



Wojewódzki Urząd Pracy
w Białymstoku

Egzemplarz bezpłatny

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 2/2016



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

WOLLYBI – innowacyjne narzędzie do badania popytu na pracę we Włoszech	3
Barometr zawodów narzędzie wspierające wybory ścieżek kariery	6
Psycholog w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.....	8
Windykacja należności Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	9
Promocja projektów unijnych – ważna rzecz	11
SL2014 – aplikacja wykorzystywana w pracy przy funduszach europejskich w perspektywie finansowej 2014-2020	14
Pomoc czy wytykanie błędów? Pierwszy rok kontroli projektów w ramach PO WER za nami	16

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok

Druk: Drukarnia Laser-Graf, 09-400 Płock, ul. Nowy Rynek 1
tel. 24 366 88 82, e-mail: lasergraf@o2.pl

Egzemplarz bezpłatny



WOLLYBI – innowacyjne narzędzie do badania popytu na pracę we Włoszech

Marta Sosnowska

Wydział Badań i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

W dobie intensywnego rozwoju branży ICT sieć internetowa staje się ważnym narzędziem poszukiwania pracy, orientacji w rynku, czy rozpoznawania potrzeb biznesowych.

Wollybi jest jednym z najbogatszych źródeł informacji zarówno dla poszukujących pracy, jak i tych, którzy ją oferują. Jest też wykorzystywane do planowania strategicznego w sferze regulacji, w szczególności w obszarze edukacji. Narzędzie to wspiera outplacement, wytycza m.in. ścieżki edukacyjno-zawodowe.

Wollybi to informatyczne narzędzie do monitorowania i gromadzenia informacji o ofertach pracy z najbardziej znanych włoskich portali rekrutacyjnych prezentowane w formie dynamicznych wizualizacji. Jest jednym ze sposobów na wykorzystanie wielkich zbiorów danych w wyszukiwaniu ofert pracy.

Wollybi to portal stworzony przez konsorcjum firm spin-off pn. TabulaeX przy Uniwersytecie Bicocca w Mediolanie we Włoszech oraz przez CRISP – Międzyuczelniane Centrum Badawcze Usług Publicznych. Dzięki wysoce innowalnemu podejściu, opartym na umiejętności analize Big Data (wielkich baz danych) oraz technikach analize semantycznej, narzędzie może być instrumentem analize rynku pracy dla szerokiej grupy użytkowników.

Jest to niezwykle rozbudowana wyszukiwarka zawodów z możliwością przyporządkowania kompetencji oraz oczekiwań kandydata do najbardziej pasujących ofert pracy. Narzędzie pobiera oferty z największych portali internetowych, w związku z czym baza wynosi już ponad półtora miliona ofert, 436 zawodów oraz 194 umiejętności. Ponadto jest ono niezwykle czytelne i intuicyjne, daje możliwość wygenerowania spersonalizowanych wykresów i schematów ułatwiających wyszukiwanie ofert i analize umiejętności na wiele różnych sposobów. Aplikacja umożliwia zawężenie wyszukiwania do danego obszaru administracyjnego, usuwa dublujące się oferty

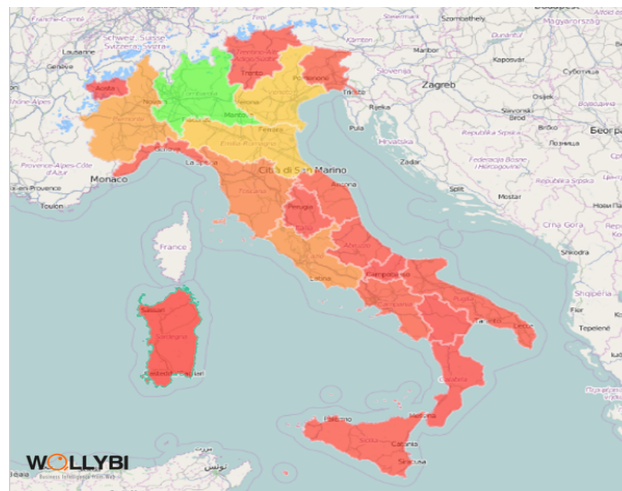
Outplacement to program aktywizacji zawodowej osób, z którymi pracodawca rozwiązał umowę o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Może obejmować różne rodzaje doradztwa zawodowego, pomoc w szukaniu zatrudnienia oraz ułatwienie przesiedlenia w przypadku konieczności podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania, ustalenie ścieżki rozwoju zawodowego i osobistego, szkolenia, kursy doszkalające, pomoc w podjęciu własnej działalności gospodarczej.

oraz klasyfikuje je zgodnie z europejską klasyfikacją zawodów ISCO/ESCO.

Narzędzie dzieli się na dwa moduły:

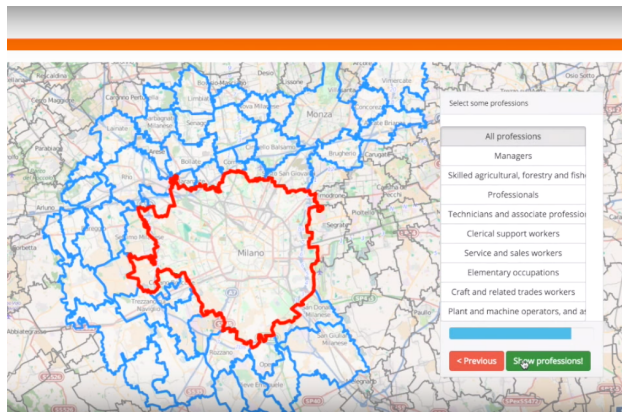
1. „Nawigator Terytorialny Zawodów” umożliwiający wyszukiwanie częstości ofert pracy wg kryterium miejsca, gdzie najmniej jednostką jest miejscowość, oraz pokazuje oferty w dystansie od danej miejscowości w promieniu 5, 10, 15 i 30 km.

Rysunek 1. Zakres terytorialny Wollybi



<https://twitter.com/wollybi>

Rysunek 2. Zakres terytorialny Wollybi



Źródło: <http://www.wollybi.com/en/>

Wollybi jest rozbudowanym narzędziem, które w sposób graficzny prezentuje wybrane informacje zawarte w ofertach pracy. Dynamiczne wykresy obrazują częstości występowania danego zawodu w danym czasie, a także rozkład ofert pracy w podziale na sektory i wg grup wymaganych umiejętności.

nego zawodu w danym czasie, a także rozkład ofert pracy w podziale na sektory i wg grup wymaganych umiejętności.

Rysunek 3. Zakres danych w Wollybi – przykład wizualizacji rozkładu częstości zawodów wg sektora



Źródło: <http://www.wollybi.com/en/>

Tabela 1. Zakres danych w Wollybi – przykład wizualizacji rozkładu częstości zawodów wg wymaganych kwalifikacji

Umiejętności (częstości)	Zawodowe (np. 20924 ofert zawierających tę cechę)	Znajomość języków (częstości)	Język angielski (częstości)
			Język niemiecki (częstości)
			Język francuski (częstości)
		Doświadczenie (częstości)	Na zajmowanym stanowisku (częstości)
			W sektorze (częstości)
			Obsługa komputera (częstości)
	Aplikacje komputerowe (częstości)		
	Uzdolnienia (częstości)	Zdolności organizacyjne (częstości)	Zdolności organizacyjne (częstości)
		Zdolności komunikacyjne (częstości)	Komunikacja interpersonalna (częstości)
		Cechy charakteru (częstości)	Precyzja (częstości)
		Obywatelstwo (częstości)	Obywatelstwo (częstości)
		Umiejętność rozwiązywania problemów (częstości)	Umiejętność rozwiązywania problemów (częstości)
Praca w zespole (częstości)		Praca w zespole (częstości)	

Źródło: <http://www.wollybi.com/en/>

2. „Moje Umiejętności Moja Praca”: wyszukiwarka Wollybi poza udostępnianiem rzetelnej wiedzy nt. aktualnie wymaganych kwalifikacji i kompetencji jest zaopatrzona w przyjemne dla oka wizualizacje obrazujące „atomowe” powiązania cech pożądaných na rynku pracy w danym zawodzie (rysunek 4). W związku z tym jest łatwa do interpretacji. Za jej pomo-

cą można np. określić najbardziej odpowiadające nam stanowiska, biorąc pod uwagę kompetencje i kwalifikacje, które posiadamy (np. certyfikaty i uprawnienia, umiejętność korzystania z technologii ICT, umiejętności komunikacyjne, cechy charakteru, zdolność podejmowania decyzji, obywatelstwo, posiadanie samochodu, etc.)

