

Olsztyn, 07.12.2015 r.

## Zestawienie pytań i odpowiedzi

### dotyczących założeń konkursów ogłoszonych przez WUP w Olsztynie w ramach Poddziałania 1.2.2 PO WER

#### część II

**Pyt. 1. 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*? Jak weryfikować? Czy na potrzeby pomiaru wskaźnika jako „oferta” traktowana będzie propozycja np. szkolenia przedstawiona uczestnikowi po zakończeniu udziału w projekcie przez Beneficjenta w ramach jego działalności komercyjnej?**

**Oferta** to dobrowolna lecz warunkowa propozycja, przedstawiona uczestnikowi do akceptacji przez oferenta (np. pracodawcę, organizację szkoleniową) przez okres wskazany wyraźnie przez oferenta jako gotowość do zawarcia umowy z uczestnikiem na warunkach szczególnych, zrozumiałych dla uczestnika. Porozumienie jest wiążące dla obu stron, jeżeli uczestnik zaakceptuje przedstawione warunki.

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:

- (1) oferty stażu, kształcenia zawodowego lub innych działań stanowiące element wsparcia realizowanego w ramach projektu EFS, w którym dana osoba uczestniczy,
- (2) 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.

Należy uwzględniać wszystkie osoby, które otrzymały ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu w okresie do 4 tygodni od zakończenia udziału w projekcie. W przypadku, gdy uczestnik otrzyma ofertę (np. pracy) w trakcie udziału w projekcie, należy tę ofertę wykazać pod warunkiem, iż uczestnik przyjmie przedstawioną mu propozycję. Natomiast, gdy oferta zostanie przedstawiona przed zakończeniem udziału w projekcie, jednak uczestnik ją odrzuci i nadal będzie uczestniczył w projekcie, takiej oferty nie należy uwzględniać.

### **Osoba otrzymała ofertę pracy:**

Definicja pracy, zgodna z definicją osoby pracującej:

**Pracujący** to osoby w wieku 15 lat i więcej, które wykonują pracę, za którą otrzymują wynagrodzenie, z której czerpią zyski lub korzyści rodzinne lub osoby posiadające zatrudnienie lub własną działalność, które jednak chwilowo nie pracowały ze względu na np. chorobę, urlop, spór pracowniczy czy kształcenie się lub szkolenie.

**Osoby prowadzące działalność na własny rachunek** – prowadzące działalność gospodarczą, gospodarstwo rolne lub praktykę zawodową - są również uznawane za pracujących, o ile spełniony jest jeden z poniższych warunków:

1) Osoba pracuje w swojej działalności, praktyce zawodowej lub gospodarstwie rolnym w celu uzyskania dochodu, nawet jeżeli przedsiębiorstwo nie osiąga zysków.

2) Osoba poświęca czas na prowadzenie działalności gospodarczej, praktyki zawodowej czy gospodarstwa rolnego, nawet jeżeli nie zrealizowano żadnej sprzedaży lub usług i nic nie wyprodukowano (na przykład: rolnik wykonujący prace w celu utrzymania swojego gospodarstwa; architekt spędzający czas w oczekiwaniu na klientów w swoim biurze; rybak naprawiający łódkę czy siatki rybackie, aby móc dalej pracować; osoby uczestniczące w konwencjach lub seminariach).

3) Osoba jest w trakcie zakładania działalności gospodarczej, gospodarstwa rolnego lub praktyki zawodowej; zalicza się do tego zakup lub instalację sprzętu, zamawianie towarów w ramach przygotowań do uruchomienia działalności. Bezpłatnie pomagający członek rodziny uznawany jest za osobę pracującą, jeżeli wykonywaną przez siebie pracą wnosi bezpośredni wkład w działalność gospodarczą, gospodarstwo rolne lub praktykę zawodową będącą w posiadaniu lub prowadzoną przez spokrewnionego członka tego samego gospodarstwa domowego.

Bezpłatnie pomagający osobie prowadzącej działalność członek rodziny uznawany jest za „osobę prowadzącą działalność na własny rachunek”.

Żołnierze poborowi, którzy wykonywali określoną pracę, za którą otrzymywali wynagrodzenie lub innego rodzaju zysk w czasie tygodnia odniesienia nie są uznawani za "osoby pracujące".

