zostanie przeprowadzona rekrutacja uzupełniająca na wolne miejsca w poszczególnych formach wsparcia

Kwestie sporne rozstrzyga Komisja Rekrutacyjna w składzie: Kierownik projektu oraz Specjalista ds. BHP.

## § 5

### Warunki udziału w projekcie

1. Warunkiem udziału w projekcie jest:
  - 1) spełnienie kryteriów kwalifikujących, opisanych w § 4, pkt 1,
  - 2) złożenie następujących dokumentów:
    - a) wypełnionego i podpisanego **Formularza zgłoszeniowego** zawierający oświadczenie o miejscu zamieszkania (zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 1 do *Regulaminu rekrutacji i realizacji projektu*),
    - b) podpisanego **Oświadczenia Uczestnika projektu** (zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 2 do *Regulaminu rekrutacji i realizacji projektu*),
    - c) **kserokopia orzeczenia o stopniu niepełnosprawności** lub analogicznego dokumentu wydanego na podstawie ustawy o ochronie zdrowia psychicznego,
  - 3) zaświadczenie o zatrudnieniu w Clar Serwis Sp. z o.o. oddział lubelski oraz potwierdzenie przeszkolenia w dziedzinie BHP oraz potwierdzenie ważności badań lekarskich bez przeciwwskazań do zatrudnienia (weryfikacja na podstawie dostępnej dokumentacji kadrowej),
  - 4) udostępnienie do wglądu **dowodu osobistego** w celu potwierdzenia płci i wieku.
2. Zgłoszenia do udziału w projekcie przyjmowane są:
  - 1) osobiście w biurze projektu: ul. Pana Balcera 6/13, 20-631 Lublin



- 2) pocztą tradycyjną na adres: Biuro projektu „Siła doświadczenia-wydłużamy aktywność zawodową”  
ul. Pana Balcera 6/13, 20-631 Lublin
- 3) drogą mailową na adres: [projekty.lubelskie@lanua.pl](mailto:projekty.lubelskie@lanua.pl)

## § 6

### Zasady rekrutacji do udziału w projekcie

1. Rekrutacja do projektu prowadzona jest w sposób ciągły, do momentu zebrania co najmniej 50 Uczestników projektu.
2. Rekrutacja do projektu prowadzona jest poprzez organizację m.in. indywidualnych i grupowych spotkań rekrutacyjnych z Kandydatami na terenie województwa lubelskiego.
3. Rekrutacja do projektu prowadzona jest przez Kierownika projektu przy wsparciu bezpośrednich przełożonych potencjalnych Kandydatów i Kandydatek.
4. Rekrutacja do projektu obejmuje następujące etapy:
  - 1) ocenę złożonych przez Kandydata dokumentów pod względem kompletności, wg kryteriów kwalifikujących, opisanych w § 4, pkt 1 (kryteria kwalifikujące muszą być spełnione, aby Kandydat mógł przejść do kolejnego etapu rekrutacji) oraz kryteriów punktowych opisanych w § 4, pkt 2,
  - 2) Indywidualna rozmowa Specjalisty ds. BHP z Kandydatami, bazująca na wynikach "Analizy", celem dokonania oceny i identyfikacji indywidualnych potrzeb Uczestników, decydujących o przyporządkowaniu do fakultatywnych form wsparcia dostosowanych do ich indywidualnych potrzeb wynikających z wiedzy, umiejętności, kwalifikacji,
  - 3) stworzenie przez Kierowniczkę projektu list rankingowych Kandydatów i podjęcie decyzji o przyjęciu do projektu tych Kandydatów. Listy rankingowe tworzone są w trybie ciągłym. Kierowniczka projektu, kierując się koniecznością realizacji działań projektowych zgodnie z harmonogramem, podejmuje decyzję o wcześniejszym zakończeniu etapu rekrutacji i przyjęciu Kandydatów do projektu,
  - 4) przekazanie Kandydatom informacji o zakwalifikowaniu się do udziału w projekcie drogą listowną, elektroniczną, telefoniczną lub osobiście.