Rysunek 4. Zakres danych w Wollybi – przykład wizualizacji „atomowych” powiązań wymaganych kwalifikacji i kompetencji



Źródło: <http://www.wollybi.com/en/>

Wollybi daje możliwość dokładnej obserwacji i zrozumienia trendów na rynku pracy, uwidacznia jak zmienia się zapotrzebowanie na dane umiejętności, ponadto daje sposobność doboru najbardziej adekwatnego zajęcia do posiadanych umiejętności. Wszystko to sprawia, że narzędzie to pomocne jest nie tylko dla osób bezrobotnych lub poszukujących pracy, ale również agencji pracy, rządowych agencji zatrudnienia, stowarzyszeń i instytucji szkoleniowych oraz szkół (rysunek 5).

Instytucje rynku pracy mogą wykorzystać narzędzie do tego, aby:

- lepiej rozumieć trendy rynkowe w celu zarządzania nimi,
- identyfikować bieżące potrzeby organizacji w celu stosowania właściwych instrumentów aktywnej polityki rynku pracy,
- oferować nowe programy szkoleniowe mające na celu poprawę poziomu umiejętności ludzi w poszukiwaniu pierwszej pracy lub w zakresie przekwalifikowania zawodowego,
- uzyskać dane na temat rynku pracy w celu lepszej współpracy z różnymi partnerami społecznymi (przedsiębiorcami, zrzeszeniami pracodawców, związkami zawodowymi).

Szkoły średnie, uczelnie, instytucje szkoleniowe mogą dzięki Wollybi pozyskać szeroką i szczegółową wiedzę nt. rynku pracy. Narzędzie to pokazuje:

- jakie zawody, kwalifikacje i kompetencje są pożądane na lokalnym rynku pracy,
- możliwości wejścia na rynek pracy określonych grup zawodowych, np. specjalistów w danej dziedzinie,
- nauczycielom i rodzicom – pod jakim kątem wspierać młodzież w wyborze właściwej ścieżki kariery,

- doradcom zawodowym – jak doradzać młodym osobom,
- jak planować szkolenia, aby uzyskane dzięki nim kwalifikacje i kompetencje odpowiadały potrzebom rynku pracy.

Jaka jest użyteczność Wollybi dla Agencji Zatrudnienia?:

- dostarcza m.in. wiedzy o trendach rynkowych, umożliwiając sprawne zarządzanie agencją,
- pokazuje kierunek uruchamiania nowych szkoleń w kontekście możliwości uzyskania zatrudnienia po ich odbyciu.
- Przedstawiciele zrzeszeń pracodawców, pracodawcy i inni reprezentanci grup interesu przy pomocy Wollybi mogą np.:
- planować nowe programy szkoleniowe dla pracowników,
- zaznajamiać się z trendami rynkowymi w celu sprawnego zarządzania nimi oraz wykorzystywania tej wiedzy do planowania strategicznego.

Wollybi jest w stanie zidentyfikować pożądane na rynku pracy zawody oraz kompetencje w danym miejscu i czasie w momencie, w którym np. pracodawca poszukujący pracy czy decydent mają taką potrzebę. Niewątpliwie jest to narzędzie innowacyjne, wydajne i niezawodne, które w przyszłości może ułatwić dopasowanie podaży i popytu, a co za tym idzie, poprawę funkcjonowania rynku pracy. Dokonana weryfikacja potwierdza ponad 90% jego skuteczność. W dobie postępującego rozwoju branży ICT może okazać się niezbędnym do pogłębiania wiedzy o rynku pracy.

Do tej pory narzędzie swoim zasięgiem objęło teren Włoch, ale już wkrótce planowane jest jego rozszerzenie na takie kraje jak Czechy, Irlandia, Niemcy i Wielka Brytania.

Dotychczas w woj. podlaskim nie funkcjonowało podobne narzędzie – analiza ofert pracy była dokonywana przez pracowników WUP w Białymstoku. Na przykład w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Małopolskiego uruchomiono oprogramowanie pobierające i analizujące oferty pracy dedykowane województwu małopolskiemu. Pilotaż badania przyniósł pożądane efekty, dlatego rozwój narzędzia jest planowany również w woj. podlaskim. WUP w Białymstoku przygotowuje się do wprowadzenia podobnego narzędzia w bieżącym

roku. Będzie ono analizowało oferty pracy pod kątem kilkudziesięciu zmiennych, w tym pożądanych na rynku pracy kwalifikacji i kompetencji. W kolejnych latach planowane jest uruchomienie specjalnej aplikacji internetowej na wzór „Wollybi”, która będzie dostępna dla zewnętrznego użytkownika.

Z funkcjonalnościami narzędzia można było zapoznać się podczas wykładu oraz indywidualnych warsztatów odbywających się na międzynarodowym corocznym spotkaniu przedstawicieli Sieci European Network on Regional Labour Market Monitoring (EN RLMM) w Mediolanie we Włoszech w dn. 15 października 2015 r., w którym uczestniczyli pracownicy Wydziału Badań i Analiz WUP w Białymstoku.

Rysunek 5. Docelowe grupy użytkowników Wollybi



Źródło: <http://www.wollybi.com/en/>

Barometr zawodów narzędzie wspierające wybory ścieżek kariery

Marta Sosnowska

Wydział Badań i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Największym problemem osób młodych wchodzących na rynek pracy jest brak informacji – gdzie szukać pracy, gdzie jest ona potrzebna, za ile i kto jest poszukiwany na rynku pracy? Brakuje nowoczesnych, dopasowanych do potrzeb osób młodych narzędzi komunikacji oraz sposobów prezentacji danych i informacji. Szczególnie pozyskanie wiedzy o miejscach pracy kreowanych przez sektor mikro, małych i średnich przedsiębiorstw jest tutaj największym wyzwaniem – dane są rozproszone i mało przejrzyste. Podmioty ze wspomnianego sektora stanowią 99,2% ogółu podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w woj. podlaskim i w Polsce, a więc prawie całość. Istnieje zatem konieczność wsparcia osób młodych w zakresie zaspokojenia potrzeb informacyjnych o wolnych miejscach pracy oraz podążania ścieżką kariery w kierunku zdobycia kwalifikacji w wybranym zawodzie.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wyszło naprzeciw potrzebom społeczeństwa w omawianej kwestii, uruchamiając ogólnopolskie badanie pn. „Barometr zawodów”.

W woj. podlaskim, jak i w pozostałych regionach Polski (poza woj. małopolskim, gdzie badanie było już wcześniej realizowane) badanie rozpoczęto w 2015 r., a jego kontynuacja jest przewidziana na kolejne lata.

Na czym polega specyfika Barometru zawodów?

„Barometr zawodów” jest badaniem jakościowym, jednoroczną prognozą sytuacji w zawodach na lokalnym rynku pracy. Powstaje osobno dla każdego powiatu w Polsce. Opiera się na opinii ekspertów- pracowników powiatowych urzędów pracy, agencji zatrudnienia oraz innych instytucji zorientowanych w sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Po przeprowadzeniu paneli eksperckich w każdym z powiatów tworzony jest „Barometr zawodów” dla województwa. Powstaje on poprzez agregację informacji zebranych w ramach poszczególnych paneli powiatowych.

W toku dyskusji eksperci udzielają odpowiedzi na następujące pytania:

- Jak zmieni się zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie w nadchodzącym roku? Czy będzie ono rosnąć, maleć, czy pozostanie bez zmian?
- Jak będzie się kształtować relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników w danym zawodzie? Czy wystąpi deficyt poszukujących pracy, czy ich nadwyżka, czy może popyt i podaż zrównoważą się?

