

WUP Olsztyn

Wojewódzki Urząd Pracy
w Olsztynie
Punkt przyjmowania korespondencji

Wpł. dnia 2015-03-17

Ilość załączników 4929

Nr

sk

df

Od: Anna Zelazko <Anna.Zelazko@mir.gov.pl> w imieniu monitoringefs
<monitoringefs@mir.gov.pl>

Wysłano: 17 marca 2015 10:19

Do: komendaglownaohp@ohp.pl; e.fydrych@ohp.pl; sekretariat@wup.gdansk.pl;
wup@wup.gdansk.pl; kancelaria@wup-rzeszow.pl; wup@wup-rzeszow.pl;
wup@wup.torun.pl; lowu@praca.gov.pl; b.jankowska@wup.lodz.pl;
pokl@wup.lodz.pl; efs@wup.poznan.pl; wup@wup.poznan.pl;
wroclaw.dwup@dwup.pl; sekretariat@wup-krakow.pl; efs@wup-krakow.pl;
sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl; wup@wup.kielce.pl; sekretariat@wup.pl;
wicesekretariat@wup.mazowsze.pl; wup@wup.mazowsze.pl; wup@wup-katowice.pl;
dmp@wup-katowice.pl; luwu@praca.gov.pl; sekretariat@wup.lublin.pl;
m.sokol@wup.lublin.pl; wup@wup.zgora.pl; sekretariat@wup.zgora.pl;
sekretariat@wup.opole.pl; wup@wup.opole.pl; olwu@up.gov.pl;
w.sosniak@wup.opole.pl; m_chyla@wup.gdansk.pl; a.jagiela@wup.mazowsze.pl;
a.grzymala@wup.mazowsze.pl; a_sajnaj@wup.gdansk.pl;
a_marchewka@wup.gdansk.pl; s_wroblewska@wup.gdansk.pl; jplonka@wup-
rzeszow.pl

DW: sekretariat.dwf@mpips.gov.pl; marlena.konczak@mpips.gov.pl;
sekretariat.drp@mpips.gov.pl; Aleksandra Dmitruk; Pawel Chorazy; Piotr Krasuski;
Lukasz Mikulec; Monika Gawron; Sylwia Kowalczyk

Temat: Najczęściej pojawiające się pytania i odpowiedzi w zakresie monitorowania realizacji
osi I PO WER

Załączniki: FAQ_os_1_POWER_marzec2015.pdf; Pismo_przewodnie.pdf; Rozdzielnik do
pisma.pdf; Załącznik nr 2.pdf

Szanowni Państwo,
w załączeniu przesyłam dokument pn. Najczęściej pojawiające się pytania i odpowiedzi w zakresie monitorowania realizacji osi I PO WER pn. Osoby młode na rynku pracy oraz sposób mierzenia kryterium efektywności zatrudnieniowej.

z poważaniem,

**Wydział Monitorowania
Departament Zarządzania EFS
Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju**

**Monitoring Unit
Department for ESF Management
Ministry of Infrastructure and Development**

<http://www.efs.gov.pl>

 Przed wydrukowaniem tej wiadomości pomyśl, czy rzeczywiście jest to niezbędne. Oszczędzaj papier. Chroń środowisko.

MINISTERSTWO
INFRASTRUKTURY I ROZWOJU

DEPARTAMENT
EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU
SPOŁECZNEGO

Warszawa, 2015-03-17

DZF.VI.8630.7.2015.AŻ.1
NK: 71382/15

Wg rozdzielnika

Szanowni Państwo,

w związku z pojawiającymi się wątpliwościami w zakresie monitorowania wskaźników w ramach osi 1 POWER pn. *Osoby młode na rynku pracy*, w załączeniu przekazuję najważniejsze informacje, wynikające z zapisów wytycznych Komisji Europejskiej dot. monitorowania i ewaluacji Europejskiego Funduszu Społecznego, w zakresie sposobu monitorowania *Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych*, w latach 2014-2020. Ponadto, w załączeniu przekazuję również do wiadomości propozycję sposobu mierzenia kryterium efektywności zatrudnieniowej, stanowiącą część wytycznych MliR w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków EFS w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020, które w najbliższym czasie zostaną przesłane do konsultacji zewnętrznych.

2 powołaniem,
Z-CARZYKTORIALDEPARTAMENTU
A. A. U.
Aleksandra Cichy

Załączniki:

1. Najczęściej pojawiające się pytania i odpowiedzi w zakresie realizacji *Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (IZM)*
2. Podrozdział 3.2 wytycznych MliR w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków EFS w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020 pn. *Sposób i metodologia mierzenia kryterium efektywności zatrudnieniowej w projekcie*
3. Rozdzielnik

Do wiadomości:

1. Pani Hanna Świątkiewicz-Zych Dyrektor Departamentu Rynku Pracy Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
2. Pani Małgorzata Michalska, Zastępca Dyrektora Departamentu Wdrażania EFS, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Rozdzielnik do pisma znak DZF.VI.8630.7.2015.AŻ.1

