



Fundusze Europejskie
Program Regionalny



Śląskie.
Pozytywna energia



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

NAJCZĘŚCIEJ ZADAWANE PYTANIA
dotyczące konkursu nr RPSL.07.01.03-IP.02-24-002/15 w ramach
Poddziałania 7.1.3 *Poprawa zdolności do zatrudnienia osób poszukujących*
pracy i pozostających bez zatrudnienia
Regionalnego Programu Operacyjnego
Województwa Śląskiego na lata 2014-2020

PYTANIE 1.

Jaka jest interpretacja zapisów Rozporządzenia MiR z dnia 02.07.2015r. w sprawie udzielenia pomocy de minimis oraz pomocy publicznej w ramach programów operacyjnych finansowanych z EFS na lata 2014 – 2020 w kontekście planowanych wydatków – środków trwałych w ramach Poddziałania 7.1.3. Przykładowo, czy planowany zakup np. laptopa – w ramach wydatków bezpośrednich stanowi dla placówki pomoc de minimis (zgodnie z zapisami paragrafu 10, pkt 6 zakup środków trwałych w ramach projektu przedmiotowego Rozporządzenia) ?

Odpowiedź.

Opierając się na analizie doświadczeń związanych z pomocą de minimis w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz na porównaniu zapisów rozporządzeń dotyczących udzielania pomocy de minimis w obecnym i zakończonym okresie programowym można przyjąć poniższe stanowisko.

Ważnym elementem wpływającym na rozstrzygnięcie w zakresie zapytania będzie stwierdzenie czy zakup środka trwałego zakłóca lub grozi zakłóceniem konkurencji oraz wpływa na wymianę handlową między państwami członkowskimi. Z dotychczasowej praktyki należy wysnuć wniosek, że taka przesłanka będzie spełniona w przypadku, gdy projekt realizowany jest przez projektodawcę (przedsiębiorstwo w rozumieniu przepisów o pomocy) będącego jednocześnie jedynym beneficjentem pomocy w tym projekcie. W innych przypadkach nie powinno to mieć miejsca gdyż środek trwały będzie służył tylko i wyłącznie do realizacji projektu EFS, a nie będzie wpływał na bieżącą - komercyjną - działalność realizatora projektu.

Przykładowe opisy różnych przypadków identyfikowania funkcji realizatora i beneficjanta pomocy zawarto w dokumencie: „Zasady udzielania pomocy publicznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki” w rozdziale 3 – dokument ten dotyczy poprzedniego okresu, lecz zawarte w nim informacje pozwalają naświetlić temat.

PYTANIE 2.

Treść załącznika nr 10, punkt 8 do regulaminu konkursu dotyczy wynagrodzenia opiekuna stażu. Czy treść dotyczy również opiekuna praktyk?

Odpowiedź.

Zgodnie z § 12. pkt. 1. *Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 roku* Pracodawca, u którego jest organizowana praktyka zawodowa uczniów, może zwolnić częściowo lub całkowicie opiekuna praktyk zawodowych od świadczenia pracy wynikającej z umowy o pracę ze względu na specyfikę działalności prowadzonej przez pracodawcę lub liczbę uczniów odbywających praktykę zawodową. Za czas częściowego lub całkowitego zwolnienia od świadczenia pracy opiekunowi praktyk zawodowych przysługuje wynagrodzenie miesięczne obliczone jak za urlop wypoczynkowy.

Pkt. 2. W przypadku gdy opiekun praktyk zawodowych nie został zwolniony od świadczenia pracy, pracodawca ustala i wypłaca opiekunowi praktyk zawodowych dodatek szkoleniowy w wysokości nie niższej niż 10 % przeciętnego wynagrodzenia.

Pkt. 3. Opiekun praktyk zawodowych może otrzymać od pracodawcy za okres prowadzenia praktyk zawodowych premię w wysokości nie niższej niż 10 % przeciętnego wynagrodzenia.