Podczas oceny eksperci posiłkują się danymi na temat liczby ofert pracy oraz liczby osób zarejestrowanych w konkretnym zawodzie. Uwzględniają również informację o ofertach stażowych.

Jak powszechnie wiadomo, gromadzone dane statystyczne nie oddają w pełni sytuacji na rynku pracy. Nie pokazują, czy osoba deklarująca umiejętności w konkretnym zawodzie jest w stanie wykonywać pracę na oczekiwanym poziomie, a warunki oferowane przez lokalnych pracodawców są dla pracowników wystarczająco atrakcyjne lub czy pracodawca jest skłonny taką osobę zatrudnić i jakie są możliwe powody, dla których nie może tego zrobić (np. problem rzeczywistych kwalifikacji, odpowiedniego doświadczenia zawodowego, zbyt wysokich oczekiwań płacowych, itp.). Niezbędna jest więc wiedza ekspercka, która w większym stopniu odnosi się do rzeczywistej sytuacji na rynku pracy niż „surowe” dane.

Jak zatem podlascy eksperci ocenili sytuację na lokalnym i regionalnym rynku pracy w 2016 roku?

Wyniki dotychczas prowadzonych badań wykazują, że największe zapotrzebowanie na zawody w woj. podlaskim jest generowane przez przedsiębiorstwa funkcjonujące w jego kluczowych branżach, a mianowicie w sekcji G - Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, w sekcji C - Przetwórstwo przemysłowe, w sekcji B – Budownictwo, w sekcji K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz w sekcji I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Badanie eksperckie wykazało, że w 2016 r. spośród 162 grup zawodów dziesięć należy zaliczyć do deficytowych. Są to:

- analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych,
- cieśle i stolarze budowlani,
- diagności samochodowi,
- kierowcy ciągnika siodłowego,
- kierownicy budowy,
- operatorzy obrabiarek skrawających,
- pielęgniarki,
- samodzielni księgowi,
- spawacze metodą MIG/MAG,
- szefowie kuchni.

Listę zawodów nadwyżkowych w 2016 r. tworzy dwanaście grup zawodów, w których osoby poszukujące pracy będą miały problemy z podjęciem zatrudnienia. Będą to:

- ekonomiści,
- filolodzy i tłumacze,
- krawcy i pracownicy produkcji odzieży,
- kucharze,
- nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących,
- operatorzy maszyn włókienniczych,
- pedagodzy,
- politolodzy, historycy i filozofowie,
- pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej,
- rolnicy i hodowcy,
- socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych,
- specjaliści administracji publicznej,
- specjaliści rolnictwa i leśnictwa,
- specjaliści technologii żywności i żywienia,
- technicy informatycy,
- technicy mechanicy.

Osoby młode, przymierzając się do wyboru ścieżki kariery, powinny ze szczególnym skupieniem pochylić się nad wymienionymi wyżej zawodami nadwyżkowymi, ponieważ liczba kandydatów do pracy w tych profesjach znacznie przewyższa zapotrzebowanie pracodawców. Należy pamiętać, że w większości wymienionych zawodów nie jest to sytuacja jednorazowa, ale piętrzący się z roku na rok problem, który jest trudny do rozwiązania. Młodzi wybierają bowiem kierunki kształcenia najbardziej popularne i nie wymagające umiejętności matematycznych czy technicznych. Zainteresowaniem cieszą się szkoły i studia wzmacniające cechy społeczne oraz umiejętności miękkie. Aktualnie rynek pracy szybko wchłania osoby ze specjalistycznymi umiejętnościami, zarówno manualnymi (popartymi wiedzą zawodową, którą zdobywa się w szkołach o profilu zawodowym), jak i z wiedzą teoretyczną połączoną z warsztatem zdobytym podczas studiów technicznych. Nieprzemysłane decyzje na początku kariery zawodowej mogą okazać się zawodne w momencie wejścia na rynek pracy.

Instytucje z obszaru edukacji i rynku pracy dostrzegają problem niedopasowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy, są też świadome istnienia przepaści między oczekiwaniami młodych, które pozostają „uśpione” podczas okresu kształcenia, a rzeczywistymi możliwościami weryfikowanymi w chwili opuszczenia murów szkoły. Okazuje się często, że „zderzenie” z ofertą powiatowego urzędu pracy jest momentem, kiedy trzeba podjąć konkretną decyzję nt. reorientacji zawodowej.

Jednym z narzędzi, które może dostarczyć szerszego spojrzenia na szanse zatrudnieniowe

i wywołać pozytywną refleksję na ten temat jest „Barometr zawodów”.

Internetowa aplikacja i możliwości wygenerowania odpowiednich zestawień pozwala na uzyskanie informacji:

- W jakim powiecie w obrębie całej Polski jest zapotrzebowanie na zawód, który reprezentuje osoba młoda?
- W jakich innych, pokrewnych zawodach jest największe prawdopodobieństwo uzyskania pracy? Czyli, w jakim kierunku się rozwijać, aby polepszyć swoją sytuację zatrudnieniową?
- Jakie są opinie, komentarze ekspertów nt. zapotrzebowania na dany zawód?
- W jakich zawodach dominują oferty stażowe, umożliwiające zdobycie doświadczenia?
- Czy i w jakich branżach pracodawcy planują zatrudnienie pracowników?

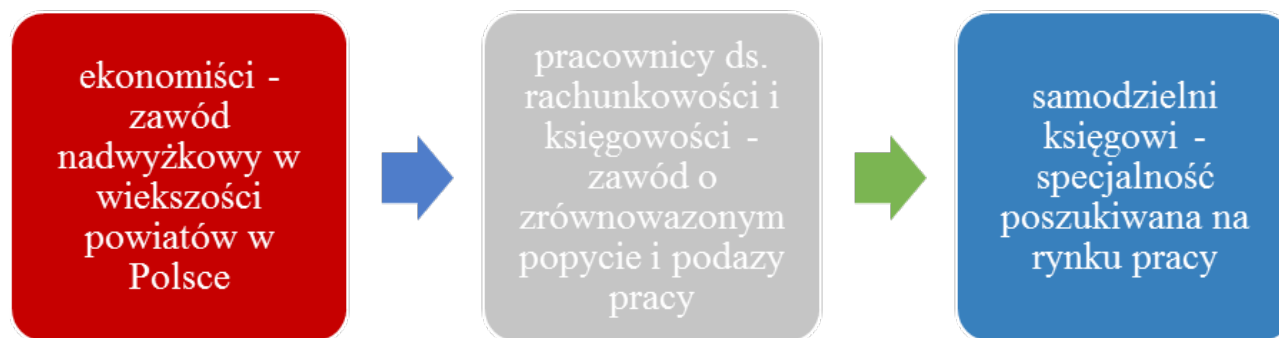
Przykładem zastosowania „Barometru” do reorientacji zawodowej jest zestaw poniższych map, które pokazują transformację ścieżki za-

wodowej począwszy od poziomu zawodu nadwyżkowego do zawodu deficytowego.

Młodzi ludzie chcą znać swoje perspektywy na rynku pracy i wiedzieć, jakie będą mieli szanse na pracę po zakończeniu edukacji. Oczekują drogowskazu, w jakim kierunku się kształcić. Pozostawieni sami sobie bez indywidualnego i spersonalizowanego doradztwa zawodowego, bez rzetelnej wiedzy na temat zapotrzebowania na przyszłe zawody, nie otrzymując praktycznych umiejętności i kompetencji w szkole, oczekują na zaangażowanie firm i instytucji aktywnie działających w tym kierunku na rynku pracy. Próba pomocy osobom młodym w podejmowaniu decyzji związanych z karierą jest właśnie „Barometr zawodów”, który z roku na rok dysponuje coraz większym zasobem informacji o zapotrzebowaniu na zawody oraz relacjach między popytem a podażą na nie w całej Polsce.