1. Pan Marian Najdychor, Komendant Główny OHP, Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy
2. Pani Monika Kwil-Skrzypińska, Dyrektor Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu – Filia we Wrocławiu
3. Pan Artur Janas, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu
4. Pani Małgorzata Sokół, p.o. Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie
5. Pan Waldemar Stępak, p.o. Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze
6. Pan Andrzej Kaczorowski, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi
7. Pan Andrzej Martynuska, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie
8. Pan Tomasz Sieradz, p.o. Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie
9. Pan Jacek Suski, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu
10. Pan Tomasz Czop, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie
11. Pani Janina Mironowicz, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku
12. Pan Tadeusz Adamejtis, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku
13. Pan Grzegorz Sikorski, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach
14. Pan Arkadiusz Piecyk, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach
15. Pan Zdzisław Szczepkowski, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie
16. Pani Barbara Kwapiszewska, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu
17. Pan Andrzej Przewoda, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie

Najczęściej pojawiające się pytania i odpowiedzi w zakresie monitorowania realizacji osi I PO WER pn. Osoby młode na rynku pracy

I. Część ogólna – pytania dot. projektów realizowanych zarówno w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, jak i poza Inicjatywą)

1. Jaka jest różnica pomiędzy wskaźnikami rezultatu bezpośredniego dot. liczby osób, które podjęły pracę po opuszczeniu programu a efektywnością zatrudnieniową (kryterium efektywności zatrudnieniowej)?

Kryterium efektywności zatrudnieniowej nie należy łączyć ze wskaźnikami rezultatu bezpośredniego oraz rezultatu długoterminowego dot. odpowiednio liczby osób pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek) oraz liczby osób pracujących sześć miesięcy po zakończeniu udziału w programie.

Należy podkreślić, iż z punktu widzenia beneficjenta najważniejsze jest osiągnięcie minimalnej wartości kryterium efektywności zatrudnieniowej, z uwagi na fakt, iż skutkiem nieosiągnięcia kryterium jest zastosowanie reguły proporcjonalności. Niemniej, beneficjent zobowiązany jest również do wprowadzania danych uczestników do systemu teleinformatycznego i tym samym monitorowania m.in. wskaźników rezultatu bezpośredniego. Należy przy tym podkreślić, iż wskaźniki rezultatu bezpośredniego mierzone są w krótszym okresie (do czterech tygodni po opuszczeniu projektu) niż kryterium efektywności zatrudnieniowej (do trzech miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie). Poniższa tabela przedstawia główne różnice pomiędzy wskaźnikami rezultatu bezpośredniego a kryterium efektywności zatrudnieniowej:

Kategoria	Kryterium efektywności zatrudnieniowej	Wskaźnik rezultatu bezpośredniego
Podstawa prawna	PO WER Wytyczne MliR w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków EFS w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020	Rozporządzenie w sprawie EFS nr 1304/2013 oraz wytyczne KE dot. monitorowania i ewaluacji EFS
Okres monitorowania	Do trzech miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie	Cztery tygodnie po opuszczeniu projektu
Wymagany okres zatrudnienia	W przypadku nawiązania stosunku pracy – co najmniej trzy miesiące i przynajmniej na ¼ etatu. W przypadku umów cywilnoprawnych – minimum trzy miesiące oraz o wartości umowy równej lub wyższej trzykrotności minimalnego wynagrodzenia. W przypadku samozatrudnienia – co najmniej trzy miesiące od daty prowadzenia działalności gospodarczej.	Nie określono
Forma zatrudnienia	stosunek pracy, stosunek cywilnoprawny, samozatrudnienie	Nie określono (każda forma przewidująca wynagrodzenie i ubezpieczenie danej osoby)
Czy osoby, które w ramach projektu otrzymały środki	Nie, osoby te nie są uwzględniane w kryterium efektywności zatrudnieniowej (zarówno w liczbie	Tak, wskaźniki rezultatu bezpośredniego należy mierzyć wśród wszystkich uczestników,

na założenie działalności gospodarczej należy wykazywać jako pracujące?	osób, które podjęły pracę, jak i zakończyły udział w projekcie) – uogólniając - wsparcie dla nich jest wyłączone z rygoru zapewnienia efektywności zatrudnieniowej.	którzy otrzymali wsparcie w ramach projektu
Konsekwencje nieosiągnięcia miernika	Reguła proporcjonalności	Niewykonanie celu określonego w Programie Reguła proporcjonalności – jeśli wskaźnik określono we wniosku o dofinansowanie

Kryterium efektywności zatrudnieniowej¹ stanowi jedno z kryteriów wyboru projektu i określa minimalny poziom do osiągnięcia przez beneficjenta. Nieosiągnięcie minimalnej wartości ww. kryterium wiąże się z koniecznością zastosowania wobec beneficjenta reguły proporcjonalności. Kryterium efektywności zatrudnieniowej informuje o odsetku uczestników, którzy w wyniku objęcia wsparciem podjęli zatrudnienie (na podstawie stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego) lub samozatrudnienie (z wyłączeniem osób, które w ramach danego projektu EFS otrzymały zwrotne lub bezzwrotne środki na podjęcie działalności gospodarczej) w okresie do trzech miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. Spełnienie kryterium oceniane jest wyłącznie w odniesieniu do uczestników, którzy zakończyli udział w projekcie, z wyłączeniem osób, które podjęły naukę w formach szkolnych lub otrzymały dotacje/ pożyczkę na założenie działalności gospodarczej. Szczegółowy opis warunków związanych ze spełnieniem kryterium określać będą Wytyczne MliR w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków EFS w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020.

