



**Standardy realizacji wsparcia
w ramach konkursu nr RPLU.10.03.00-IZ.00-06-001/18
Działanie 10.3 *Programy polityki zdrowotnej*
RPO WL na lata 2014-2020**

I. Zasady ogólne

1. Zgodnie z *Wytycznymi w obszarze zdrowia* projekty ukierunkowane na eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy dostosowane będą do potrzeb konkretnych pracodawców i ich pracowników, w tym mogą przewidywać działania służące przekwalifikowaniu¹ osób narażonych na zdrowotne czynniki ryzyka w miejscu pracy.
2. W środowisku pracy występują różne czynniki mogące powodować zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. Klasyfikacja tych czynników może być dokonywana ze względu na ich oddziaływanie na organizm jak i na ich właściwości.
3. Wśród czynników ryzyka szkodliwych dla zdrowia w miejscu pracy można wymienić m.in.:
 - a) czynniki biologiczne, czyli: drobnoustroje komórkowe w tym zmodyfikowane genetycznie; jednostki bezkomórkowe zdolne do replikacji lub przenoszenia materiału genetycznego w tym zmodyfikowane genetycznie; hodowle komórkowe; pasożyty wewnętrzne człowieka - które mogą być przyczyną zakażeń, zatruc lub alergii.
 - b) czynniki fizyczne (hałas, wibracje, promieniowanie, pole elektromagnetyczne, elektryczność, pyły przemysłowe, czynniki niebezpieczne mogące prowadzić do urazów, takie jak poruszające się maszyny i ruchome elementy maszyn, przemieszczające się wyroby i materiały, ostre i wystające elementy),
 - c) czynniki chemiczne, które dzieli się w zależności od skutków i rodzaju ich działania na organizm człowieka (toksyczne, drażniące, uczulające, rakotwórcze, mutagenne, upośledzające funkcje rozrodcze) lub w zależności od sposobów wchłaniania (przez drogi oddechowe, przez skórę i błony śluzowe, przez przewód pokarmowy),
 - d) czynniki psychofizyczne, do których zalicza się obciążenia fizyczne (statyczne i dynamiczne) oraz obciążenia nerwowo-psychiczne (obciążenie umysłu, przeciążenie lub niedociążenie percepcyjne, obciążenie emocjonalne, stres).²
4. Wsparcie w projekcie realizowane będzie **wyłącznie na rzecz pracowników u wskazanego/-ych we wniosku o dofinansowanie pracodawcy/-ów** z terenu województwa lubelskiego³.
5. Zaplanowane do realizacji w ramach projektu wsparcie odbywać się będzie na podstawie przeprowadzonej u konkretnego pracodawcy/-ców pogłębionej analizy,

¹ Przekwalifikowanie rozumiane jako nabycie kompetencji, umiejętności lub kwalifikacji, mające na celu umożliwienie kontynuowania pracy na zmodernizowanym stanowisku lub rozpoczęcie pracy na innym stanowisku, które nie stanowi obciążenia dla zdrowia danego pracownika.

² Klasyfikacja czynników zagrożeń występujących w środowisku pracy, portal: e-specjalistabhp.pl

³ Poprzez pracodawcę z terenu województwa lubelskiego rozumie się pracodawcę posiadającego siedzibę (filię, delegaturę, oddział czy inną prawnie dozwoloną formę organizacyjną działalności podmiotu) na terenie województwa lubelskiego.

czyli zgodnie ze zdiagnozowanymi potrzebami (zgodnie z zapisami rozdziału II Standardów).

6. Przez pracownika należy rozumieć personel przedsiębiorstwa zgodnie z treścią Rozporządzenia 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. 2015 r. poz. 1073).
7. Grupa docelowa projektu, czyli pracownicy danego/-ych zakładu/-ów pracy powinna być opisana z uwzględnieniem takich cech jak: czynniki ryzyka na stanowisku pracy, okres zatrudnienia pracownika/ów na danym rodzaju stanowiska (rodzaj wykonywanej pracy) generującym zdiagnozowane w analizie czynniki ryzyka, wiek, płeć, niepełnosprawność itp.

II. Zasady realizacji projektów

1. Celem projektów ukierunkowanych na eliminowanie zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy jest wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących poprzez wdrożenie programów naprawczych przyczyniających się do minimalizacji w miejscu pracy tych czynników, które są identyfikowane jako negatywnie wpływające na zdrowie osób pracujących.
2. Działania realizowane w ramach projektu nie zastępują obowiązkowych działań z zakresu medycyny pracy, do których realizacji jest zobowiązany pracodawca na podstawie przepisów rozdziału VI ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666) oraz ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1184).
3. W projekcie nie ma możliwości finansowania działań, do realizacji których pracodawca jest zobligowany na mocy przepisów powszechnie obowiązujących.
4. Projekty są wdrażane w oparciu o pogłębioną analizę występowania niekorzystnych czynników zdrowotnych w środowisku pracy oraz koncentrują się na wsparciu pracodawców w opracowaniu i wdrożeniu rozwiązań organizacyjnych przyczyniających się do eliminacji zidentyfikowanych zagrożeń dla zdrowia.
5. W przypadku wystąpienia pomocy publicznej, mają zastosowanie odpowiednie przepisy rozporządzenia 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. poz. 1073).