Więcej informacji nt. „Barometru zawodów” na stronie internetowej: <https://barometrzawodow.pl/>

Rysunek 1. Przykład reorientacji zawodowej ekonomistów



Źródło: Opracowanie własne

Psycholog w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

Monika Surawska

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Oddział Terenowy w Łomży

Przezwyciężanie trudności jest naturalnym etapem na drodze jednostki dążącej do osiągnięcia celu. Z większością problemów człowiek jest w stanie poradzić sobie sam, jednak nawet w takich chwilach często korzysta ze wsparcia bliskich, czy specjalistów z danych dziedzin. W życiu dorosłym, gdy wiodącą aktywnością staje się praca zawodowa, przydatna wydaje się pomoc nie tylko doradcy zawodowego, ale również psychologa pracującego w obszarze psychologii pracy. We wstępie Kodeksu Etyczno-Zawodowego Psychologa (2005, www.ptp.org.pl) czytamy, iż celem działalności profesjo-

nalnej psychologa jest „niesienie pomocy innej osobie w rozwiązywaniu trudności życiowych i osiągnięciu lepszej jakości życia na drodze rozwoju indywidualnych możliwości oraz ulepszeniu kontaktów międzyludzkich”. Pomoc taka jest szczególnie potrzebna osobom, które z różnych przyczyn utraciły pracę bądź borykają się długotrwale z bezrobociem. Dlatego też wojewódzkie urzędy pracy w swoich Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej od wielu lat zapewniają klientom możliwość skorzystania z pomocy psychologów.

Z pomocą psychologa

Klientami psychologa w CliPKZ najczęściej są osoby bezrobotne – klienci powiatowych urzędów pracy (zgodnie z możliwościami dostępnymi dla profilów I-III) oraz takie, które chcą po raz pierwszy podjąć zatrudnienie. Zdarza się, że po poradę przychodzą również osoby pracujące, które chcą zmienić pracę lub nakreślić ścieżkę kariery zawodowej czy dalszej edukacji. W sposobie współpracy z poszczególnymi klientami zawarte są elementy warsztatu pracy doradcy zawodowego, zwłaszcza iż psycholog w CliPKZ łączy w sobie te dwie profesje. Nie prowadzi on działalności terapeutycznej ani nie wchodzi w zakres działań psychologa klinicznego. W przypadkach wymagających tego typu wsparcia zasugerować może on klientowi znalezienie pomocy w innej, specjalistycznej placówce. Psycholog bazuje na predyspozycjach klienta, wspomaga go w nabywaniu nowych umiejętności przydatnych na gruncie zawodowym, pomaga w określeniu celów i kierunków działań. Wspiera go, motywuje, podnosi wiarę w siebie i swoje możliwości. Jest to najczęściej praca w formie indywidualnych porad, objętych tajemnicą zawodową. Zdarza się, że psycholog wspiera także pracodawców i ich pracowników na płaszczyźnie związanej z rekrutacją, selekcją, a zwłaszcza rozwojem zawodowym.

Psycholog w CliPKZ jest ustawicznie kształcony nie tylko w kierunku metod i narzędzi poradnictwa zawodowego, ale również korzysta ze specjalistycznych metod i narzędzi psychologicznych.

Metody i narzędzia pracy psychologa

Psycholog pracując z klientem stosuje różne metody, opierając się głównie na obserwacji i wywiadzie psychologicznym. W Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej ma do dyspo-

zycji różnorodne testy psychologiczne. Klient, wyraziwszy uprzednio zgodę, może poddać się badaniom osobowości, temperamentu, samooceny, inteligencji, motywacji, poznać swoje style radzenia sobie ze stresem czy preferencje zawodowe. Wszystkie te narzędzia przyczyniają się do głębszego poznania klienta, a co za tym idzie - do pomocy w wyborze pracy, kierunku szkolenia, zaplanowaniu kariery zawodowej czy udoskonaleniu umiejętności poszukiwania zatrudnienia.

Niejednokrotnie, na potrzeby współpracowników, psycholog diagnozuje psychiczne predyspozycje klienta oraz wydaje opinie.

Porady grupowe i szkolenia

Do obowiązków psychologa należy również prowadzenie porad grupowych. Najczęściej dotyczą one miękkich umiejętności, takich jak asertywność, komunikacja, autoprezentacja. Ważnym elementem są również porady z zakresu umiejętności radzenia sobie z emocjami, radzenia sobie w trudnych sytuacjach oraz w sytuacjach stresowych. Klienci chętnie korzystają z porad, a nabyte umiejętności wykorzystują nie tylko przy poszukiwaniu pracy, ale też w życiu codziennym.

Psychologowie wspierają również swoich kolegów, prowadząc szkolenia dla pracowników urzędów pracy m.in. z zakresu pracy z trudnym klientem czy radzenia sobie ze stresem.

Psycholog jest jednym z ogniw kompleksowej działalności CliPKZ. W dzisiejszych czasach zdarza się, iż wzbudza on jeszcze w klientach niepewność i dystans, ale jednocześnie coraz częściej klienci sami zgłaszają się po specjalistyczną poradę. Psycholog daje wsparcie, pozwala nabrać nowych sił, staje się osobistym doradcą na drodze prowadzącej do znalezienia satysfakcjonującej pracy.

Windykacja należności Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Grażyna Kotuszewska

Wydział Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Zadaniem Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jest zaspokajanie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Zaspokojeniu ze środków Funduszu podlegają m.in. wynagrodzenia, odprawa pieniężna, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy należny za rok, w którym ustał stosunek pracy czy też odszkodowanie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy, z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

Na realizację powyższego zadania są przeznaczone składki płacone przez pracodawców, kwoty pozyskane w toku windykacji, zapisy i darowizny oraz inne dochody Funduszu. Dużą rolę w finansowaniu świadczeń odgrywają środki uzyskane w procesie dochodzenia zwrotu należności Funduszu.

Zgodnie z regulacjami zawartymi w ustawie z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy,

zarówno przekazanie środków finansowych Funduszu na wypłatę świadczeń, jak też ich wypłata przez Fundusz powoduje z mocy prawa przejście na marszałka województwa, działającego w imieniu dysponenta Funduszu, roszczenia wobec pracodawcy, likwidatora lub innej osoby zarządzającej majątkiem pracodawcy lub roszczenia do masy upadłości o zwrot wypłaconych świadczeń. Od 1 stycznia 2012 r. zadania z zakresu roszczeń pracowniczych są realizowane przy pomocy wojewódzkich urzędów pracy. Należy zaznaczyć, że przy dochodzeniu zwrotu wypłaconych świadczeń, roszczenia na rzecz Funduszu korzystają z takiej samej ochrony prawnej, jaką odrębne przepisy przewidują dla należności za pracę.

Windykacja należności Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jest z reguły procesem długotrwałym. W celu skutecznego zwrotu wierzytelności Wydział Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku uczestniczy w postępowaniach sądowych i egzekucyjnych. W imieniu i na rzecz Funduszu są wytaczane powództwa o zapłatę przeciwko pracodawcom, którzy dobrowolnie nie spłacają zadłużenia. W wielu wypadkach postępowania egzekucyjne z majątku pracodawcy okazują się bezskuteczne i niezbędne są dalsze czynności windykacyjne. Wśród nich należy wymienić powództwa przeciwko członkom zarządu z tytułu ich odpowiedzialności za zobowiązania spółek, czy też wykorzystywanie instytucji tzw. skargi pauliańskiej, stanowiącej podstawowy środek ochrony wierzyciela przed skutkami niewypłacalności dłużnika. Znaczące środki Funduszu są odzyskiwane w postępowaniach upadłościowych z likwidowanej przez syndyków masy upadłościowej.

Szczególne rozwiązania prawne są przewidziane w odniesieniu do dłużników, którzy nie mogą spłacić swoich zobowiązań z powodu m.in. trudnej sytuacji majątkowej lub rodzinnej.