W przypadku stosunku pracy, kryterium efektywności zatrudnieniowej należy uznać za spełnione, jeżeli uczestnik projektu zostanie zatrudniony na okres co najmniej trzech pełnych miesięcy, przynajmniej na ¼ etatu.

Jeśli chodzi o umowy cywilnoprawne, warunkiem uwzględnienia osoby w liczbie uczestników, którzy podjęli zatrudnienie po zakończeniu wsparcia jest spełnienie dwóch przesłanek: (1) umowa jest zawarta na minimum trzy pełne miesiące i (2) wartość umowy jest równa lub wyższa trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. W przypadku umowy o dzieło, w której nie określono czasu trwania umowy, wartość umowy musi być równa lub wyższa trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Z kolei, przy samozatrudnieniu warunkiem jest dostarczenie dokumentu potwierdzającego fakt prowadzenia działalności gospodarczej przez okres minimum trzech pełnych miesięcy następujących po dacie zakończenia udziału w projekcie.

Natomiast **wskaźniki rezultatu bezpośredniego** informują o liczbie uczestników, którzy w okresie do czterech tygodni po zakończeniu udziału w projekcie znaleźli pracę i obliczane są na podstawie informacji pozyskanych przez beneficjenta od uczestników po zakończeniu ich udziału w projekcie. Z kolei wskaźniki rezultatu długoterminowego pokazują liczbę uczestników, którzy znaleźli pracę w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu wsparcia – będą one monitorowane głównie za pomocą badań ewaluacyjnych. Powyższe wskaźniki rezultatu to wskaźniki wspólne (common indicators), do których monitorowania zobowiązane są wszystkie państwa członkowskie realizujące programy współfinansowane z EFS. Zgodnie z definicją Komisji Europejskiej, pracującym jest osoba w wieku 15 lat i więcej, wykonująca pracę, za którą otrzymuje wynagrodzenie, z której czerpie zyski lub korzyści rodzinne. Pracującym jest również osoba zatrudniona lub prowadząca własną działalność, która chwilowo nie pracuje ze względu np. na chorobę, urlop, spór pracowniczy czy kształcenie się lub szkolenie.

2. Jaką definicję osoby bezrobotnej należy stosować na potrzeby realizacji projektów współfinansowanych ze środków UE?

¹ Poniższe wyjaśnienie bazuje na projekcie *Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków EFS w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020*. W przypadku, gdy w ostatecznej wersji *Wytycznych* poniższe warunki zostaną zmienione, należy kierować się zapisami *Wytycznych*.

Osoby bezrobotne należy definiować na podstawie wytycznych Komisji Europejskiej. Zgodnie z tą definicją bezrobotnym jest osoba pozostająca bez pracy, gotowa do podjęcia pracy i aktywnie poszukująca zatrudnienia. Definicja uwzględnia również osoby zarejestrowane jako bezrobotne, zgodnie z krajowymi definicjami, nawet jeżeli nie spełniają one wszystkich trzech powyższych kryteriów.

Należy podkreślić, iż ww. definicja, stosowana na potrzeby realizacji projektów ze środków EFS oraz *Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych*, jest szersza od definicji zawartej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, którą posługują się powiatowe urzędy pracy, ponieważ uwzględnia zarówno osoby bezrobotne w rozumieniu badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL), jak i osoby zarejestrowane jako bezrobotne. Studenci studiów stacjonarnych uznawani są za osoby bierne zawodowo, nawet jeśli spełniają kryteria dla bezrobotnych zgodnie z ww. definicją. Osoby kwalifikujące się do urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, które są bezrobotne w rozumieniu niniejszej definicji (nie pobierają świadczeń z tytułu urlopu), należy wykazywać jako osoby bezrobotne.

Należy podkreślić, iż w przypadku projektów pozakonkursowych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy grupa docelowa dot. osób bezrobotnych zostaje zawężona do osób zarejestrowanych w ewidencji PUP, w związku z tym, iż działania urzędów pracy powinny być zgodne z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

3. Jaką definicję osoby długotrwale bezrobotnej należy stosować na potrzeby realizacji projektów współfinansowanych ze środków UE?

Jeśli chodzi o osoby długotrwale bezrobotne, również w przypadku tej grupy należy stosować definicję Komisji Europejskiej wprowadzoną we wskaźnikach wspólnych, zgodnie z którą, za osobę długotrwale bezrobotną (na potrzeby realizacji projektów współfinansowanych ze środków UE) uznaje się:

- osobę bezrobotną nieprzerwanie przez okres ponad 6 miesięcy - w przypadku osób w wieku poniżej 25 lat oraz
- osobę bezrobotną nieprzerwanie przez okres ponad 12 miesięcy - w przypadku osób w wieku 25 lat i więcej.

Osobę bezrobotną definiujemy, zgodnie z definicją przedstawioną w pkt 2.