W przypadku gdy projektodawca jest jednocześnie beneficjentem projektu staje się również beneficjentem pomocy *de minimis*/pomocy publicznej.

W przypadku gdy projektodawca realizuje projekt dla innych pracodawców jest jednocześnie operatorem podmiotem udzielającym pomocy a pracodawcy stają się odbiorcami pomocy jaka jest im udzielana jako jeden z elementów projektu.

6. Doposażenie/wyposażenie stanowisk pracy możliwe jest tylko w uzasadnionych przypadkach, wyłącznie w celu zapewnienia ergonomii stanowiska pracy oraz utrzymania zatrudnienia w zakresie bezpośrednio wynikającym z diagnozy potrzeb na konkretnym stanowisku/grupie stanowisk w związku z występującymi na nim/nich czynnikami ryzyka. Pozwoli to na wsparcie osób, które będą mogły kontynuować pracę na tym samym stanowisku pracy, ale obciążającym zdrowie w mniejszym stopniu.
7. Projekty nie mogą być ukierunkowane wyłącznie na doposażenie/wyposażenie stanowisk pracy – finansowanie doposażenia/wyposażenia zakładu pracy musi być połączone ze wsparciem skierowanym bezpośrednio do pracowników.

III. Zakres zadań

1. Działania realizowane w ramach projektu mogą dotyczyć m.in. (katalog nie stanowi zamkniętego zbioru – działania zaplanowane w projekcie muszą wynikać z przeprowadzonej pogłębionej analizy):
 - a) przekwalifikowania pracowników długotrwale pracujących w warunkach negatywnie wpływających na zdrowie, przygotowującego ich do kontynuowania pracy na innych stanowiskach o mniejszym obciążeniu dla zdrowia;
 - b) badań profilaktycznych, wykraczających poza obowiązkowe badania okresowe z zakresu medycyny pracy, które mogą być finansowane w projekcie pod warunkiem, że są one niezbędne do realizacji celów projektu oraz nie mogą zostać sfinansowane ze środków publicznych (wykraczają poza gwarantowane świadczenia opieki zdrowotnej). W przypadku, gdy projekt przewiduje usługi zdrowotne wymienione w katalogu świadczeń gwarantowanych jako podstawowe i jednocześnie niezbędne dla realizacji tego wsparcia, jak i usługi zdrowotne ponadstandardowe, stanowiące wartość dodaną do funkcjonującego systemu opieki zdrowotnej, opracowane w logiczną całość oraz skierowane do zdefiniowanej grupy docelowej, mogą być uznane za wykraczające poza zakres świadczeń gwarantowanych i niezastępujące świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych⁴;
 - c) zdrowia psychicznego pracowników, w tym m.in.: poradnictwo psychologiczne; psychiatryczne; warsztaty psychospołeczne (radzenie sobie ze stresem, z wypaleniem zawodowym, rozwiązywanie konfliktów w miejscu pracy itd.);

⁴ Realizatorem usług zdrowotnych zaplanowanych w ramach projektu będzie podmiot wykonujący działalność leczniczą uprawniony do tego na mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

- d) poprawy ergonomii pracy (np. modernizowanie, w tym doposażenie/wyposażenie stanowisk pracy⁵):
- instalowanie/tworzenie ulepszeń na stanowiskach pracy, służących ograniczaniu 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.;
 - 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);
- e) wdrożenia zmian organizacyjnych mających na celu eliminację zidentyfikowanych czynników ryzyka wpływających negatywnie na zdrowie pracowników, w tym usprawnienia procedur wczesnej identyfikacji zagrożeń w środowisku pracy negatywnie wpływających na zdrowie pracowników, realizowanych wyłącznie jako uzupełnienie działań określonych w lit. a-d;
- f) działań w zakresie edukacji zdrowotnej i promocji zdrowego stylu życia, realizowanych wyłącznie jako uzupełnienie działań określonych w lit. a-e, prowadzonych przez osoby posiadające kwalifikacje w określonym zakresie lub w określonej dziedzinie medycyny.
2. Wnioskodawca może korzystać z rozwiązań programów opracowanych w latach 2007-2013 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, dostępnych na stronie [Programy zdrowotne](#), tj.:
- a) Kompleksowy program profilaktyczny dotyczący chorób narządu słuchu pochodzenia zawodowego;
 - b) Kompleksowy program profilaktyczny dotyczący chorób zawodowych skóry;
 - c) Kompleksowy program profilaktyczny dotyczący alergii zawodowej;
 - d) Kompleksowy program profilaktyczny dotyczący chorób zakaźnych u personelu medycznego;
 - e) Kompleksowy program profilaktyczny dotyczący boreliozy pochodzenia zawodowego;
 - f) Kompleksowy program profilaktyczny dotyczący chorób układu ruchu i obwodowego układu nerwowego wywołanych sposobem pracy;
 - g) Kompleksowy program profilaktyczny dotyczący chorób układu krążenia;
 - h) Kompleksowy program profilaktyczny dotyczący psychospołecznych zagrożeń w środowisku pracy;
 - i) Program ukierunkowany na powroty do pracy dla osób z zaburzeniami głosu o podłożu zawodowym;
 - j) Kompleksowy program ukierunkowany na powroty do pracy pacjentów z pylicą płuc;

⁵ 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 orzeczoną niepełnosprawnością).