Osoby przebywające na urlopie macierzyńskim/ rodzicielskim (rozumianym jako świadczenie pracownicze, który zapewnia płatny lub bezpłatny czas wolny od pracy do momentu porodu i obejmuje późniejszą krótkoterminową opiekę nad dzieckiem) są uznawane za „osoby pracujące”.

Osoby przebywające na urlopie wychowawczym (rozumianym jako nieobecność w pracy, spowodowaną opieką nad dzieckiem w okresie, który nie mieści się w ramach urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego) są uznawane za „osoby bierne zawodowo”, chyba że są zarejestrowane już jako „osoby bezrobotne” (wówczas status bezrobotnego ma pierwszeństwo).

**„Zatrudnienie subsydiowane”** jest uznawane za "zatrudnienie". Należy je rozumieć jako zachętę do zatrudnienia zgodnie z definicjami Polityki Rynku Pracy (LMP): Zachęty do zatrudnienia obejmują środki, które ułatwiają rekrutację osób bezrobotnych i innych grup docelowych lub pomagają zapewnić ciągłość zatrudnienia osób narażonych na przymusowe zwolnienie z pracy.

Zachęty do zatrudnienia odnoszą się do subsydiowania miejsc pracy na otwartym rynku prac, które mogą istnieć lub zostać stworzone bez dotacji publicznych i które, jak należy mieć nadzieję, utrzymują się po okresie subsydiowania. Miejsca pracy, które mogą być subsydiowane, dotyczą zwykle sektora prywatnego, ale do uzyskania wsparcia kwalifikują się również miejsca pracy z sektora publicznego i instytucji niekomercyjnych, przy czym rozróżnienie nie jest wymagane. Środki publiczne w postaci zachęt w zakresie zatrudnienia mają swój udział w kosztach zatrudnienia, przy czym większość tych

kosztów nadal ponosi pracodawca. Nie wyklucza to jednak przypadków, kiedy wszystkie koszty pracy pokrywane są przez określony czas ze środków publicznych.

### **Osoba otrzymała ofertę ustawicznego kształcenia**

Kształcenie ustawiczne należy rozumieć jako chęć uczestnictwa (tj. zapisanie się) w edukacji formalnej lub szkoleniu prowadzących do uzyskania kwalifikacji zawodowych. Jednocześnie, mając na uwadze powyższą definicję oferty, samo zapisanie się do odbycia kształcenia ustawicznego nie może zostać potraktowane jako oferta. Ofertą jest tylko sytuacja, w której uczestnik otrzyma ofertę kształcenia bezpośrednio od przedstawiciela instytucji kształcącej (tj. oferenta).

### **Osoba otrzymała ofertę przygotowania zawodowego**

Zakres przygotowania zawodowego (np. zawód, czas trwania, umiejętności, które uczestnik nabędzie, wysokość wynagrodzenia lub zasiłku) należy określić w umowie (lub umowie szkoleniowej) zawartej bezpośrednio pomiędzy uczniem i pracodawcą lub za pośrednictwem instytucji edukacyjnych. Przygotowanie zawodowe stanowi zazwyczaj część formalnego kształcenia i szkolenia na poziomie ponadgimnazjalnym (ISCED 3). Przygotowanie zawodowe trwa średnio 3 lata, a jego ukończenie prowadzi do uzyskania kwalifikacji w konkretnym zawodzie.

**UWAGA!** Przygotowaniem zawodowym, zgodnie z zapisami powyższej definicji, nie jest przygotowanie zawodowe dorosłych realizowane zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

### **Osoba otrzymała ofertę stażu**

Staż to oznaczony w czasie okres zdobywania praktyki zawodowej w biznesie, instytucjach publicznych lub instytucjach non-profit, w celu zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego przed podjęciem zatrudnienia. Staż może trwać od kilku tygodni do kilku miesięcy i powszechnie nie jest uznawany jako umowa o pracę, ponieważ jego głównym celem jest umożliwienie zdobycia doświadczenia zawodowego, a nie możliwość pracy zarobkowej. Wyróżnia się pięć typów staży (częściowo nakładających się):

- 1) staże stanowiące obowiązkową lub nieobowiązkową część podstaw programowych i/lub programów nauczania (np. staże w trakcie edukacji),
- 2) staże, stanowiące część obowiązkowego szkolenia zawodowego (np. prawo, medycyna, nauczanie, architektura, księgowość, itp.)
- 3) staże w ramach aktywnej polityki rynku pracy
- 4) staże uzgodnione (co do zakresu i formy) między stażystą a organizacją (biznes, organizacje non-profit lub administracja publiczna) bez udziału innych stron, zazwyczaj przeprowadzane po zakończeniu studiów i/lub w ramach poszukiwania pracy
- 5) staże zagraniczne, które mogą obejmować staże typu 1, 2 i 4.