Mając na uwadze definicję osoby bezrobotnej, należy podkreślić, iż do okresu bezrobocia można zaliczyć również okres pozostawania bez pracy przed rejestracją w urzędzie, na podstawie m.in. oświadczenia uczestnika. Należy podkreślić, iż analogiczna definicja osoby długotrwale bezrobotnej ma zastosowanie do monitorowania realizacji Gwarancji dla Młodzieży w Polsce, których wykonanie koordynuje Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Tym samym, fakt realizacji Gwarancji nie ma wpływu na powyższą definicję. Dodatkowo, w przypadku projektów pozakonkursowych, powiatowe urzędy pracy, powinny pozyskiwać od uczestnika oświadczenie, w którym osoba w momencie rozpoczęcia udziału we wsparciu określa jak długo pozostaje bez zatrudnienia. W celu obliczenia okresu pozostawania bez zatrudnienia należy brać pod uwagę faktyczny czas pozostawania bez pracy, w tym również okres przed rejestracją w urzędzie pracy. Na podstawie tych danych beneficjent ma możliwość precyzyjnego określenia statusu uczestnika.

4. W przypadku zatrudnienia osoby bezrobotnej w ramach prac interwencyjnych – umowa PUP z pracodawcą obejmuje 6-miesięczny okres subsydiowania oraz okres zatrudnienia na koszt pracodawcy. W którym momencie beneficjent powinien rozpocząć pomiar kryterium efektywności zatrudnieniowej?

W przypadku prac interwencyjnych, jako datę zakończenia udziału w projekcie należy przyjąć moment zakończenia okresu, na jaki pracodawca zatrudnił w ramach prac interwencyjnych skierowanych bezrobotnych. Co do zasady jest to okres sześciu miesięcy, niemniej należy pamiętać, że ustawodawca dopuszcza wydłużenie okresu refundacji poniesionych przez pracodawcę kosztów zatrudnienia np. do dwunastu miesięcy, niemniej z zastrzeżeniem, iż refundacja obejmuje koszty zatrudnienia poniesione co drugi miesiąc (art. 51 ust. 3 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*). Zatem, w sytuacji gdy okres refundacji kosztów zatrudnienia trwa 6 miesięcy, do liczby osób pracujących po zakończeniu udziału w projekcie beneficjent powinien wliczyć każdego uczestnika, który pracował w okresie 3-ch pełnych miesięcy po zakończeniu okresu refundacji kosztów zatrudnienia (pomimo zawarcia umowy pomiędzy PUP a pracodawcą na dłuższy termin, tj. okres

refundacji + okres obowiązku zatrudnienia na koszt pracodawcy). Przedstawiony sposób postępowania wynika z faktu, iż w kontekście monitorowania osi I PO WER, osoba kończy udział w projekcie w momencie zakończenia finansowania kosztów jej wsparcia ze środków UE.

5. W którym momencie osoba bezrobotna przystępująca do projektu podpisuje deklarację uczestnictwa w projekcie (i czy w ogóle ją podpisuje)?

W perspektywie finansowej 2014-2020 nie będzie obowiązku zbierania od uczestników projektów deklaracji uczestnictwa w projekcie. Niemniej, należy pamiętać, iż w celu rozpoczęcia udziału danej osoby w projekcie konieczne jest spełnienie przez potencjalnego uczestnika kryteriów kwalifikowalności uprawniających go do udziału w projekcie. W związku z tym niezbędne jest podanie przez osobę chcącą wziąć udział w projekcie lub jej opiekuna prawnego danych potrzebnych do określenia wspólnych wskaźników produktu (tj. płci, statusu na rynku pracy, wieku, wykształcenia, sytuacji gospodarstwa domowego) i przeprowadzenia badań ewaluacyjnych (dane teleadresowe). Dane te potwierdzane są właściwym dokumentem tj. zaświadczeniem urzędowym lub w przypadku jego braku – oświadczeniem uczestnika projektu.

W przypadku projektów powiatowych urzędów pracy, większość niezbędnych warunków/danych powinna być weryfikowana w momencie rejestracji danej osoby bezrobotnej w urzędzie. Natomiast dodatkowe dane, które są wymagane do projektów EFS a nie widnieją w rejestrze urzędu pracy, powinny być zebrane dodatkowo w formie zaświadczenia/oświadczenia składanego przez uczestnika projektu, tak aby możliwe było monitorowanie wskaźników i ewentualnie weryfikacja spełnienia kryteriów wyboru projektów. Zatem, w przypadku weryfikacji statusu na rynku pracy, uczestnik w momencie rozpoczęcia udziału we wsparciu określa jak długo pozostaje bez zatrudnienia. Należy podkreślić, iż do tego okresu należy zaliczyć faktyczny czas pozostawania bez zatrudnienia, w tym również okres przed rejestracją w urzędzie pracy.

W opinii Instytucji Zarządzającej Programem Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój (IZ PO WER), jako datę rozpoczęcia udziału w projekcie PUP można przyjąć np. datę skierowania na pierwszą formę wsparcia (np. na staż, szkolenie) wydaną przez urząd pracy lub skierowania na badania lekarskie, niezbędne do odbycia stażu czy niekiedy również szkolenia. Niemniej, należy pamiętać, iż w momencie wprowadzania do systemu informatycznego danych dot. uczestników projektów, beneficjent będzie zobowiązany do wprowadzania daty rozpoczęcia udziału w poszczególnych formach wsparcia. W związku z powyższym, jeżeli w ramach projektu uczestnik zostanie objęty np. szkoleniem, wówczas jako datę rozpoczęcia udziału w projekcie beneficjent podaje datę skierowania na szkolenie, następnie wprowadzając dane dot. udzielonej formy wsparcia (szkolenia) jako datę rozpoczęcia udziału we wsparciu (tj. w danej formie aktywizacji) należy podać datę rozpoczęcia udziału w szkoleniu realizowanym w ramach projektu. W przypadku, gdy osoba zostanie skierowana do udziału w danej formie wsparcia, ale z niej nie skorzysta, nie jest traktowana jako uczestnik projektu, a jej dane osobowe zebrane na etapie rekrutacji (skierowania) do projektu należy usunąć.