Dysponent Funduszu, którym jest Minister Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, może określić warunki zwrotu należności, w szczególności rozłożyć na raty, odroczyć termin spłaty należności lub odstąpić w całości lub w części od dochodzenia zwrotu należności, lub umorzyć w całości lub w części należności, gdy dochodzi zwrotu należności lub prowadzi postępowanie egzekucyjne w stosunku do osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej albo przedsiębiorców, którzy trwale zaprzestali prowadzenia działalności gospodarczej z uwagi na pozostawanie w stanie likwidacji lub upadłości, jeżeli podjęcie takiej decyzji przez dysponenta Funduszu:

- prowadzi do odzyskania zwrotu wyższej kwoty niż gdyby takiej decyzji nie podjęto,

- dochodzenie zwrotu jest związane z poniesieniem kosztów znacznie przewyższających wysokość dochodzonej kwoty, lub
- w przypadku osób fizycznych – gdy osoba ta wykaże, że ze względu na stan majątkowy i sytuację rodzinną, w tym uzyskiwanie dochodu uniemożliwiającego spłacenie należności do Funduszu, nie jest w stanie spłacić należności jednorazowo lub w całości, ponieważ spowodowałoby to zbyt dotkliwe skutki dla niej i jej rodziny, w szczególności pozbawiłoby tę osobę i jej rodzinę możliwości zaspokojenia niezbędnych potrzeb życiowych.

Ponadto dysponent Funduszu może umorzyć należność w całości lub w części w przypadkach całkowitej jej nieściągalności, gdy:

- zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że w postępowaniu egzekucyjnym nie uzyska się kwoty wyższej od kosztów dochodzenia i egzekucji należności, lub
 - osoba fizyczna zmarła, nie pozostawiając żadnego majątku, lub pozostawiła ruchomości niepodlegające egzekucji na podstawie odrębnych przepisów i jednocześnie nie ma spadkobierców innych niż Skarb Państwa lub jednostka samorządu terytorialnego, lub
 - osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, została wykreślona z właściwego rejestru, przy jednoczesnym braku majątku, z którego można by egzekwować należność, a odpowiedzialność nie przechodzi z mocy prawa na osoby trzecie, lub
 - sąd upadłościowy wydał postanowienie o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza lub jedynie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania lub postanowienie o oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości w przypadku stwierdzenia, że majątek dłużnika jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że pozostały jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania lub postanowienie o umorzeniu postępowania upadłościowego, jeżeli majątek pozostały po wyłączeniu z niego przedmiotów majątkowych dłużnika obciążonych hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania.
- Wskazane okoliczności stanowią jedynie wybrane rozwiązania przewidziane w ustawie z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst Dz.U. z 2014 r., poz. 272 z późn. zm.).

Promocja projektów unijnych – ważna rzecz

Małgorzata Drozdowska

inspektor wojewódzki, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Jednym z kluczowych elementów powodzenia realizacji projektu unijnego jest skutecznie przeprowadzona promocja. Bez wątpienia ważny jest również dobry pomysł, posiadanie wykwalifikowanego zespołu, umiejętne rozplanowanie budżetu, jednakże wszystkie te elementy okazują się bezużyteczne, gdy informacja o przedsięwzięciu nie dotrze do wystarczającej liczby odbiorców, będących potencjalnymi uczestnikami projektu.

Obowiązek informowania o działaniach podejmowanych przy udziale środków unijnych został nałożony na państwa członkowskie Unii Europejskiej, instytucje odpowiedzialne za realizację poszczególnych programów, jak i na beneficjentów realizujących projekty. Trzeba jednak pamiętać, że promocja musi zostać przeprowadzona zgodnie z obowiązującymi regułami. Wskazówki w jaki sposób prawidłowo wypełniać obowiązki informacyjne i promocyjne zostały w prosty i przejrzysty sposób opisane w „Podręczniku wnioskodawcy i beneficjenta programów polityki spójności 2014-2020 w zakresie informacji i promocji”.

Działania promocyjne, które musimy wykonać:

- oznaczać znakiem Unii Europejskiej i znakiem Funduszy Europejskich, a w przypadku Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego 2014-2020 również herbem województwa wszystkie działania informacyjne i promocyjne dotyczące projektu np. ulotki, publikacje, ogłoszenia prasowe, strony internetowe, materiały filmowe, prezentacje, spotkania, umowy, certyfikaty, listy obecności,
- umieścić plakat w miejscu realizacji projektu,
- umieścić opis projektu na stronie internetowej,
- przekazywać osobom uczestniczącym w projekcie informację o finansowaniu ze środków unijnych,
- dokumentować prowadzone działania informacyjne i promocyjne.

Loga

Znak Funduszy Europejskich oraz znak Unii Europejskiej zawsze muszą być umieszczone w widocznym miejscu, a ich umiejscowienie i wielkość powinny być odpowiednie do wielkości i charakteru materiału, przedmiotu czy dokumentu. Należy zwrócić uwagę, by znaki były czytelne i wyraźnie widoczne.

Znak Funduszy Europejskich składa się z symbolu graficznego, nazwy Fundusze Europejskie oraz nazwy programu operacyjnego, z którego korzystamy.



Fundusze Europejskie

Wiedza Edukacja Rozwój

Znak Funduszy Europejskich z nazwą programu Wiedza Edukacja Rozwój

Znak Unii Europejskiej składa się z flagi UE, napisu Unia Europejska i nazwy funduszu, który współfinansuje projekt.

Unia Europejska

Europejski Fundusz Społeczny



Znak Unia Europejska z Europejskim Funduszem Społecznym

Znak Funduszy Europejskich umieszczamy zawsze z lewej strony, a znak Unii Europejskiej z prawej. W przypadku projektów regionalnych, np. Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego 2014-2020, pomiędzy znakami należy umieścić również logo promocyjne województwa. Gdy nie jest możliwe umieszczenie znaków w poziomie, można zastosować pionowe ułożenie znaków, w którym znak Funduszy Europejskich znajduje się na górze, a znak Unii Europejskiej na dole.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Prawidłowe ułożenie ciągu znaków w przypadku projektu współfinansowanego ze środków Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

Powyższy zestaw znaków zawiera wszystkie niezbędne informacje, stąd nie ma obowiązku zamieszczania informacji słownej o programie, w ramach którego realizowany jest projekt oraz o funduszu współfinansującym. Wyjątkiem są m.in. projekty, w ramach których wsparcie jest udzielane z Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

W zestawieniu znaków można dodatkowo umieścić logo beneficjenta bądź logo projektu (pomiędzy logo FE i UE). Nie można natomiast zamieszczać znaków wykonawców, którzy realizują działania w ramach projektu, ale nie są beneficjentami. Należy pamiętać, że liczba wszystkich znaków w zestawieniu, tj. w jednej linii, nie może przekroczyć czterech (wraz z logo FE i UE). Dodatkowe znaki, jeśli zachodzi taka potrzeba, można umieścić w innej linii, jednak nie mogą być one większe (mierzone wysokością lub szerokością) od flagi Unii Europejskiej. Zestawiając ze sobą znaki pamiętajmy o polu znaku, tj. minimalnym, zamkniętym obszarze wokół, w którym znak może zostać umieszczony oraz o polu ochronnym, czyli minimalnym obszarze wokół znaku, w którym nie może pojawić się żadna inna forma graficzna bądź tekstowa. Znaki FE i UE powinny w miarę możliwości występować w kolorze. Wersja jednobarwna może być stosowana w uzasadnionych przypadkach, np. brak możliwości wykorzystania wersji kolorowej ze względów technicznych (tłoczenie, grafurunek itp.).

Co w przypadku, gdy projekt jest realizowany z kilku programów operacyjnych? Wbrew pozorom nie musimy w znaku Funduszy Europejskich wymieniać nazw wszystkich tych programów. Wystarczy, że zastosujemy wspólny znak Fundusze Europejskie przedstawiony poniżej.



Fundusze Europejskie

Podobnie ma się rzecz w przypadku, gdy projekt jest dofinansowany z więcej niż jednego funduszu. Należy zastosować znak Unii Europejskiej z odniesieniem do Europejskich Funduszy Strukturalnych i Inwestycyjnych oraz umieścić informację słowną, że materiał (np. druk ulotki) jest współfinansowany ze środków konkretnego funduszu bądź funduszy.

Unia Europejska

Europejskie Fundusze Strukturalne i Inwestycyjne



Znaki graficzne wszystkich logotypów można pobrać ze strony www.funduszeuropejskie.gov.pl. Podczas tworzenia grafik należy stosować zapisy „Księgi identyfikacji wizualnej znaku marki Fundusze Europejskie i znaków programów polityki spójności na lata 2014-2020”. Przydatne mogą być również karty wizualizacyjne dla każdego z programów, które stanowią załącznik do „Podręcznika wnioskodawcy i beneficjenta programów polityki spójności 2014-2020 w zakresie informacji i promocji”.