W związku z powyższym zapisy pkt. 8 Załącznika nr 10 do Regulaminu konkursu dla Poddziałania 7.1.3 są zbieżne z zapisami wynikającymi z Rozporządzenia Ministra Edukacji. W opinii WUP w Katowicach pozwala to na stwierdzenie, iż wynagrodzenie opiekuna praktyk zawodowych może być traktowane na takich samych zasadach jak wynagrodzenie opiekuna stażysty.

PYTANIE 3.

Czy w ramach konkursu nr RPSL.07.01.03-IP.02-24-002/15 grupę docelową projektu mogą stanowić wyłącznie kobiety? Czy projekt spełni wówczas szczegółowe kryterium dodatkowe – projekt uwzględnia na każdym etapie jego realizacji zasadę równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasadę równości szans kobiet i mężczyzn?

W myśl zapisów Wytocznych Ministra Infrastruktury i Rozwoju 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 - zasada równości szans i niedyskryminacji to umożliwienie wszystkim osobom - bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub światopogląd, orientację seksualną - sprawiedliwego, pełnego uczestnictwa we wszystkich dziedzinach życia na jednakowych zasadach.

Odpowiedź.

Projekty współfinansowane z EFS ograniczone tylko do jednej płci były realizowane w poprzednich okresach programowania. Wiele projektów było skierowanych tylko do jednej płci (np. wspieranie długotrwale bezrobotnych kobiet albo program profilaktyki chorób

układu krążenia skierowany tylko do mężczyzn) Większość z nich dotyczyła kobiet – było całe działanie poświęcone kobietom – bo w Polsce dyskryminacja jest „rodzaju żeńskiego”.

Sytuacja ta zmieniła się w ciągu 10 lat oddziaływania funduszy unijnych i konieczności przestrzegania horyzontalnej zasady równości szans kobiet i mężczyzn – zwłaszcza w sferze świadomości, wiedzy na ten temat w środowiskach decyzyjnych i gremiach kierowniczych, podejścia do sprawy wyrównywania szans z zakładach pracy, zapisów w powstających dokumentach na szczeblu krajowym i lokalnym. Nie oznacza to jednak, że nie ma już środowisk czy obszarów, w których sytuacja kobiet jest szczególnie niekorzystna i wymaga działań pozytywnych czyli preferencyjnego traktowania jednej płci, w celu szybszego wyrównania barier które ją dotykają.

Toteż projekt skierowany tylko do kobiet można realizować pod warunkiem gruntownego i szerokiego uzasadnienia wyboru grupy wspieranej w projekcie, z uwzględnieniem szczegółowej diagnozy ich sytuacji, opisu ilości i trudności barier, na jakie napotykają i z którymi realizatorzy projektu będą walczyć oraz działań, jakie zostaną zastosowane w celu niwelacji tych barier, a w konsekwencji wyrównywania szans tych osób.

Taki projekt spełni kryterium dodatkowe; o którym mowa w regulaminie konkursu, w zależności od zapisów we wniosku, podjętych działań, zakładanych rezultatów (uczestnicy) oraz realizacji tej zasady także w odniesieniu do zarządzania projektem (zespół projektowy).

PYTANIE 4.

Czy w ramach konkursu nr RPSL.07.01.03-IP.02-24-002/15 kwalifikowalna są staże zagraniczne i wyjazdy szkoleniowo-studyjne?

Odpowiedź.

W ramach Poddziałania 7.1.3 RPO WSL wsparcie w postaci np. zagranicznych staży czy wyjazdów szkoleniowo-studyjnych co do zasady jest kwalifikowalne

Podkreślić jednak należy, że wybór konkretnych form pomocy, a co za tym idzie ponoszenie wydatków związanych z ich realizacją, oceniane będzie w aspekcie zasadności i racjonalności podejmowanych działań i kosztów. We wniosku należy zatem przedstawić informacje uzasadniające planowany zakres wsparcia projektowego.

PYTANIE 5.

W załączniku "Taryfikator" w pozycji III. wykaz stawek dla specjalistów znalazł się odnośnik dotyczący wykształcenia wskazanych w tabeli specjalistów. Jakie wykształcenie w kontekście zapisów Taryfikatora doprecyzowujących, że „specjalista musi posiadać wykształcenie kierunkowe w danej dziedzinie oraz legitymować się minimum 3 -letnim doświadczeniem zawodowym w danej branży” powinien posiadać pośrednik pracy oraz doradca zawodowy?