Odpowiadając na zadane pytanie: *Czy na potrzeby pomiaru wskaźnika jako „oferta” traktowana będzie propozycja np. szkolenia przedstawiona uczestnikowi po zakończeniu udziału w projekcie przez Beneficjenta w ramach jego działalności komercyjnej, teoretycznie możliwym jest uznanie przedstawionej przez Beneficjenta w ramach jego działalności komercyjnej propozycji np. szkolenia.*

Praktycznie takie postępowanie rodzi wątpliwości co do zasadności wsparcia udzielonego w ramach projektu, finansowanego ze środków EFS (skoro zaraz po jego zakończeniu konieczna jest realizacja kolejnego szkolenia, a jego ofertę przedstawia Beneficjent, to dlaczego szkolenie to nie stanowiło elementu wsparcia w ramach projektu, który realizował Beneficjent?).

**Pyt. 2. Jak będą rozliczane wydatki w projektach, w których obligatoryjne jest zastosowanie kwot ryczałtowych?**

Rozstrzygające są zapisy § 6 umowy o dofinansowanie projektu z kwotami ryczałtowymi (załącznik nr 19 do Regulaminu konkursu). W praktyce Wnioskodawca powinien na etapie wypełnienia wniosku o dofinansowanie projektu wskazać dla zadań wskaźniki dla rozliczenia kwoty ryczałtowej (dodatkowe obok wskaźników rezultatu i produktu) i przypisać dla nich wartość docelową. Jeśli projekt zostanie przyjęty do dofinansowania wskaźniki te zostaną wpisane do umowy o dofinansowanie projektu (§ 6 ust. 3).

Rozliczenie wydatków w projektach z kwotami ryczałtowymi będzie przebiegało dwutorowo:

- rozliczanie kwot ryczałtowych będzie uzależnione od osiągnięcia przypisanych dla nich wskaźników kwot ryczałtowych (§ 6 ust. 4): *W przypadku nieosiągnięcia w pełni w ramach danej kwoty ryczałtowej wskaźników, o których mowa w ust. 3, uznaje się, że Beneficjent nie rozliczył przyznanej kwoty ryczałtowej. W takim przypadku nie stosuje się reguły proporcjonalności, o której mowa w Wytycznych w zakresie kwalifikowalności. (§ 6 ust. 5) Wydatki bezpośrednie, które Beneficjent poniósł na zadanie objęte kwotą ryczałtową, która nie została uznana za rozliczoną, uznaje się za niekwalifikowalne.*
- W przypadku nieosiągnięcia wskaźników rezultatu i produktu zdefiniowanych w 3.1.1 wniosku o dofinansowanie projektu, możliwe będzie zastosowanie reguły proporcjonalności, o której mowa w Wytycznych w zakresie kwalifikowalności.

**Pyt. 3. Refundacja kosztów wynagrodzenia opiekuna stażu ( miesięcznie czy za cały okres), dodatek miesięcznie czy za cały okres?**

Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, wobec braku jednoznacznych zapisów *Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020*, mając na względzie efektywność kosztową projektów, rekomenduje przyjęcie jako maksymalny koszt wynagrodzenia opiekuna stażysty:

a) refundację podmiotowi przyjmującemu na staż wynagrodzenia opiekuna stażysty w zakresie odpowiadającym częściowemu lub całkowitemu zwolnieniu go od świadczenia pracy na rzecz realizacji zadań związanych z opieką nad grupą stażystów, o której mowa w pkt 1 lit. c, w wysokości obliczonej jak za urlop wypoczynkowy, ale nie więcej niż 5000 zł brutto (**TRAKTOWANEJ JAKO KWOTA CAŁKOWITA**). Wysokość wynagrodzenia nalicza się proporcjonalnie do liczby godzin stażu zrealizowanych przez stażystów

b) refundację podmiotowi przyjmującemu na staż dodatku do wynagrodzenia opiekuna stażysty, w sytuacji, gdy nie został zwolniony od świadczenia pracy, w wysokości nieprzekraczającej 10% jego zasadniczego wynagrodzenia wraz ze wszystkimi składnikami wynagrodzenia wynikającego ze

zwiększonego zakresu zadań (opieka nad grupą stażystów, o której mowa w pkt 1 lit. c, ale nie więcej niż 500 zł brutto (**TRAKTOWANEJ JAKO KWOTA MIESIĘCZNA**). Wysokość wynagrodzenia nalicza się proporcjonalnie do liczby godzin stażu zrealizowanych przez stażystów).