Plakat

Plakat informacyjny powinien zostać umieszczony w miejscu realizacji projektu. Jeżeli działania są realizowane w kilku lokalizacjach, umieszczamy go w każdej z nich, np. w biurze, sali szkoleniowej, miejscu odbywania stażu. Rolą plakatu jest zakomunikowanie, iż w danym miejscu jest realizowany projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego. Obowiązkowo musimy na nim umieścić nazwę beneficjenta, tytuł projektu, wysokość wkładu Unii Europejskiej w projekt oraz zestaw logo. Opcjonalnie może zawierać także cel projektu oraz adres portalu www.mapatotacji.gov.pl. Ponadto na plakacie mogą zostać umieszczone dodatkowe informacje o projekcie, jednakże należy pamiętać, aby obowiązkowe informacje były czytelne i wyraźnie widoczne. Można skorzystać z gotowego wzoru plakatu, którego wizualizacja jest do-

stępna na stronie www.funduszeuropejskie.gov.pl lub stworzyć własny projekt. Plakat może zostać wydrukowany na drukarce biurowej. Minimalna wielkość to format A3 w kolorze. Ważne jest również zachowanie parametrów technicznych, dotyczących m.in. rekomendowanego rodzaju czcionki, jej wielkości i koloru oraz odstępów między liniami i literami. Szczegółowo reguluje to „Księga identyfikacji wizualnej znaku marki Fundusze Europejskie i znaków programów polityki spójności na lata 2014-2020”.

Strona internetowa

Jeśli beneficjent ma własną stronę internetową, musi umieścić na niej krótki opis projektu oraz znak Unii Europejskiej i znak Funduszy Europejskich (w przypadku Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego 2014-2020 także logo promocyjne województwa). Opis projektu dotyczy oczywiście celów projektu, planowanych efektów, wartości oraz wkładu unijnego. Należy pamiętać o wymogu Komisji Europejskiej, iż flaga UE z napisem Unia Europejska musi być widoczna od razu w momencie wejścia na stronę internetową, bez konieczności przewijania strony w dół.

Świadomość uczestników

Uczestnicy projektów powinni mieć świadomość, że korzystają ze wsparcia pochodzącego z Unii Europejskiej. Takie informacje należy przekazywać podczas szkoleń, konferencji, targów. Dotyczy to również pracowników instytucji, które uzyskały pomoc w ramach projektu bądź pracowników firm, których miejsca pracy zostały doposażone.

Prosty przekaz

Kluczową rolę w przypadku każdego komunikatu odgrywa język, dlatego wszelkie informacje dotyczące funduszy unijnych powinny być formułowane w sposób prosty i czytelny dla przeciętnego odbiorcy. Słownictwo funduszy unijnych jest dość trudne, używane są słowa bądź sformułowania, które nie funkcjonują

w potocznym języku. Konstruując przekaz informacyjny, posługujemy się prostym słownictwem, które będzie zrozumiałe dla ogółu, bez względu na wykształcenie. Dobrym rozwiązaniem jest bezpośredni kontakt z odbiorcą poprzez zwracanie się bezpośrednio – „per Ty”. Taki sposób komunikacji jest wygodniejszy, a przekazywane informacje są bardziej zwarte i klarowne. Styl języka powinien być dopasowany do konkretnej grupy docelowej. Komunikat skierowany do osób starszych należy napisać innym językiem niż informację przekazywaną młodzieży. Współczesny język przekazu to połączenie tekstu i obrazu. „Chwytlive” nagłówki, krótkie zdania, proste przesłania zawierające fakty i liczby, czy zdjęcia zagwarantują, że komunikat wzbudzi zainteresowanie odbiorcy. Dużym zainteresowaniem cieszą się również przykłady dobrych praktyk, czyli historie osób, które z powodzeniem skorzystały z funduszy unijnych.

Kultura przekazu

Realizując działania promocyjne musisz przestrzegać zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym zasady dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Nie wolno stosować przekazu, który w jakikolwiek sposób okazałby się dyskryminujący, ośmieszający lub utrwalający stereotypy ze względu na płeć, niepełnosprawność lub pochodzenie etniczne, religię, światopogląd, wiek itp.



Dokumentowanie działań

Nie zapomnij udokumentować swoich działań informacyjnych i promocyjnych. Gromadź egzemplarze czasopism, w których ukazały się artykuły i ogłoszenia, rób zdjęcia podczas wydarzeń promujących projekt, kompletuj egzemplarze ulotek, plakatów i innych materiałów drukowanych wykorzystywanych w celu promocji projektu. Przydatne są również wydruki ze stron internetowych z informacjami o projekcie, jak również o wszystkich wydarzeniach związanych z jego realizacją. Powyższe materiały mogą okazać się przydatne np. podczas kontroli projektu. Dobrze przeprowadzona promocja zapewni uznanie wydatków

z nią związanych za kwalifikowalne. Należy pamiętać, że wybór konkretnych narzędzi powinien zostać poprzedzony analizą, które formy i kanały sprawdzą się w konkretnym przypadku. Rodzaje i koszty działań powinny być adekwatne do wartości projektu, jego zasięgu i charakteru. Nakłady na promocję mogą być finansowane wyłącznie w ramach kosztów pośrednich budżetu projektu.

Podsumowując, jeśli korzystasz z unijnego wsparcia masz nie tylko prawo, ale i obowiązek, aby informować o tym. Unia Europejska wymaga powiadamiania opinii publicznej oraz uczestników, o tym że realizacja projektu była możliwa między innymi dzięki unijnej pomocy finansowej.

SL2014 – aplikacja wykorzystywana w pracy przy funduszach europejskich w perspektywie finansowej 2014-2020

Agnieszka Tekień

inspektor wojewódzki, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

W poprzedniej perspektywie finansowej 2007-2013 zgodnie z wymogami Komisji Europejskiej stworzono Krajowy System Informatyczny SIMIK 07-13, który umożliwiał zbieranie i agregację danych dotyczących programów operacyjnych współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. Również w obecnym okresie programowania istniał obowiązek stworzenia podobnego systemu. W związku z powyższym zgodnie z art. 125 ust. 2 lit. d) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. został ustanowiony centralny system teleinformatyczny, w którym są gromadzone, rejestrowane i przechowywane dane dotyczące każdej operacji w zakresie niezbędnym do monitorowania, ewaluacji, zarządzania finansowego, weryfikacji i audytu. Centralny system teleinformatyczny służy do wspierania procesów związanych z: obsługą projektu od momentu podpisania umowy o dofinansowanie – w odniesieniu do krajowego programu operacyjnego, programu EWT oraz regionalnego programu operacyjnego; ewidencjonowaniem danych dotyczących realizacji programów operacyjnych; obsługą

procesów związanych z certyfikacją wydatków.

W skład centralnego systemu teleinformatycznego wchodzi: aplikacja główna (SL2014); aplikacja raportująca centralnego systemu teleinformatycznego (SRHD); system zarządzania tożsamością (SZT); aplikacja wspierająca obsługę projektów pomocy technicznej (SL2014-PT).

System zarządzania tożsamością umożliwia zalogowanie się do SL2014 oraz SRHD.

SRHD umożliwia samodzielne tworzenie raportów oraz ich zapisywanie, o ile pozwala na to poziom uprawnień.

SL2014-PT to aplikacja wspierająca rozliczanie projektów pomocy technicznej.

Zgodnie z art. 122 ust. 3 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w obecnym okresie programowania wymiana informacji pomiędzy beneficjentami a właściwymi instytucjami odbywa się drogą elektroniczną przy pomocy systemu teleinformatycznego. Powyższe oznacza, iż wnioskodawcy, którzy podpiszą Umowę o dofinansowanie projektu, są zobowiązani do korzystania z SL2014

Centralny system teleinformatyczny

SZT

System Zarządzania Tożsamością

SL2014-PT

Aplikacja wspierająca obsługę projektów PT

SL2014

Aplikacja główna

SRHD

Aplikacja raportująca

w procesie rozliczania projektu. W systemie przesyłane są: wnioski o płatność; dokumenty potwierdzające kwalifikowalność wydatków ponoszonych w ramach projektu i wykazywanych we wnioskach o płatność; dane uczestników projektu; harmonogram płatności; dane dotyczące zamówień publicznych; dane osób zatrudnionych do realizacji projektów, tzw. baza personelu; inne dokumenty związane z realizacją projektu, w tym niezbędne do przeprowadzenia kontroli.