Odpowiedź.

Zgodnie z klasyfikacją zawodów określoną przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej doradca zawodowy (kod. 242304) musi posiadać wykształcenie wyższe (preferowane: psychologiczne, pedagogiczne, socjologiczne, ekonomiczne lub inne) oraz ukończony kurs doradcy zawodowego.

Pomimo iż pośrednik pracy (kod 333301) może według tejże klasyfikacji posiadać wykształcenie średnie, IOK wymaga tu wykształcenia wyższego, a także ukończenia szkolenia w zakresie pośrednictwa pracy potwierdzonego dokumentami.

Według zapisów Taryfikatora specjaliści ujęci w tabeli IV (Załącznik nr 7 RPO) muszą posiadać wykształcenie kierunkowe (w przypadku pośrednika pracy wystarczający jest kurs specjalistyczny) lub posiadać minimum 2-letnie doświadczenie zawodowe w danej branży.

PYTANIE 6.

Czy powiatowe urzędy pracy mogą ubiegać się o dofinansowanie w ramach powyższego konkursu, ponieważ zapisy w regulaminie naboru nie wskazują na to jednoznacznie?

Odpowiedź.

Powiatowe urzędy pracy mogą ubiegać się o dofinansowanie w ramach konkursu RPSL.07.01.03-IP.02-24-002/15.

Zgodnie z zapisami Regulaminu konkursu (z 16 lipca 2015 r.): „O dofinansowanie mogą występować **wszystkie podmioty** – z wyłączeniem osób fizycznych (nie dotyczy osób prowadzących działalność gospodarczą lub oświatową na podstawie przepisów odrębnych), w tym: agencje zatrudnienia; instytucje szkoleniowe; instytucje dialogu społecznego; instytucje partnerstwa lokalnego; Lokalne Grupy Działania”, pod warunkiem, że podmioty te nie podlegają wyłączeniom wskazanym w części 1.3 Regulaminu konkursu: *Podmioty uprawnione do ubiegania się o dofinansowanie.*

PYTANIE 7.

Z zapisów regulaminu wynika, że w przypadku projektu, którego wartość wkładu publicznego nie przekracza 418 930,00 zł stosuje się obligatoryjnie uproszczoną metodę rozliczania wydatków. Proszę o wyjaśnienie sposobu wyliczenia wkładu publicznego? Czy wkład publiczny to dofinansowanie łącznie z wkładem własnym czy może sam wkład własny lub też część dofinansowania?

Odpowiedź.

Wkład publiczny to dofinansowanie bez wkładu własnego wnoszonego przez Beneficjenta. Na takie rozumienie powyższych pojęć wskazują zapisy „Wytocznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020”. Zgodnie z definicją „Wytocznych...” wkład własny to środki finansowe lub wkład niepieniężny zabezpieczone przez beneficjenta, które zostaną przeznaczone na pokrycie wydatków kwalifikowalnych i nie zostaną beneficjentowi przekazane w formie dofinansowania.

PYTANIE 8.

Z zapisów regulaminu naboru wynika, iż grupę docelową projektu oprócz *osób po 29 roku życia*, stanowią również *pracodawcy i przedsiębiorcy*. Czy w związku z tym, aby spełnić kryterium dostępu należy objąć wsparciem obie grupy?

Odpowiedź.

Kryterium dostępu dotyczące grupy docelowej projektu weryfikowane będzie w kontekście zaplanowanych w projekcie typów operacji. Objęcie wsparciem zarówno osób powyżej 29 roku życia (bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo), jak i pracodawców oraz przedsiębiorców będzie miało miejsce w tych projektach, w których realizowane mają być elementy pomocy związane z udzielaniem obu ww. grupom bezpośredniego wsparcia. Jeśli wsparcie projektowe dotyczyć będzie tylko jednej ze wspomnianych grup, we wniosku wskazujemy tylko tą grupę.

PYTANIE 9.