**Pyt. 4. Czy obligatoryjne jest założenie we wniosku o dofinansowanie kosztów wynagrodzenia opiekuna stażu?**

W ocenie WUP w Olsztynie nie jest koniecznym założenie we wniosku o dofinansowanie projektu kosztów wynagrodzenia opiekuna stażu. Powyższe jednak nie zwalnia Projektodawcy z obowiązku zapewnienia wysokiego standardu stażu m.in. poprzez zagwarantowanie, że stażysta wykonuje swoje obowiązki i realizuje program stażu pod nadzorem opiekuna, wyznaczonego w podmiocie przyjmującym na staż.

**Pyt. 5. Czy w przypadku, gdy w projekcie nie zaplanowano objęcia wsparciem osób niepełnosprawnych/ długotrwale bezrobotnych/ o niskich kwalifikacjach we wniosku o dofinansowanie należy uwzględnić wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla tej grupy docelowej oraz odpowiednie wskaźniki produktu i rezultatu?**

Zgodnie z zapisami Regulaminu konkursu (str. 22): *wnioskodawca zobowiązany jest do określenia we wniosku o dofinansowanie projektu (pkt. 3.1.1) niżej wymienionych wskaźników produktu i rezultatu określonych w PO WER, których osiągnięte wartości będą sprawozdawane w kolejnych wnioskach o płatność.*

Powyższe oznacza, że we wniosku o dofinansowanie projektu powinno znaleźć się 17 wskaźników: 4 produktu, 9 rezultatu i 4 obligatoryjne wskaźniki rezultatu dla wskaźnika efektywności zatrudnieniowej (wymienione w tabelach w regulaminie konkursu str. 23 i 24).

Jeśli wnioskodawca nie zaplanuje objęcia wsparciem w projekcie np. osób niepełnosprawnych, powinien przypisać zerową wartość docelową dla wskaźnika produktu: *Liczba osób poniżej 30 lat z niepełnosprawnościami objętych wsparciem w programie* i ewentualnie zaktualizować osiągniętą wartość wskaźnika w przypadku gdyby w projekcie pojawiły się takie osoby.

Przedmiotowy wymóg jest powiązany z funkcjonalnością Centralnego Systemu Teleinformatycznego SL 2014-2020, do którego – po podpisaniu umowy o dofinansowanie z projektodawcą – zostaną wprowadzone wszystkie wskaźniki z wniosku o dofinansowanie, a następnie tylko one będą monitorowane we wnioskach o płatność (ściśle, odgórne powiązanie wskaźników ujętych we wniosku o dofinansowanie z wnioskiem o płatność bez możliwości modyfikacji, czy dodania danych). Tym samym, jeśli we wniosku o dofinansowanie zabraknie niektórych wskaźników np. produktu – nie będzie możliwości ich monitorowania na etapie wniosku o dofinansowanie.

**UZUPEŁNIENIE Z DN. 15.12**

**UWAGA!**

**WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI ZATRUDNIENIOWEJ**

**A. Projekty nie uwzględniające profilowania wsparcia na konkretną grupę docelową**

*Wartości docelowe wskaźników efektywności zatrudnieniowej, określone we wniosku o dofinansowanie, muszą odzwierciedlać kryterium dostępu nr 7, nawet jeśli wnioskodawca na etapie ubiegania się o dofinansowanie nie założył udziału w projekcie niektórych grup docelowych (np. osób niepełnosprawnych). W przeciwnym wypadku (np. brak jednego ze wskaźników lub przypisanie dla niego zerowej wartości docelowej) projekt zostanie odrzucony na etapie oceny formalnej za niespełnienie kryterium dostępu nr 7.*

*Innymi słowy w każdym wniosku o dofinansowanie muszą znaleźć się wszystkie wskaźniki efektywności zatrudnieniowej ujęte w tabeli 3 na stronie 24 regulaminu konkursu wraz z przypisanymi im wartościami docelowymi nie niższymi niż wartości docelowe wynikające z treści kryterium*

***B. Projekty sprofilowane na konkretną grupę docelową ( tj. 100% uczestników projektu stanowią osoby z niepełnosprawnościami lub osoby o niskich kwalifikacjach)***