W SL2014 występują dwa rodzaje Użytkowników:

- Użytkownicy I, czyli wyznaczeni pracownicy wszystkich instytucji uczestniczących w realizacji programów operacyjnych mający dostęp do SL2014 lub do SL2014 wraz z SRHD oraz
- Użytkownicy B, czyli osoby upoważnione przez beneficjentów do wykonywania w jego imieniu czynności związanych z realizacją projektu/projektów.

Obie grupy korzystają z systemu w sposób zgodny z charakterem ich pracy. Oznacza to, iż SL2014 ma różne funkcjonalności dla każdej z tych grup.

W celu uzyskania dostępu do SL2014 przy podpisywaniu Umowy o dofinansowanie projektu beneficjent musi wypełnić wnioski o nadanie uprawnień (*Wniosek o nadanie/zmianę dostępu dla osoby uprawnionej w ramach SL2014*) dla wszystkich osób, którym chce umożliwić korzystanie z systemu. Podkreślić należy, iż każda osoba uprawniona posiada ten

sam zakres uprawnień. W przypadku ustania stosunku pracy bądź zmiany stanowiska, na którym nie będą wykonywane czynności związane z wprowadzaniem danych do SL2014, beneficjent powinien przedłożyć *Wniosek o wycofanie dostępu dla osoby uprawnionej w ramach SL2014*.

System dostępny jest pod adresem: <https://sl2014.gov.pl>

Logowanie do systemu możliwe jest za pomocą:

- elektronicznej platformy usług administracji publicznej ePUAP lub
- bezpiecznego podpisu elektronicznego weryfikowanego kwalifikowanym certyfikatem.

W przypadku problemów technicznych przy logowaniu z wykorzystaniem profilu zaufanego ePUAP zostaje uruchomiony awaryjny sposób logowania do SL2014 z wykorzystaniem loginu i hasła wygenerowanego przez SL2014, gdzie jako login stosuje się PESEL danej osoby uprawnionej.

Osobom uprawnionym pracę w systemie przybliżyć ma *Podręcznik Beneficjenta*. Jest to dokładna instrukcja, która w prosty sposób wyjaśnia, jak postępować w ramach poszczególnych modułów stworzonych w systemie. Przed przystąpieniem do pracy w SL2014 każdy użytkownik obowiązkowo powinien zapoznać się z zapisami aktualnej wersji Podręcznika, co pozwoli uniknąć błędów. Oczywiście instrukcja nie wyjaśnia problemów merytorycznych, które mogą się

pojawić w trakcie realizacji projektu, dlatego beneficjenci muszą sięgać także do Umowy o dofinansowanie projektu oraz odpowiednich dokumentów programowych i horyzontalnych (w szczególności – do odpowiednich wytycznych). Warto również podkreślić, iż osoby pracujące w SL2014 zobowiązane są do przestrzegania Regulaminu bezpieczeństwa informacji przetwarzanych w aplikacji głównej centralnego systemu teleinformatycznego.

W związku z faktem, iż SL2014 w obecnej perspektywie finansowej jest podstawowym

narzędziem komunikacji pomiędzy stosowną instytucją a beneficjentem, należy dołożyć wszelkich starań, by przebiegała ona zgodnie z istniejącymi wymogami. Oznacza to, iż trzeba zwrócić szczególną uwagę na sposób komunikacji i przesyłania dokumentów, odpowiednio przygotowanie dokumentów oraz prawidłowe ich podpisywanie. Kwestie te zostały opisane w *Podręczniku Beneficjenta*, a szczegółowe wymagania mogą zostać dodatkowo przekazane przez odpowiednią instytucję.

Logowanie

ePUAP

Certyfikat kwalifikowany

Login i hasło



Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego oraz Funduszu Spójności w ramach Programu Pomoc Techniczna 2007-2013 oraz Programu Pomoc Techniczna 2014-2020

Wersja: 2.00.r25 (2016-10-03 22:15)



Pomoc czy wytykanie błędów? Pierwszy rok kontroli projektów w ramach PO WER za nami

Urszula Żmudzińska

inspektor wojewódzki, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Joanna Saniewska-Dźwigaj

inspektor wojewódzki, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Wstęp

Otrzymanie środków finansowych na realizację projektu oznacza konieczność zmierzenia się beneficjenta z kontrolą realizacji projektu. Jest to „chwila prawdy”, podczas której okazuje się, czy wszystkie założenia określone w projekcie są realizowane prawidłowo.

Kontrola projektu kojarzy się zwykle negatywnie. Beneficjenci często wyobrażają sobie, że celem kontroli jest jedynie wytknięcie błędów w trakcie realizacji projektu, a co za tym idzie także odebranie części środków przyznanego dofinansowania. **Jednak takie myślenie to błąd.** Kontrola jest niezwykle ważna i potrzebna. Należy ją w pierwszej kolejności traktować jako narzędzie służące beneficjentowi, dzięki

któremu można już w trakcie projektu wyeliminować istniejące uchybienia i skierować projekt na właściwe tory, jeśli tylko jest taka potrzeba. Kontrola pozwala też beneficjentowi na usystematyzowanie i uporządkowanie wszystkich dokumentów projektowych. Prawidłowo przeprowadzona kontrola daje także odpowiedź na pytanie, czy działania podejmowane w projekcie idą we właściwym kierunku. Oczywiście wykrycie nieprawidłowości również może się pojawić, ale wraz z podaniem przez kontrolujących rozwiązań skutkujących wyeliminowaniem wykrytych błędów. Przejście pierwszej kontroli pozwoli również beneficjentowi na właściwe przygotowanie do ewentualnych kolejnych, prowadzonych przez inne instytucje, włącznie z Komisją Europejską.

Wszystkie działania podejmowane przez beneficjenta w ramach realizowanego projektu muszą być zgodne z przepisami powszechnie obowiązującego prawa, zarówno krajowego jak i unijnego, a każdy beneficjent podpisując umowę, zobowiązuje się poddać kontroli wykonywanej przez Instytucję Pośredniczącą (IP), czyli przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku (WUP w Białymstoku). W IP za kontrolę realizacji projektów na miejscu w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 odpowiedzialny jest Wydział Kontroli EFS. Bieżąca praca wydziału w tym zakresie oparta jest na dokumencie *Wytyczne w zakresie kontroli dla PO WER 2014-2020*, wewnętrznych *Instrukcjach Wykonawczych*, a także na *Rocznym Planie Kontroli (RPK)*.

Kontrole projektów w ramach PO WER przeprowadzane przez WUP w Białymstoku obejmują weryfikację wydatków poprzez

sprawdzenie wniosków o płatność beneficjentów oraz kontrole projektów w miejscu ich faktycznej realizacji, w tym w siedzibie beneficjenta. Kontrola projektu w ramach PO WER na miejscu jego realizacji ma za zadanie potwierdzić, że współfinansowane towary i usługi zostały dostarczone, faktyczny stan realizacji projektu jest zgodny z umową o dofinansowanie i odpowiada informacjom ujętym we wnioskach o płatność oraz że wydatki zadeklarowane przez beneficjenta w związku z realizowanym projektem zostały rzeczywiście poniesione i są zgodne z wymaganiami PO WER oraz zasadami unijnymi i krajowymi.