Czy powiatowy urząd pracy, jako instytucja publiczna, jest również zobligowany do wystawiania weksla in blanco wraz z deklaracją wekslową jako zabezpieczenia prawidłowej realizacji umowy?

Odpowiedź.

Zgodnie z zapisami wzoru umowy dla konkursu „Wniesienie zabezpieczenia nie jest wymagane jeżeli Beneficjent jest jednostką sektora finansów publicznych” (przypis 25 na stronie 9).

PYTANIE 10

Czy w sytuacji, gdy grupę docelową stanowią będą wyłącznie osoby o niskich kwalifikacjach w wieku po 29 r. ż. (zgodnie z 3.2.18 regulaminu konkursu), jednocześnie muszą one być:

1. wyłącznie bezrobotne?
2. wyłącznie nieaktywne zawodowo?
3. zarówno bezrobotne, jak i nieaktywne zawodowo?

Odpowiedź.

Zgodnie z zapisem w pkt 3.2.1.4. osoby o niskich kwalifikacjach zawierają się w grupie docelowej projektu, czyli w grupie osób „po 29 roku życia , które są bezrobotne **lub** nieaktywne zawodowo” i dalej zawierają się w jednej z wymienionych grup – w tym przypadku w całość grupy to osoby o niskich kwalifikacjach.

Tym samym kryterium dodatkowe – zgodnie z zapisem 3.2.1.8 ww. Regulaminu Konkursu -7.1.3 RPO WSL - będzie również spełnione.

PYTANIE 11.

Czy Beneficjent będący firmą szkoleniową, może jednocześnie realizować szkolenia i doradztwo (2 typ operacji), organizować u siebie staże/praktyki (3 typ operacji), a następnie zatrudnić u siebie odpowiednią liczbę pracowników, realizując tym samym wskaźnik efektywności zatrudnieniowej?

Odpowiedź.

W ramach Poddziałanie 7.1.3 **Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020** Beneficjent może realizować jednocześnie szkolenia i doradztwo. Jednak, aby realizować usługi szkoleniowe należy posiadać wpis

do Rejestru Instytucji Szkoleniowych (prowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej).

Zgodnie ze Standardem *udzielania wsparcia związanego z organizacją staży lub praktyk zawodowych na rzecz uczestników projektów* (załącznik nr 10 Regulaminu Konkursu) Beneficjent może być podmiotem, u którego będzie realizowany staż/praktyka zawodowa (pracodawcą). W takim przypadku Beneficjent (wnioskodawca) podpisuje umowę z osobą odbywającą staż/praktykę.

Nie ma również formalnych przeciwwskazań związanych z zatrudnieniem przez wnioskodawcę osoby, która zakończyła udział w projekcie.

PYTANIE 12.

Zgodnie ze szczegółowymi kryteriami dostępu wskazanymi w konkursie w ramach Poddziałania 7.1.3:

W przypadku realizacji w ramach projektu szkoleń/kursów z zakresu nabywania nowych, podwyższania lub uzupełniania kwalifikacji wskazane formy wsparcia kończą się egzaminem: a) zewnętrznym, lub b) przeprowadzonym przez Projektodawcę lub Partnera, o ile posiadają oni uprawnienia do egzaminowania w zakresie zgodnym z realizowanymi szkoleniami, a uprawnienia te zostały nadane w drodze akredytacji przez podmiot zewnętrzny (ze wskazaniem instytucji akredytującej procedurę egzaminacyjną i gwarantującej jej bezstronność i wiarygodność). Szkolenie/kurs kończy się wydaniem uczestnikowi/uczestniczce certyfikatu/świadectwa potwierdzającego uzyskanie kwalifikacji/kwalifikacji w zawodzie.

Zgodnie z Taryfikatorem jednym ze szkoleń spełniających powyższe wymagania jest wózek widłowy (jezdniowy). Pracodawcy są zainteresowani zatrudnieniem osób posiadających kompleksowe przygotowanie do pracy jako magazynier tj. obejmujące zarówno wózki jezdniowe oraz co najmniej komputerowe programy magazynowe.