- k) Kompleksowy program ukierunkowany na powroty do pracy pacjentów z chorobami alergicznymi.
3. Przykładowy katalog form wsparcia, jakie mogą zostać zaplanowane we wniosku o dofinansowanie projektu w związku z eliminacją czynników ryzyka dla zdrowia występujących w środowisku pracy:
- a) świadczenia zdrowotne dla pracowników wykraczające poza zakres badań profilaktycznych wynikających z charakteru wykonywanej pracy (uwzględniając kryteria płci i wieku),
 - b) edukacja zbiorowa dla pracowników na terenie zakładu pracy w zakresie profilaktyki chorób cywilizacyjnych, a także edukacja zdrowotna i promocja zdrowego i aktywnego stylu życia oraz kompleksowe działania na rzecz walki ze stresem;
 - c) działania związane z edukacją na temat profilaktyki zdrowotnej – dotyczy profilaktyki finansowanej i dostępnej ze środków publicznych. Dodatkowo projekt powinien zakładać bezpośrednie wsparcie dla pracowników w zakresie poszerzania wiedzy na temat zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy oraz działań prewencyjnych.
 - d) działania na rzecz ochrony narządu ruchu pracowników w miejscu pracy (edukacja, profilaktyka, konsultacje, pakiety rehabilitacyjne);
 - e) zorganizowanie indywidualnych konsultacji z psychologiem dla pracowników zakładu pracy;
 - f) zorganizowanie punktu medycznego na terenie zakładu pracy (np. pomiar ciśnienia tętniczego krwi, pomiar glukozy we krwi), z zastrzeżeniem zapisów rozdziału II, ust 2 i 3;
 - g) działania doradcze, mające na celu wsparcie pracownika na nowym zmodernizowanym stanowisku pracy (m.in. przez wykorzystanie poradnictwa zawodowego, coachingu) – działanie realizowane jako uzupełniające do pozostałych punktów w ust. 4;
 - h) działania doradcze z zakresu ergonomii, organizacji i bezpieczeństwa pracy, przeznaczone dla kadry zarządzającej/pracowników zarządzających zasobami ludzkimi przedsiębiorstwa/ zakładu pracy objętego wsparciem.

IV. Pogłębiona analiza zdrowotnych czynników ryzyka w miejscu pracy

1. Projekty są wdrażane w oparciu o obowiązkową pogłębioną analizę występowania niekorzystnych czynników zdrowotnych w danym zakładzie pracy, a działania projektowe muszą stanowić odpowiedź na zdiagnozowane potrzeby konkretnego pracodawcy i jego pracowników.

2. Przed złożeniem wniosku o dofinansowanie projektu wnioskodawca jest zobligowany do przeprowadzenia pogłębionej **analizy** problemów związanych z niekorzystnymi czynnikami zdrowotnymi w tym zakładzie/-dach pracy, które zostaną objęte wsparciem. We wniosku o dofinansowanie projektu należy zawrzeć główne wnioski z przeprowadzonej analizy wraz z danymi statystycznymi określonych problemów. Działania przewidziane w ramach projektu powinny korelować z przedstawionymi we wniosku problemami, a także powinny mieć bezpośrednie przełożenie na poszczególne wydatki zaplanowane w szczegółowym budżecie projektu.
3. Analiza powinna być zatwierdzona przez wnioskodawcę/pracodawcę oraz udostępniona na wezwanie IZ. We wniosku o dofinansowanie projektu wymagana jest deklaracja realizacji działań w projekcie wyłącznie w oparciu o wyniki pogłębionej analizy.
4. Analiza powinna zawierać m.in.:
 - a) analizę stanowisk obciążających zdrowie pracowników w odniesieniu do każdego wspieranego pracodawcy/ analizę sektora/ branży w zakresie zdrowotnych czynników ryzyka
 - b) dane statystyczne dotyczące pracowników, których zdrowie jest narażone ze względu na charakter/warunki pracy w odniesieniu do każdego wspieranego pracodawcy;
 - c) charakterystykę ww. grup pracowników, uwzględniającą m. in. :
 - ich staż pracy na stanowisku obciążającym zdrowie,
 - rodzaj problemów zdrowotnych, których doświadczają z uwagi na zatrudnienie u danego pracodawcy,
 - potrzeby i oczekiwania pracowników z obciążeniami zdrowotnymi,
 - luki kompetencyjne pracowników, stanowiące przeszkodę w przeniesieniu na stanowisko o mniejszym obciążeniu dla zdrowia;
 - d) analizę potrzeb w zakresie modernizacji stanowisk z uwagi na ich obciążający wpływ na zdrowie pracowników.