Kontrola projektu na miejscu – w siedzibie beneficjenta

Beneficjent realizujący projekt zawiadamiany jest o kontroli na co najmniej 5 dni przed jej rozpoczęciem. Kontrole przeprowadzane są w składach 2 osobowych. W większości przypadków kontrola na miejscu u beneficjenta odbywa się w ciągu 3-4 jednodniowych wizyt. Zawiadomienie o przeprowadzeniu kontroli ściśle określa obszary realizacji projektu, które zostaną zweryfikowane. Po otrzymaniu zawiadomienia beneficjent ma kilka dni na przygotowanie kompletu dokumentacji formalnej i finansowej, która będzie podlegać weryfikacji. Prowadzenie dokumentacji w sposób czytelny i uporządkowany nie tylko ułatwia pracę kontrolującą, ale także usprawnia proces kontroli. Beneficjent nie musi wówczas wyjaśniać oczywistych dla siebie faktów, które nie są jednak znane kontrolującą, jeśli nie wynikają wprost z tej dokumentacji.



Działalność gospodarcza – salon fryzjerski - rozpoczęta dzięki współfinansowaniu ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego



Działalność gospodarcza – naleśnikarnia – rozpoczęta dzięki współfinansowaniu ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

W trakcie kontroli w miejscu realizacji projektu weryfikowana jest przede wszystkim dokumentacja formalno-finansowa z realizacji projektu, działania informacyjno-promocyjne, zaawansowanie stopnia realizacji działań projektowych (w tym zgodność z harmonogramem rzeczowo-finansowym), zasady przechowywania dokumentacji (w tym polityka ochrony danych osobowych) oraz stopień realizacji wskaźników produktu i rezultatu założonych we wniosku o dofinansowanie.

Kontrola projektu na miejscu – wizyta monitoringowa

Oprócz kontroli dokumentów projektowych, kontrolujący mają za zadanie sprawdzenie faktycznej realizacji poszczególnych form wsparcia, np. sprawdzenie, czy planowane szkolenie faktycznie się odbywa we wskazanym miejscu i czy uczestniczy w nim deklarowana liczba osób. W przypadku udzielenia dofinansowania na rozpoczęcie działalności gospodarczej sprawdzane jest, czy zakupiony sprzęt i wyposażenie znajdują się w miejscu wykonywania działalności i czy są wykorzystywane zgodnie z przeznaczeniem.

Wizyta monitoringowa planowana jest przed kontrolą w siedzibie beneficjenta na podstawie udostępnionych przez beneficjenta harmonogramów udzielania wsparcia. Wizyty monitoringowe przeprowadzane są zazwyczaj bez zapowiedzi. Zespół kontrolujący w trakcie wizyty musi ocenić, czy usługi w projekcie realizowane są zgodnie z umową i harmonogramem oraz czy pomieszczenia i materiały przeznaczone dla uczestników są właściwie oznakowane. Dodatkowo, jeśli to tylko możliwe, przeprowadzany jest wywiad z uczestnikami projektu, w którym są oni pytani o ocenę jakości realizowanych form wsparcia oraz czy mają świadomość współfinansowania projektu z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Problemy występujące podczas realizacji projektów

WUP w Białymstoku w roku obrachunkowym, trwającym od 1 lipca 2015 r. do 30 czerwca 2016 r. w ramach Działań 1.1 i 1.2 PO WER, przeprowadził następujące kontrole projektów na miejscu, tj.:

- 7 kontroli w siedzibie beneficjenta (kontrole planowe w trakcie realizacji projektu, w tym 17 wizyt monitoringowych),

- 6 kontroli w postaci wizyt monitoringowych (kontrole w miejscu realizacji wybranych usług).

Wizyty monitoringowe przeprowadzono w losowo wybranych miejscach rzeczywistej realizacji projektu, tj. m.in. w punkcie animacji lokalnej, w miejscach odbywania stażu, prac interwencyjnych, szkoleń oraz prowadzenia działalności gospodarczej.

Cieszy fakt, iż zdecydowana większość projektów realizowana jest zgodnie z umową o dofinansowanie projektu i realizowane są cele założone we wniosku o dofinansowanie projektu. Czasami jednak zdarzają się jakieś niewielkie odstępstwa od planu założonego we wniosku o dofinansowanie projektu. Nie powinno to dziwić, gdyż na projekt składa się tak dużo zmiennych, że trudno oczekiwać, aby w 100% spełniły się przewidywania i prognozy określone we wniosku. Jakże zatem uchybienia pojawiają się w trakcie przeprowadzanych kontroli oraz jak na nie reagować?

Obszarem narażonym na częste występowanie uchybień są działania informacyjno-promocyjne. Podczas wizyt monitoringowych w miejscu odbywania poszczególnych form wsparcia kilkakrotnie stwierdzono brak wymaganych plakatów formatu A3 informujących o realizowanym projekcie. Ponadto zdarzały się uchybienia w obszarze stosowania ustawy Prawo zamówień publicznych i przepisów wspólnotowych, dotyczące niedostosowania regulaminu procedur udzielania zamówień do aktualnych zapisów *Wytycznych w zakresie kwalifikowania wydatków w ramach EFRR, EFS oraz FS na lata 2014-2020*.

Opierając się na dotychczasowym doświadczeniu w kontroli realizacji przedsięwzięć współfinansowanych ze środków wspólnotowych, można stwierdzić, iż główną przyczyną powstawania uchybień jest niedostateczna znajomość przepisów prawnych lub też zwyczajny brak czujności w związku ze zmianami przepisów.

W celu uniknięcia bądź też zmniejszenia ryzyka wystąpienia powyższych uchybień, beneficjenci powinni już przed rozpoczęciem projektu zapoznać się z wszystkimi wytycznymi dot. wdrażania projektów w PO WER, a później śledzić na bieżąco wszelkie zachodzące w wytycznych zmiany. Najważniejsze i najnowsze informacje beneficjenci mogą znaleźć na stronach www.power.gov.pl oraz <http://wupbialystok.praca.gov.pl/web/power>.

Podczas dotychczasowych kontroli przeprowadzonych przez Zespół kontrolujący w ramach PO WER nie stwierdzono wystąpienia żadnych nieprawidłowości, w tym wydatków niekwalifikowalnych. Taki stan rzeczy bardzo cieszy i należy mieć nadzieję, że do końca okresu programowania beneficjenci będą realizować projekty w sposób prawidłowy i rzetelny, co pozwoli uniknąć poważnych błędów skutkujących nieraz koniecznością zwrotu części przyznanego dofinansowania.

Podsumowanie

Kontrola realizacji projektów, przeprowadzana przez pracowników Wydziału Kontroli EFS WUP w Białymstoku, ma na celu nie tylko weryfikację poprawności realizacji projektu, ale także działa na zasadzie „prewencji”, szczególnie w przypadku kontroli przeprowadzanych w trakcie realizacji projektu. Jednym

z wyników kontroli jest nie tylko informacja po-kontrolna, ale także stworzenie beneficjentowi możliwości wprowadzenia usprawnień w realizacji projektu, wyjaśnienie jego wątpliwości, czy usunięcie drobnych błędów i uchybień. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w realizacji projektu, beneficjent może ponieść także konsekwencje finansowe, ale kompleksowo i profesjonalnie przeprowadzona kontrola pomoże mu uniknąć podobnych błędów w przyszłości.

Warto pamiętać, iż w przypadku jakichkolwiek wątpliwości dotyczących realizowanych zadań projektowych, każdy beneficjent ma możliwość przeprowadzenia konsultacji z opiekunem projektu (pracownikiem WUP w Białymstoku) w zakresie prawidłowości podejmowanych działań. Pozwoli to uniknąć większości błędów popełnianych przez beneficjentów na etapie realizacji projektu.



**Wojewódzki Urząd Pracy
w Białymstoku**

ul. Pogodna 22, 15 -354 Białystok
tel. (85) 74 97 200, fax. (85) 74 97 209
email: sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

Oddział Terenowy w Łomży

ul. Nowogrodzka 1, 18-400 Łomża
tel. (86) 216-74-79, fax. (86) 216-74-79
email: biwulo@wup.wrotapodlasia.pl

Oddział Terenowy w Suwałkach

ul. Przytorowa 9B 16-400 Suwałki
tel. (87) 566 66 01, fax (87) 566 66 01
email: biwusu@wup.wrotapodlasia.pl

**Punkt Kontaktowy
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Białymstoku:**

ul. Pogodna 22
15 - 354 Białystok
tel. (85) 74 97 247
Pokój nr 02 (niski parter)
email: informacja.efs@wup.wrotapodlasia.pl