6. W którym momencie osoba kończy udział w projekcie, w przypadku objęcia jej wsparciem w postaci bonu zatrudnieniowego lub bonu stażowego?

Należy postępować, jak w przypadku prac interwencyjnych, tj. osoba kończy udział w projekcie w momencie zakończenia okresu finansowania ze środków EFS (tj. po 12 miesiącach w przypadku bonu zatrudnieniowego oraz po 6 miesiącach w przypadku bonu stażowego).

7. W przypadku doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pracodawca, który uzyskuje środki na doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy zobowiązany jest do jego utrzymania przez okres co najmniej 24 miesięcy. Czy spełnienie kryterium efektywności zatrudnieniowej następuje po zakończeniu subsydiowania zatrudnienia (czyli finansowania ze środków UE) i zatrudnienia osoby na kolejne miesiące na koszt pracodawcy? Czy w przypadku rezygnacji uczestnika z prac interwencyjnych i konieczności uzupełnienia stanowiska na pozostały wymagany okres możliwe jest kierowanie kolejnej osoby na subsydiowane stanowisko u tego pracodawcy?

Zgodnie z zapisami PO WER, wsparcie w postaci doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy będzie mogło być realizowane wyłącznie w połączeniu z pracami interwencyjnymi. Mając na uwadze

powyższe, w opinii IZ PO WER, za moment zakończenia udziału w projekcie można uznać ostatni dzień okresu, na jaki pracodawca zatrudnił w ramach prac interwencyjnych skierowanych bezrobotnych. W przypadku, gdy w okresie refundacji kosztów wynagrodzenia uczestnik lub pracodawca rozwiąże umowę o pracę, wówczas nowo skierowaną osobę należy wykazać jako uczestnika projektu. Natomiast, jeżeli nowa osoba zostanie zatrudniona po okresie refundacji kosztów wynagrodzenia w ramach prac interwencyjnych, wówczas nie należy wykazywać jej jako uczestnika projektu.

8. Czy podjęcie zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych finansowanych poza projektem (np. po zakończeniu stażu finansowanego w ramach projektu) należy uznać za spełnienie kryterium efektywności zatrudnieniowej?

Uczestnika, który po zakończeniu udziału w projekcie podjął zatrudnienie na podstawie skierowania do prac interwencyjnych (np. finansowanego ze środków Funduszu Pracy lub w ramach innego projektu) beneficjent może wykazać jako uczestnika, który podjął pracę po zakończeniu udziału w projekcie, pod warunkiem zachowania wymogów dot. pomiaru kryterium efektywności zatrudnieniowej.

9. Czy podjęcie stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych poza projektem (ze środków innych niż EFS, np. Fundusz Pracy) wpływa jednocześnie na spełnienie kryterium efektywności zatrudnieniowej, czy też pozwoli tylko na osiągnięcie przez taką osobę rezultatu bezpośredniego dotyczącego liczby osób pracujących po opuszczeniu programu?

Podjęcie stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych (bez względu na źródło finansowania) nie może być traktowane jako podjęcie pracy w rozumieniu spełnienia kryterium efektywności zatrudnieniowej (nie są spełnione bowiem warunki określone w PO WER). Natomiast w przypadku rezultatu bezpośredniego, z interpretacji KE w tym zakresie wynika, że podjęcie pracy następuje w jakiegokolwiek formie (nie ma wymogu dot. formy umowy – jest jedynie warunek uzyskiwania wynagrodzenia oraz opłacenia składek ubezpieczeniowych). Podjęcie stażu lub przygotowania zawodowego jest zatem uznawane za podjęcie pracy w rozumieniu monitorowania rezultatów bezpośrednich.

10. Jak należy wykazywać Indywidualny Plan Działania – w którym momencie uczestnik rozpoczyna i kończy udział w tej formie wsparcia?

Indywidualny Plan Działania nie może być traktowany jako odrębna forma wsparcia, ponieważ to narzędzie służy identyfikacji potrzeb uczestników i to właśnie na podstawie IPD udzielane jest później wsparcie właściwe w ramach projektu (np. szkolenie, staż, doradztwo zawodowe). IPD nie jest również rozumiane jako forma aktywizacji w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

11. Czy urzędy pracy wykazują również w projekcie tzw. bezkosztowe formy wsparcia (pośrednictwo, doradztwo)? Czy osoba, która na wejściu do projektu jako pierwszą formę wsparcia otrzymała np. doradztwo w celu określenia IPD może być wykazana jako uczestnik projektu?