W związku z powyższym czy szkolenie z zakresu magazyniera w ramach którego przeprowadzonoby zarówno moduł dot. wózków widłowych (jezdniowych), jak i inne konieczne moduły (np. komputerowe programy magazynowe) zakończony następnie wymagany egzaminem w zakresie wózków widłowych będzie spełniał powyżej wskazane kryteria dostępu?

Jeżeli tak, to czy z uwagi na szerszy zakres kursu niż tylko same wózki widłowe wskazana w taryfikatorze liczba godzin oraz koszt całkowity za osobę mogą zostać odpowiednio zwiększone?

Odpowiedź.

Zakres szkoleń w projektach realizowanych w ramach konkursu nr RPSL.07.01.03-IP.02-24-002/15 co do zasady nie jest ograniczony. Kształt udzielanego wsparcia zależy od decyzji wnioskodawcy. Przy wyborze wsparcia trzeba mieć jednak na uwadze jego zasadność. Ponadto, zgodnie z cytowanym w mailu kryterium dotyczącym egzaminów i certyfikacji, należy zadbać o weryfikację oraz odpowiednie potwierdzenie wiedzy i kwalifikacji nabytych przez uczestników projektu.

W przypadku szkolenia z zakresu magazyniera: w module dotyczącym wózków jezdniowych uwzględnić należy zatem egzaminy oraz certyfikację, w module związanym

z komputerowymi programami magazynowymi – ocenę lub certyfikację (sposób weryfikacji zależy od wymagań przewidzianych dla tego typu szkolenia). Przy ww. założeniach opisane kryterium dostępu będzie spełnione – przy czym odnosić będzie się ono wyłącznie do szkolenia/eń związanych z nabywaniem kwalifikacji/kwalifikacji zawodowych, a nie kompetencji.

W nawiązaniu do powyższego, zaznaczyć należy, że w sytuacji uzyskania przez uczestnika projektu kwalifikacji/kwalifikacji zawodowych (potwierdzonych egzaminem przeprowadzonym przez podmiot posiadający stosowne uprawnienia - w zakresie zgodnym z tematem szkolenia/kursu - nadane mu w drodze akredytacji przez uprawnioną do tego instytucję zewnętrzną oraz certyfikatem/świadectwem), uczestnika takiego można wykazać we wskaźniku „Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu”. Z kolei w przypadku weryfikacji i potwierdzania nabycia kompetencji uczestnik szkolenia nie będzie mógł zostać zakwalifikowany do ww. wskaźnika.

Wobec wprowadzenia do szkolenia/kursu nowych elementów możliwe jest zwiększenie liczby godzin czy ceny, jakie wskazano w *Taryfikatorze*. Ważne, aby ponoszone wydatki przede wszystkim były niezbędne do realizacji celów projektu, oszacowane w sposób racjonalny, zgodny ze stawkami rynkowymi. Aby nie pozostawiać wątpliwości co do zasadności przyjętego poziomu kosztów, zalecane jest zamieszczanie we wniosku o dofinansowanie uzasadnienia dla planowanych wydatków.

PYTANIE 13.

Czy kryterium efektywności zatrudnieniowej jest spełnione, jeśli uczestnik projektu podejmuje zatrudnienie w przedsiębiorstwie, które jest zarejestrowane poza granicą Polski?

Odpowiedź.

Do wskaźnika efektywności zatrudnieniowej możliwe jest wliczenie zatrudnienia za granicą np. na podstawie kontraktu, który uznawany jest za podjęcie stosunku pracy. Ponadto, musiałyby zostać spełnione pozostałe elementy wymagane dla wskaźnika zatrudnienia np. dla stosunku pracy: okres zatrudnienia na 3 miesiące, na co najmniej ½ etatu.

PYTANIE 14.