## § 7

### Prawa i obowiązki Uczestnika projektu

1. Uczestnik projektu ma prawo do:
  - 1) bezpłatnego dostępu do wszystkich form wsparcia oferowanych w ramach projektu, adekwatnie do diagnozy jego potrzeb i wskazań opracowanej Analizy,
  - 2) wypowiedzenia *Umowy uczestnictwa w projekcie* na warunkach opisanych w § 6 tejże umowy.
2. Uczestnik projektu ma obowiązek:
  - 1) przestrzegania *Regulaminu rekrutacji i realizacji projektu* oraz przepisów prawa powszechnego,
  - 2) regularnego, punktualnego, aktywnego uczestnictwa we wszystkich formach wsparcia, w których zadeklarował swój udział,
  - 3) regularnego, punktualnego, aktywnego uczestnictwa w przewidzianych formach wsparcia w wymiarze co najmniej 80% czasu przewidzianego ich programem,
  - 4) usprawiedliwienia nieobecności – Beneficjent dopuszcza usprawiedliwienie nieobecności spowodowane chorobą lub ważnymi sytuacjami losowymi na podstawie przedstawionego zwolnienia lekarskiego lub innych dokumentów usprawiedliwiających nieobecność,
  - 5) stosowania się do zaleceń personelu projektu: trenerów, specjalistów oraz personelu zarządzającego projektem (Kierowniczki projektu), o ile nie są sprzeczne z niniejszym Regulaminem, przepisami prawa oraz zasadami współżycia społecznego,
  - 6) bieżącego przekazywania personelowi projektu informacji o wszystkich zdarzeniach mogących zakłócić jego dalszy udział w projekcie,





- 7) potwierdzania odbioru materiałów szkoleniowych,
- 8) wypełniania niezbędnych dokumentów związanych z udziałem w projekcie, udostępnionych przez Beneficjenta oraz upoważnione do tego instytucje, to jest: list obecności, ankiet ewaluacyjnych i dokumentów niezbędnych do określenia potrzeb i rezultatów, oświadczeń,
- 9) udostępnienia w okresie do 4 tygodni od zakończenia udziału w projekcie danych dotyczących swojego statusu na rynku pracy potwierdzonych stosownymi dokumentami,
- 11) udzielania wszelkich informacji związanych z udziałem w projekcie instytucjom zaangażowanym we wdrażanie Programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027

## § 8

### Zasady rezygnacji z udziału w projekcie

1. Uczestnik projektu zostaje skreślony z listy Uczestników projektu, w przypadku:
  - a) naruszenia postanowień niniejszego Regulaminu projektu lub zasad współżycia społecznego,
  - b) ujawnienia złożenia nieprawdziwych informacji na etapie rekrutacji do projektu,
  - c) zwolnienia dokonanego przez Pracodawcę w okresie trwania projektu,
  - d) przekroczenia dozwolonego limitu nieobecności i nieusprawiedliwienia ich,
  - e) złożenia pisemnego oświadczenia o rezygnacji z uczestnictwa w projekcie.

## § 9

### Postanowienia końcowe

1. Udział w projekcie jest całkowicie bezpłatny.
2. Wsparcie przewidziane w projekcie realizowane będzie na terenie woj. lubelskiego.
3. Uczestnik projektu zobowiązany/a jest do respektowania zasad niniejszego Regulaminu.
4. Akceptacja niniejszego Regulaminu warunkuje możliwość przystąpienia do udziału w projekcie.
5. Beneficjent zastrzega sobie prawo do wniesienia zmian do Beneficjent lub wprowadzenia dodatkowych jego postanowień, jeśli pojawi się taka konieczność. Każdorazowo o zmianie postanowień Regulaminu projektu Uczestnik projektu będzie informowany w formie pisemnej i/lub poprzez publikację tej informacji na stronie [www.lanua.pl](http://www.lanua.pl).
6. Beneficjent nie ponosi odpowiedzialności za zmiany w ustawach i rozporządzeniach dotyczących funduszy strukturalnych oraz różnice w interpretacji zapisów prawnych mogące pojawić się w trakcie realizacji projektu.
7. Ostateczna interpretacja Regulaminu projektu należy do Beneficjenta.
8. Regulamin projektu wchodzi w życie z dniem 04.07.2025 r.

.....  
*miejsowość i data*

.....  
*Czytelny podpis*

#### Załączniki:

1. Formularz zgłoszeniowy
2. Oświadczenie uczestnika projektu