Urzędy pracy realizujące projekty pozakonkursowe w systemie teleinformatycznym wykazują wszystkie udzielone formy wsparcia, w tym również tzw. formy bezkosztowe jak pośrednictwo pracy czy doradztwo. Co do zasady, uczestnikiem projektu jest osoba, na którą beneficjent poniósł wydatki w ramach projektu. Niemniej, w opinii IZ PO WER osoba, która jako pierwszą formę wsparcia otrzymała np. doradztwo zawodowe w ramach projektu pozakonkursowego PUP należy traktować jako uczestnika projektu.

II. Część dot. YEI – pytania dot. realizacji projektów wdrażanych wyłącznie w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych

1. **Czy wskaźniki rezultatu bezpośredniego należy odnieść wyłącznie do osób, które zakończyły udział zgodnie z zaplanowaną ścieżką, czy można je monitorować również wśród osób, które zakończyły udział wcześniej niż zostało to zaplanowane przez beneficjenta, np. z powodu podjęcia pracy lub kształcenia?**

We wskaźniku dot. osób, które ukończyły interwencję wspieraną w ramach *Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych* należy wykazywać wyłącznie uczestników, którzy zakończyli udział we wszystkich formach wsparcia przewidzianych dla nich w projekcie. W związku z tym, we wskaźniku nie należy wykazywać osób, które uczestniczyły w projekcie niezgodnie z opracowaną dla nich ścieżką udziału w projekcie (harmonogramem) i/lub zakończyły udział wcześniej niż było to dla nich zaplanowane w harmonogramie (np. z powodu podjęcia pracy czy kształcenia ustawicznego).

Natomiast, zasady tej nie stosujemy do pozostałych wskaźników rezultatu bezpośredniego dot. m.in.:

- liczby osób, które otrzymały ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu po opuszczeniu programu oraz
- liczby osób uczestniczących w kształceniu/szkoleniu lub uzyskujących kwalifikacje lub pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek) po opuszczeniu programu.

ponieważ ww. wskaźniki obejmują wszystkich uczestników i nie wykluczają osób, które opuszczają projekt przed zakończeniem udziału we wszystkich zaplanowanych dla nich, w ramach projektu, formach wsparcia.

2. **Jak należy definiować ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu na potrzeby monitorowania wskaźników rezultatu bezpośredniego w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych?**

Zgodnie z definicją KE, przez ofertę należy rozumieć dobrowolną lecz warunkową obietnicę, przedstawioną konkretnemu uczestnikowi do akceptacji przez oferenta (np. pracodawcę czy instytucję szkoleniową). Oferta powinna wyraźnie wskazywać okres, na jaki oferent jest gotowy do zawarcia umowy z uczestnikiem na określonych warunkach, zrozumiałych dla uczestnika (tzn. uczestnik rozumie, że efektem przyjęcia oferty będzie zawarcie wiążącej umowy z oferentem). Zaakceptowanie przez uczestnika warunków oferty skutkowałoby zawarciem umowy, która jest wiążąca dla obydwu stron.

We wskaźniku dot. liczby osób, które otrzymają ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu po opuszczeniu programu należy uwzględniać wszystkie oferty pracy/kształcenia bez konieczności weryfikacji ich jakości (okres trwania, wymagane umiejętności itp.). Należy uwzględniać wszystkie oferty, które są zgodne z ww. definicją.

Zgodnie z wytycznymi KE ofertami nie są opisane poniżej sytuacje:

- oferty stażu, kształcenia zawodowego lub innych działań stanowiące element wsparcia realizowanego w ramach projektu EFS, w którym dana osoba uczestniczy,
- służby zatrudnienia proponują uczestnikowi złożenie dokumentów aplikacyjnych do konkretnego pracodawcy lub instytucji szkoleniowej. Niemniej, w sytuacji gdy osoba pozostająca bez pracy otrzyma ofertę pracy np. z urzędu pracy i po stawieniu się u pracodawcy otrzyma propozycję zatrudnienia, osobę taką należy wykazać jako uczestnika, który po opuszczeniu projektu otrzymał ofertę pracy.

We wskaźniku należy uwzględniać wszystkie osoby, które otrzymały ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu w okresie do 4 tygodni od zakończenia udziału w projekcie. Wskaźnik należy mierzyć również wśród uczestników, którzy opuszczają projekt przed zakończeniem udziału we wszystkich zaplanowanych dla nich formach wsparcia (np. w wyniku otrzymania oferty pracy uczestnik nie podejmuje stażu, który przewidziany był dla niego w ramach form wsparcia). Niemniej, zgodnie z wytycznymi KE, w przypadku, gdy uczestnik otrzyma ofertę (np. pracy) w trakcie udziału w projekcie, należy wykazać go we wskaźniku pod warunkiem, iż przyjmie przedstawioną mu propozycję. W sytuacji, gdy oferta zostanie przedstawiona przed zakończeniem udziału w projekcie, jednak uczestnik ją odrzuci i nadal będzie uczestniczył w projekcie, takiej oferty nie należy uwzględniać w przedmiotowym wskaźniku (wskaźnik informuje bowiem o sytuacji uczestnika po zakończeniu jego udziału w projekcie).