W dokumentacji konkursowej jak również w Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020 widnieją następujące zapisy: "kryterium efektywności zatrudnieniowej w przypadku stosunku pracy należy uznać za spełnione jeżeli uczestnik projektu zostanie zatrudniony na nieprzerwany okres (tj. okres zatrudnienia musi być ciągły, bez przerw - wyjątek stanowią dni świąteczne, które nie są traktowane jako przerwy w zatrudnieniu) co najmniej trzech miesięcy, przynajmniej na ½ etatu. Istotna jest data rozpoczęcia pracy wskazana w dokumencie stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy. Tym samym, co do zasady powinna to być jedna umowa (lub inny dokument będący podstawą nawiązania stosunku pracy) zawarta w związku z nawiązaniem stosunku pracy na minimum trzy miesiące i przynajmniej na ? etatu. Niemniej, dopuszcza się również sytuacje, w których uczestnik udokumentuje fakt podjęcia pracy na podstawie kilku umów (lub innych dokumentów stanowiących podstawę do nawiązania stosunku pracy), pod warunkiem potwierdzenia

zatrudnienia na łączny okres trzech miesięcy (do tego okresu nie należy wliczać ewentualnych przerw w zatrudnieniu) i zachowania minimalnego wymiaru etatu w wysokości - dla każdej umowy;"

Co do zasady umowa z pracodawcą powinna być zawarta na okres (nieprzerwanie) co najmniej 3 m-cy. Co jednak w przypadku jeśli dojdzie do jej rozwiązania (choć była zawarta na okres 3 m-cy) np. po miesiącu? Czy wówczas dany pracownik po rozwiązaniu umowy może podjąć pracę u innego pracodawcy i wówczas okresy z obu umów mogą zostać zsumowane, oczywiście nie licząc przerwy w zatrudnieniu i czy wówczas efektywność zatrudnieniowa również będzie spełniona?

Odpowiedź.

Przy obliczaniu efektywności zatrudnieniowej dopuszczane są przerwy w okresie zatrudnienia. Istotne jest, aby łączny okres zatrudnienia wyniósł co najmniej trzy pełne miesiące (rozumiane jako co najmniej 90 dni kalendarzowych). Dodatkowo, w przypadku:

- stosunku pracy – wymiar etatu musi wynieść minimum $\frac{1}{2}$ etatu (dla każdej umowy), należy zachować ciągłość zatrudnienia u jednego pracodawcy;
- stosunku cywilnoprawnego – wartość umowy powinna być równa lub wyższa trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

PYTANIE 15.

W zapisie zawartym w umowie oraz wytycznych jest mowa, że mimo iż umowa powinna zostać zawarta na nieprzerwany okres 3 m-cy to jednak dopuszcza się fakt podjęcia pracy na podstawie kilku umów. Czy te kilka umów to muszą być umowy u jednego pracodawcy (np. umowa odnawiana co miesiąc) czy mogą to być trzy różne umowy u trzech różnych pracodawców następujące po sobie?

Odpowiedź.

W przypadku więcej niż jednej umowy o pracę należy zachować ciągłość zatrudnienia u tego samego pracodawcy. W takiej sytuacji okres zatrudnienia obejmować musi łącznie co najmniej trzy pełne miesiące (rozumiane jako co najmniej 90 dni kalendarzowych) w wymiarze minimum $\frac{1}{2}$ etatu (dla każdej umowy).

W przypadku umów cywilnoprawnych, aby danego uczestnika można było uwzględnić we wskaźniku efektywności zatrudnieniowej, umowa musi być zawarta na minimum trzy miesiące. **Nie występuje tu jednak obowiązek zachowania ciągłości zatrudnienia u tego samego pracodawcy.** Ważne, aby łączny okres zatrudnienia – dokumentowany poprzez przedstawienie dwóch lub więcej umów (zawartych z jednym lub z różnymi pracodawcami) – obejmował co najmniej trzy pełne miesiące.

PYTANIE 16.

Czy dopuszczalna jest sytuacja zatrudnienia np. na 4 miesiące u jednego pracodawcy ale z miesięczną przerwą w zatrudnieniu, której nie wliczamy do okresu zatrudnienia? (np. przerwa w okresie wakacyjnym)?

Odpowiedź.

Nawiązanie stosunku pracy w ramach jednej umowy oznacza ciągłość okresu zatrudnienia (dni wolne od pracy nie są traktowane jako przerwy w zatrudnieniu).