*Zgodnie z pismem IZ PO WER z dnia 16 września 2015 r. znak: DZF.I.8610.63.2015.SK.2 w sytuacji, gdy sam projektodawca określił we wniosku wybrane grupy docelowe do których kierował będzie wsparcie, pomiaru efektywności zatrudnieniowej w projekcie należy dokonywać wyłącznie w odniesieniu do grupy docelowej określonej we wniosku o dofinansowanie. Jeżeli projekt ma być skierowany w całości do jednej (jednorodnej) grupy docelowej np. osób z niepełnosprawnościami, efektywność mierzona jest wyłącznie w odniesieniu do tej grupy, a w przypadku gdy uczestnik posiada jednocześnie cechy innej grupy np. jest osobą długotrwale bezrobotną – nie jest konieczne uzyskanie w projekcie minimalnego poziomu efektywności zatrudnieniowej dla tych pozostałych grup.*

**Pyt. 6. W przypadku stażu, czy możliwy jest w ramach doposażenia stanowiska pracy stażysty zakup np. spawarki bądź innego sprzętu? Czy w takim wypadku jest to wliczane do limitu na zakup środków trwałych? Czy wystąpi pomoc de minimis dla przedsiębiorcy przyjmującego na staż (czy wystąpienie pomocy będzie uzależnione od losów zakupionego sprzętu po zakończeniu stażu – zostaje w przedsiębiorstwie do działalności komercyjnej – pomoc; zostaje u beneficjenta i służy realizacji kolejnych podobnych projektów – brak pomocy?**

Teoretycznie możliwy jest zakup np. spawarki bądź innego sprzętu w ramach doposażenia stanowiska pracy stażysty. Praktycznie, takie rozwiązanie będzie znacząco podnosiło koszt wsparcia przypadający na jednego uczestnika projektu oraz będzie budziło wątpliwości oceniających co do zasadności dokonywanych zakupów i może powodować obniżenie punktacji przyznanej na etapie oceny merytorycznej. W związku z powyższym WUP w Olsztynie nie rekomenduje ponoszenia kosztów zakupu sprzętu w ramach doposażenia stanowiska pracy stażysty.

**Pyt. 9. Czy w przypadku przyznania dodatku relokacyjnego Beneficjent będzie zobligowany do monitorowania zatrudnienia osoby, której przyznany zostanie dodatek przez cały okres 6 miesięcy zatrudnienia/12 miesięcy prowadzenia działalności gospodarczej?**

**Pyt. 10. W przypadku wypłaty w transzach dodatku, w którym momencie należy uznać uczestnika za opuszczającego program? W momencie wypłaty ostatniej transzy czyli np. po sześciu miesiącach od zatrudnienia, czy po wypłacie pierwszej transzy?**

**Pyt. 11. Czy w przypadku osób, którym przyznany zostanie dodatek relokacyjny efektywność zatrudnieniowa będzie mierzona po zakończeniu okresu 6 miesięcy trwania umowy, na podstawie, której przyznany został dodatek relokacyjny jako ostatnia forma wsparcia? Czy też osoby takie można od razu wykazać we wskaźniku efektywności zatrudnieniowej (o ile zawrą umowę o pracę na co najmniej pół etatu) pomimo, że po dacie podpisania umowy o pracę otrzymali dodatek relokacyjny?**

Łączna odpowiedź na pytania 9, 10 i 11.

Dodatek relokacyjny jest specyficzną formą wsparcia uczestników projektów, która ze swojego charakteru jest ściśle powiązana z podjęciem zatrudnienia. Mając na uwadze uwarunkowania udzielenia tej formy wsparcia:

- za datę zakończenia udziału w projekcie, którego ostatnią formę wsparcia stanowi dodatek relokacyjny należy przyjąć datę przekazania środków uczestnikowi projektu/ostatniej transzy środków (rekomendujemy przekazanie dodatku relokacyjnego w jednej transzy);
- uczestnik, który otrzymał formę wsparcia w postaci dodatku relokacyjnego, po zakończeniu udziału w projekcie powinien zostać wykazany we wszystkich (adekwatnych dla jego statusu) wskaźnikach rezultatu projektu:
  - Liczba osób bezrobotnych/długotrwale bezrobotnych/ biernych zawodowo nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, które otrzymały ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu po opuszczeniu programu
  - Liczba osób bezrobotnych/długotrwale bezrobotnych/ biernych zawodowo nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, uczestniczących w kształceniu/ szkoleniu lub uzyskujących kwalifikacje lub pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek) po opuszczeniu programu
  - Liczba osób bezrobotnych/długotrwale bezrobotnych/ biernych zawodowo nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, które ukończyły interwencję wspieraną w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych
  - we wskaźniku efektywności zatrudnieniowej;
- po zakończeniu udziału uczestnika, który otrzymał dodatek relokacyjny Beneficjent jest zobligowany do monitorowania ciągłości zatrudnienia osoby, której przyznany został dodatek przez cały okres 6 miesięcy zatrudnienia/12 miesięcy prowadzenia działalności gospodarczej.

**Pyt. 12. Czy w przypadku opiekuna stażu osoby niepełnosprawnej będzie on musiał spełniać wymagania równoważne wymaganiom stawianym trenerowi pracy?**

W ramach ogłoszonych konkursów WUP w Olsztynie nie określił takiego wymogu.

Należy mieć jednak na uwadze, że wsparcie oferowane uczestnikom w ramach projektu powinno być dostosowane do ich indywidualnych potrzeb. W przypadku zatem skierowania na staż osoby niepełnosprawnej, kwalifikacje, kompetencje, doświadczenie oraz cechy osobowościowe wyznaczonego dla niej opiekuna stażu, powinny gwarantować wysoką jakość tej formy wsparcia. Może się to wiązać z koniecznością określenia w przypadku opiekunów stażu osób z niepełnosprawnościami specyficznych wymagań, nie stawianych wobec opiekunów stażu przypisanych do uczestników pełnosprawnych (niekoniecznie równoważnych wymaganiom określonym w ramach konkursów dla trenera pracy).

**Pyt. 13. W przypadku braku możliwości jednoznacznego określenia warunków realizacji szkoleń tj. miejsca, tematu, czasu realizacji, czy Beneficjent może zadeklarować w budżecie projektu wniesienie wkładu w postaci sal, sprzętu określoną kwotą bez uzasadniania, na etapie aplikowania, jej wysokości?**

Funkcjonalność budżetu projektu wymusza wskazanie konkretnych kwot jako wkład własny. Dodatkowo na etapie oceny merytorycznej oceniający są zobowiązani sprawdzić czy wartość przypisana wkładowi niepieniężnemu nie przekracza stawek rynkowych. W związku z powyższym w opisanej sytuacji proponujemy kalkulację budżetu projektu poprzez wskazanie minimalnego wymiaru realizowanych godzin szkolenia.

**Pyt. 14. Jak należy rozumieć odległość 50 km wskazaną jako jeden z warunków przyznania dodatku relokacyjnego – jako odległość od miejscowości, w której mieszka uczestnik do miejscowości, w której podjął zatrudnienie (granice administracyjne) czy też jako odległość pomiędzy konkretnymi lokalizacjami (dom/mieszkanie uczestnika – zakład pracy)?**

Odległość 50 km wskazana jako jeden z warunków przyznania dodatku relokacyjnego będzie weryfikowana w oparciu o dostępne za pośrednictwem Internetu mapy, poprzez użycie funkcji: „wyznaczanie trasy” od miejsca zamieszkania (rozumianego jako konkretny adres a nie miejscowość) do miejsca podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub miejsca prowadzenia działalności gospodarczej.

**Pyt. 15. Czy w kosztach bezpośrednich projektu może być ujęte wynagrodzenie osoby na stanowisku „specjalista ds. szkoleń/staży”, przypisanej do konkretnego zadania merytorycznego?**

NIE.

W kosztach bezpośrednich projektu może być ujęte wyłącznie wynagrodzenie osób realizujących w sposób bezpośredni wsparcie merytoryczne na rzecz uczestników, np. doradca zawodowy, psycholog, trener, opiekun stażu, trener pracy. Wynagrodzenie osób, których zakres obowiązków



wskazuje na organizacyjny, koordynacyjny czy obsługowy charakter wykonywanych czynności – nawet jeśli związane są one z konkretnym zadaniem merytorycznym – powinno być natomiast rozliczane w ramach kosztów pośrednich (np. „specjalista ds. szkoleń”, który zajmować się będzie organizacją szkoleń, prowadzeniem list obecności, wydawaniem certyfikatów, naliczaniem i wypłacaniem stypendiów szkoleniowych itd.).