- 3. W jaki sposób należy monitorować wskaźnik rezultatu bezpośredniego pn. liczba osób bezrobotnych uczestniczących w kształceniu/szkoleniu lub uzyskujących kwalifikacje lub pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek) po opuszczeniu programu? Czy uczestnictwo w kształceniu/szkoleniu, uzyskanie kwalifikacji lub zatrudnienia musi nastąpić po zakończeniu udziału w projekcie?**

Zgodnie z wytycznymi KE, we wskaźniku należy uwzględniać osoby, które podjęły kształcenie/szkolenie, pracę lub uzyskały kwalifikacje w okresie do 4 tygodni od zakończenia udziału w projekcie. Wskaźnik ten dotyczy wszystkich uczestników, zatem nie wyklucza osób, które opuszczają projekt przed zakończeniem udziału we wszystkich zaplanowanych dla nich formach wsparcia. Tym samym, we wskaźniku należy również uwzględnić uczestnika, który w trakcie udziału w projekcie podejmie pracę (i tym samym nie otrzyma wszystkich form wsparcia zaplanowanych dla niego przez beneficjenta).

Natomiast we wskaźniku nie należy wykazywać np. podjęcia kształcenia lub szkolenia, stanowiącego element wsparcia realizowanego w ramach projektu, w którym dana osoba uczestniczy. Jedynie w przypadku kwalifikacji, ich nabycie może nastąpić w trakcie projektu lub do 4 tygodni od zakończenia w nim udziału. Tym samym, np. osobę bezrobotną, która w ramach projektu została objęta szkoleniem i uzyskała kwalifikacje w trakcie udziału w projekcie należy wykazać we wskaźniku pn. *liczba osób bezrobotnych uczestniczących w kształceniu/szkoleniu lub uzyskujących kwalifikacje lub pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek) po opuszczeniu programu.*

- 4. Czy uczestnika, który po zakończeniu udziału (tj. zgodnie z zaplanowaną ścieżką) w projekcie realizowanym w ramach IZM przez beneficjenta X, otrzymał np. ofertę stażu, w ramach projektu realizowanego przez beneficjenta Y również w ramach IZM należy uwzględnić we wskaźniku rezultatu bezpośredniego?**

W tej sytuacji beneficjent X może uwzględnić uczestnika we wszystkich trzech wskaźnikach rezultatu bezpośredniego dot. osób, które:

- ukończyły interwencję wspieraną w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, ponieważ uczestnik zakończył udział zgodnie z zaplanowaną ścieżką,
- otrzymają ofertę pracy, ustawicznego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu po opuszczeniu programu, pod warunkiem, iż oferta (w tym przypadku stażu) została przedstawiona uczestnikowi w okresie do czterech tygodni od zakończenia udziału w projekcie,
- uczestniczą w kształceniu/ szkoleniu lub uzyskujących kwalifikacje lub pracujących, w tym prowadzących działalność na własny rachunek, po opuszczeniu programu, pod warunkiem, iż osoba przyjmie przedstawioną ofertę oraz podejmie staż w okresie do czterech tygodni od zakończenia udziału w projekcie.

- 5. Czy ze wskaźników rezultatu bezpośredniego dot. osób, które otrzymały ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu po opuszczeniu programu beneficjent powinien wykluczyć osoby, które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej – analogicznie, jak w kryterium efektywności zatrudnieniowej? Dodatkowo czy należy wykluczyć osoby, które zostały zatrudnione na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy?**

Zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej wskaźniki rezultatu bezpośredniego dot. osób, które otrzymały ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu po opuszczeniu programu, należy mierzyć w stosunku do wszystkich uczestników, którzy zakończyli udział w projekcie. Nie należy zatem wykluczać z nich osób, które np. otrzymały dotacje na założenie działalności gospodarczej lub zostały zatrudnione na wyposażone lub doposażone stanowisko pracy. Należy jednak pamiętać, iż dotacja udzielona osobie bezrobotnej przez powiatowy urząd pracy nie jest traktowana jako oferta pracy (jest to bowiem samozatrudnienie).

Podrozdział 3.2. Sposób i metodologia mierzenia kryterium efektywności zatrudnieniowej w projekcie

IZ PO WER i IZ RPO zapewniają, iż instytucja będąca stroną umowy o dofinansowanie projektu będzie dokonywała pomiaru kryterium efektywności zatrudnieniowej, o którym mowa w pkt 4 podrozdziału 3.1, oraz zobowiąże beneficjentów, w umowie o dofinansowanie projektu, do przedstawienia informacji niezbędnych do weryfikacji tego kryterium zgodnie z poniższymi warunkami:

- a) efektywność zatrudnieniowa jest mierzona wśród uczestników projektu, którzy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie byli osobami bezrobotnymi lub osobami biernymi zawodowo;
- b) zakończenie udziału w projekcie to zakończenie uczestnictwa w formie lub formach wsparcia realizowanych w ramach projektu EFS - zgodnie ze ścieżką udziału w projekcie. W przypadku projektów, których głównym celem jest podjęcie zatrudnienia, zakończenie udziału w projekcie z powodu podjęcia pracy wcześniej, niż uprzednio było to planowane, należy uznać za zakończenie udziału w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką;
- c) zatrudnienie to podjęcie pracy w oparciu o:
 - i. stosunek pracy,
 - ii. stosunek cywilnoprawny,
 - iii. samozatrudnienie;
- d) kryterium efektywności zatrudnieniowej w przypadku stosunku pracy należy uznać za spełnione jeżeli uczestnik projektu zostanie zatrudniony na nieprzerwany okres co najmniej trzech pełnych miesięcy, przynajmniej na ¼ etatu. Istotna jest data rozpoczęcia pracy (nawiązania stosunku pracy) wskazana w dokumencie stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy. W liczbie osób pracujących na podstawie stosunku pracy należy uwzględniać wyłącznie uczestników zatrudnionych, co najmniej na okres trzech pełnych miesięcy i przynajmniej na ¼ etatu. Tym samym, powinna to być jedna umowa (inny dokument będący podstawą nawiązania stosunku pracy) zawarta w związku z nawiązaniem stosunku pracy z jednym pracodawcą na minimum trzy pełne miesiące i przynajmniej na 1/4 etatu. Niemniej, mając na uwadze częste praktyki zawierania przez pracodawców pierwszej umowy o pracę na okres próbny (np. na jeden miesiąc), a następnie na dłuższy okres, dopuszcza się możliwość uwzględnienia drugiej umowy o pracę przedłożonej przez uczestnika projektu. W takiej sytuacji muszą zostać spełnione następujące warunki:
 - i. uczestnik projektu został zatrudniony łącznie na okres co najmniej trzech pełnych miesięcy i przynajmniej na ¼ etatu oraz
 - ii. zachowano ciągłość zatrudnienia u tego samego pracodawcy;
- e) w przypadku, gdy uczestnik projektu rozpoczął realizację zadań na podstawie umowy cywilnoprawnej, warunkiem uwzględnienia takiej osoby w liczbie uczestników projektu, którzy podjęli zatrudnienie po zakończeniu wsparcia jest spełnienie dwóch przesłanek:
 - i. umowa cywilnoprawna jest zawarta na minimum trzy pełne miesiące oraz
 - ii. wartość umowy jest równa lub wyższa trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W przypadku umowy o dzieło, w których nie określono czasu trwania umowy, wartość umowy musi być równa lub wyższa trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

- f) uczestnik projektu, co do zasady, powinien zostać zatrudniony na podstawie jednej umowy (lub innego dokumentu będącego podstawą nawiązania stosunku pracy) zawartej w związku z nawiązaniem stosunku pracy zawartej minimum na okres trzech pełnych miesięcy, niemniej w przypadku zatrudnienia na podstawie stosunku cywilnoprawnego (np. umowa zlecenie), którego okres trwania jest zależny od zakresu zlecenia, mogą to być np. dwie lub więcej umów, zawartych łącznie na okres co najmniej trzech pełnych miesięcy. W uzasadnionych przypadkach, dopuszcza się kilkudniowe przerwy pomiędzy poszczególnymi umowami zawartymi w związku z nawiązaniem stosunku pracy (np. w związku z dniami wolnymi

od pracy). Niemniej, okresu przerwy pomiędzy umowami, o którym mowa powyżej, nie należy wliczać do łącznego okresu trwania umowy cywilnoprawnej;

- g) warunkiem uwzględnienia uczestnika projektu, który po zakończeniu udziału w projekcie podjął działalność gospodarczą, w liczbie osób pracujących jest dostarczenie dokumentu potwierdzającego fakt prowadzenia działalności gospodarczej przez okres minimum trzech pełnych miesięcy następujących po dacie zakończenia udziału w projekcie. W przypadku podjęcia samozatrudnienia, należy brać pod uwagę datę rozpoczęcia działalności gospodarczej, nie zaś sam moment dokonania rejestracji firmy;
- h) z kryterium efektywności zatrudnieniowej są wyłączone osoby, które podjęły samozatrudnienie, w wyniku otrzymania w ramach projektu współfinansowanego z EFS zwrotnych lub bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej;
- i) zatrudnienie subsydiowane jest uwzględniane w kryterium efektywności zatrudnieniowej pod warunkiem realizacji tej formy wsparcia poza projektami współfinansowanymi ze środków EFS. W liczbie pracujących nie uwzględnia się zatem osoby, która została zatrudniona (zatrudnienie subsydiowane) w ramach projektu współfinansowanego z EFS;
- j) w celu potwierdzenia podjęcia zatrudnienia jest wystarczające dostarczenie przez uczestnika projektu dokumentów potwierdzających podjęcie pracy lub samozatrudnienia (np. kopia umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, zaświadczenie z zakładu pracy o zatrudnieniu, zaświadczenie potwierdzające rejestrację działalności gospodarczej, zaświadczenie PUP o wyrejestrowaniu z rejestru bezrobotnych z powodu podjęcia pracy). Mając na uwadze powyższe, instytucja będąca stroną umowy gwarantuje, że na etapie rekrutacji do projektu beneficjent zobowiąże uczestników projektu do dostarczenia dokumentów potwierdzających zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie - o ile uczestnik ten podejmie zatrudnienie;
- k) kryterium efektywności zatrudnieniowej jest mierzone 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);
- l) szczegółowe warunki dotyczące m.in. poszczególnych form zatrudnienia oraz sposób weryfikacji spełnienia kryterium efektywności zatrudnieniowej określa IZ PO WER lub IZ RPO, z uwzględnieniem Wytycznych.