W umowach cywilnoprawnych ciągłość pracy uzależniona jest od zakresu, charakteru zlecenia. *Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020* nie ograniczają pracodawców w tym względzie, a zatem sytuacja, w której nastąpi opisana przez Pana w mailu przerwa w zatrudnieniu, jest dopuszczana przy obliczaniu efektywności zatrudnieniowej. Zasadne jest jednak, aby niniejszej przerwy nie wliczać do okresu zatrudnienia uczestnika projektu.

PYTANIE 17.

Bardzo proszę także o odpowiedź na pytanie czy możliwe jest wpisanie do wniosku o dofinansowanie (w tym do budżetu) otwartego katalogu szkoleń i uśrednienie kosztów. Chcielibyśmy aby wsparcie było maksymalnie dopasowane do potrzeb bezrobotnych ale to jakie szkolenie danej osobie będzie najbardziej potrzebne będziemy wiedzieli dopiero po jej zdiagnozowaniu.

Odpowiedź.

Ujęcie we wniosku (w części opisowej oraz w budżecie) informacji odnośnie otwartego katalogu szkoleń oraz podanie uśrednionych kosztów ich realizacji jest możliwe. Niemniej, w treści wniosku należy przedstawić możliwie dokładny opis planowanych szkoleń wraz z uzasadnieniem dla takiego wyboru, jak również dla przyjętych w budżecie kosztów szkoleń. Odnośnie kwestii finansowych, pamiętać należy, że ponoszone wydatki powinny być przede wszystkim niezbędne do realizacji celów projektu, oszacowane w sposób racjonalny, zgodny ze stawkami rynkowymi. Warto też zauważyć, że zgodnie z pkt. 5 „Taryfikatora”: „jeśli koszt nie został ujęty w katalogu istnieje możliwość odniesienia się do ceny podobnej kategorii kosztowej”.

PYTANIE 18.

Czy na etapie konstruowania projektu przy założeniu, że każdy z uczestników projektu aby ukończyć projekt musi zakończyć wszystkie formy wsparcia można celem indywidualizacji i dostosowania form wsparcia do potrzeb UP założyć iż na etapie IPD lub np. poradnictwa zawodowego doradca decydować będzie w oparciu o doświadczenie i kompetencje uczestnika projektu czy powinien być skierowany na staż czy forma ta nie jest wymagana, gdyż osoba taka jest wystarczająco przygotowana do podjęcia pracy po zakończeniu np. szkolenia? Czy w związku z tym można założyć w budżecie projektu udział 100% uczestników projektu w stażu, jednakże w przypadku opinii doradcy zawodowego o braku wskazań do realizacji tej formy wsparcia l. osób objętych stażem będzie mniejsza?

Odpowiedź.

Kształt wsparcia udzielanego w ramach projektu powinien stanowić odpowiedź na zidentyfikowane przez Projektodawcę problemy i zmierzać do ich rozwiązania lub złagodzenia. Stąd też tak istotna w nowej perspektywie finansowej funkcja wskaźników. Zaplanowane formy wsparcia, specyfika grupy docelowej, jak i kwestie finansowe powinny zatem wynikać z analizy sytuacji problemowej i odzwierciedlać dokładne oraz wiarygodne

dane. Opisana sytuacja nie wpisuje się w powyższe założenia, co na etapie oceny wniosków o dofinansowanie może budzić wątpliwości i skutkować odjęciem punktów.

PYTANIE 19.

Czy projektodawca może przyjąć na staż i zatrudnić po projekcie część uczestników projektu?

Odpowiedź.

Nie ma przeciwwskazań, by projektodawca zatrudnił po projekcie uczestników projektu.

PYTANIE 20.

Jaki odsetek liczby osób kończących projekt należy założyć w projekcie jeśli przyjąć, że wskaźnik efektywności zatrudnienia jest relacją liczby osób, które podjęły pracę na min. 3 m-ce od zakończenia udziału w projekcie do liczby osób, które zakończyły udział w projekcie? Relacja ta jest bowiem w pełni zależna od przyjętego poziomu liczby osób kończących projekt, a wskaźnik efektywności zatrudnienia jest ściśle określony.

Odpowiedź.

Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej określony został w Regulaminie konkursu RPSL.07.01.03-IP.02-24-002/15 **na poziomie minimum**. Wartość niniejszego wskaźnika, planowaną do osiągnięcia w ramach projektu, Projektodawca określa na podstawie przeprowadzonej analizy problemu czy doświadczenia zdobytego przy realizacji podobnych przedsięwzięć. Powyższe stanowić ma punkt wyjścia dla zakładanych w projekcie typów operacji oraz wielkości i charakteru grupy docelowej, w tym wyznaczenia liczby osób uczestniczących w formach, w oparciu o które obliczana jest efektywność zatrudnieniowa.

Podkreślić w tym miejscu należy, że opisywane kryterium mierzone jest do 3 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie jego uczestników „w odniesieniu do grup docelowych (np. osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami). Jeżeli jeden uczestnik projektu kwalifikuje się do kilku grup docelowych, wówczas jest on wykazywany we wszystkich kategoriach, do których należy (np. długotrwale bezrobocie, niepełnosprawność)” – zgodnie z *Wytycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020*.

Ponadto zaznaczyć trzeba, że kryterium związane z efektywnością zatrudnieniową obejmuje wszystkie typy operacji.

PYTANIE 21.

Jakie są konsekwencje zaistnienia sytuacji, gdy na etapie końcowego rozliczenia finansowego projektu wniosek, którego budżet nie podlegał zastosowaniu uproszczonych metod rozliczenia finansowego na etapie opracowania w końcowym rozliczeniu nie przekracza kwoty 100 000 EUR?

Odpowiedź.

Nie ma żadnych konsekwencji w takiej sytuacji. W umowie o dofinansowanie projektu istnieje zapis mówiący o postępowaniu w przypadku niewykorzystania całości kwoty dofinansowania „ Beneficjent jest zobowiązany do rozliczenia całości otrzymanego

dofinansowania w końcowym wniosku o płatność. W przypadku, gdy z rozliczenia wynika, że dofinansowanie nie zostało w całości wykorzystane na wydatki kwalifikowalne, Beneficjent zwraca tę część dofinansowania w terminie 30 dni kalendarzowych od dnia zakończenia okresu realizacji projektu.” W „Wytycznych kwalifikowalności” znajdujemy zapis iż „Weryfikacja wydatków zadeklarowanych według uproszczonych metod dokonywana jest w oparciu o faktyczny postęp realizacji projektu i osiągnięte wskaźniki, przy czym: w punkcie b „ w przypadku kwot ryczałtowych – weryfikacja wydatków polega na sprawdzeniu, czy działania zadeklarowane przez beneficjenta zostały zrealizowane i określone w umowie o dofinansowanie, a wskaźniki produktu lub rezultatu osiągnięte.

PYTANIE 22.

Czy w umowach z uczestnikami projektu można uwzględniać sankcje w przypadku rezygnacji czy nie ma takiej możliwości?

Odpowiedź.

Jest dopuszczalne zastosowanie takich sankcji (powinno to być ujęte we wniosku o dofinansowanie oraz w umowie z uczestnikiem projektu). Stanowisko WUP w sprawie sankcji jest jednak następujące: nie zaleca się stosowania takiej metody motywowania uczestników do udziału w projekcie.

PYTANIE 23.

W którym miejscu w LSI należy przedstawić opis wkładu własnego (formy i wyliczenia tego wkładu) w przypadku gdy jest on wnoszony w ramach kosztów pośrednich - zaangażowanie specjalisty ds. monitoringu i ewaluacji na umowę wolontariacką?

Odpowiedź.

Wkład własny należy wskazać pkt. C.2 wniosku o dofinansowanie w części B - Stawki ryczałtowe – Koszty pośrednie, natomiast ewentualny opis formy wniesienia wkładu proszę wskazać w punkcie dotyczącym Sposobu zarządzania projektem (pkt. B.12.4). Należy jednak pamiętać, że w tym miejscu występuje ograniczenie liczby znaków do 2000.