

FAQ- wersja z dnia 11.05.2016 r.

**Najczęściej pojawiające się pytania w ramach konkursu
nr POWR.01.02.01-IP.24-14-001/16**

Dokument opracowany przez pracowników Punktu Informacyjnego EFS na podstawie pytań nadesłanych do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie w ramach konkursu nr POWR.01.02.01-IP.24-14-001/16. Treść zapytań nie jest w żaden sposób modyfikowana, a udzielone odpowiedzi odnoszą się wyłącznie do kwestii zawartych w pytaniach. W celu ułatwienia korzystania z dokumentu jego treść została podzielona na kwestie związane z ogólnymi zagadnieniami związanymi z kwalifikacjami i kompetencjami, efektywnością zatrudnieniową, ogólnymi zagadnieniami merytorycznymi w projekcie oraz budżetem. Treść opracowania została uzupełniona o interpretacje MR przedstawione na spotkaniu Zespołu ds. Monitoringu EFS w dniach 14-15 marca 2016 r.

KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE

1. Czy w projekcie można założyć, że 70% jego uczestników uzyska kwalifikacje zawodowe, a 30% kompetencje zawodowe - przy założeniu, że łącznie kwalifikacje/kompetencje uzyska 100% uczestników projektu?

Zgodnie z kryterium dostępu nr 8 projekt powinien zakładać, że co najmniej 30% uczestników podniesie/nabędzie kwalifikacje zawodowe, które kończyć się będą egzaminem przeprowadzonym przez podmiot, który posiada uprawnienia do egzaminowania w zakresie zgodnym z realizowanymi szkoleniami. Określając procentowy podział uczestników, którzy nabędą kompetencje lub kwalifikacje należy uwzględnić ww. założenie.

2. Jak należy postąpić w przypadku gdy po upływie 4 tygodni od daty przystąpienia uczestnika projektu do egzaminu nie jest znany jego wynik?

Jeżeli wynik egzaminu nie jest znany w ciągu 4 tygodni od daty przystąpienia do egzaminu należy uwzględnić daną osobę we wskaźniku dopiero po otrzymaniu wyników.

3. Czy osobę, która uzyskała kwalifikacje w trakcie realizacji projektu można wliczać do wskaźnika Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu?

Tak, zgodnie z nowo przyjętym stanowiskiem IZ POWER osobę, która uzyskała kwalifikacje w trakcie trwania projektu należy wliczać do wskaźnika *Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu*.

4. W jaki sposób należy dokonywać weryfikacji nabycia kompetencji w ramach projektów realizowanych z EFS?

Sposób nabycia kompetencji określa załącznik nr 2 do *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014- 2020*. Jednakże, w związku z przyjęciem *Ustawy o Zintegrowanym systemie Kwalifikacji* nastąpiła konieczność modyfikacji uznawania kompetencji w ramach projektów realizowanych w nowej perspektywie finansowej 2014-2020. W związku z powyższym Beneficjenci są zobligowani do zdefiniowania II etapu kompetencji (określenia efektów uczenia się) już na etapie wniosku o dofinansowanie. W sytuacji gdy grupa docelowa projektu charakteryzuje się znacznym zróżnicowaniem, wnioskodawca musi zawrzeć i szczegółowo opisać I i II etap kompetencji w Indywidualnym Planie Działania każdego uczestnika projektu lub innym dokumencie opracowywanym osobno dla każdego uczestnika projektu. Ponadto powinien poinformować o tym we wniosku o dofinansowanie.

5. Czy szkolenie z zawodu Opiekun dzienny jest uznawane jako te, które prowadzi do uzyskania kwalifikacji?

Szkolenie z zawodu *Opiekun dzienny* może zostać uznane za podnoszące kwalifikacje pomimo braku procesu walidacji, w sytuacji gdy zostanie ono zrealizowane zgodnie z wymogami opisanymi w *Ustawie o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3* oraz gdy dany uczestnik takiego szkolenia zostanie wpisany do prowadzonego przez wójta, burmistrza lub prezydenta miasta wykazu Opiekunów, jako osoba uprawniona do wykonywania tego zawodu. IZ POWER przyjęło analogiczne rozwiązanie dla innych zawodów regulowanych w przepisach prawa krajowego.

6. Czy możemy założyć we wniosku składanym w przedmiotowym konkursie, że łącznie 80% uczestników projektu uzyska kwalifikacje/kompetencje zawodowe tj. 40% uczestników uzyska kwalifikacje i 40% uczestników uzyska kompetencje?

Zgodnie z Regulaminem Konkursu i kryterium dostępu nr 8, projekt zakłada, że dla co najmniej 30% uczestników przewidziano działania mające na celu podniesienie/ nabycie kwalifikacji zawodowych, które kończyć się będą egzaminem przeprowadzonym przez podmiot, który posiada uprawnienia do egzaminowania w zakresie zgodnym z realizowanymi szkoleniami. W związku z powyższym wnioskodawca może założyć, iż większy procent uczestników weźmie udział w szkoleniach prowadzących do nabycia kwalifikacji zawodowych. Możliwe jest również udzielenie wsparcia w postaci szkoleń prowadzących do nabycia/ podniesienia kompetencji zawodowych, przy spełnieniu kryterium dostępu nr 8.

7. Czy w ramach certyfikowanych szkoleń kwalifikowane będą koszty szkolenia e-learningowego?

Wydatki związane ze szkoleniami e-learningowymi są kwalifikowalne, a zasadność tej formy wsparcia i jej dostosowanie do grupy docelowej podlegać będzie ocenie merytorycznej. Pamiętać należy jednak o tym, że wnioskodawca aplikujący o środki w ramach ww. konkursu musi spełnić m.in. następujące kryteria dostępu „Projekt zapewnia kompleksowe wsparcie poprzez zastosowanie co najmniej 4 elementów pomocy (wymienionych w ramach typów operacji 2-5), w tym dwa obligatoryjne (wskazane w 1 typie operacji)” oraz „Szkolenia oferowane w ramach projektu

prowadzące do uzyskania kwalifikacji lub nabycia kompetencji muszą zostać zweryfikowane poprzez przeprowadzenie odpowiedniego sprawdzenia przyswojonej wiedzy i uzyskanych kwalifikacji lub kompetencji (np. w formie egzaminu) oraz być potwierdzone odpowiednim dokumentem (np. certyfikatem).

EFEKTYWNOŚĆ ZATRUDNIENIOWA

8. Czy do wskaźnika efektywności zatrudnieniowej można wliczyć umowę zlecenia, w której określono jedynie czas trwania umowy (dłuższy lub równy 3 miesiące) oraz stawkę za godzinę pracy, bez informacji o wymiarze czasowym?

W takiej sytuacji należy pozyskać oświadczenie od uczestnika, którego umowa dotyczy o wymiarze czasu pracy. Innym rozwiązaniem jest uzyskanie przedmiotowej informacji wprost od pracodawcy. W przypadku projektów realizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy istnieje możliwość weryfikacji danych z systemu SYRIUSZ (ZUS).

9. Czy uczestnik skierowany do pracy w ramach wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy (bez subsydiowanego zatrudnienia) w ramach projektu powinien być wykazywany we wskaźniku dot. efektywności zatrudnieniowej?

Uczestnik, który został skierowany do pracy w ramach wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy (bez subsydiowanego zatrudnienia) powinien być wliczany do wskaźnika efektywności zatrudnieniowej. Przedmiotowe stanowisko zostało przekazane przez IZ POWER w piśmie znak DZF.VI.8460.8.2016.IS.1 z dnia 26 marca 2016 r.

10. Czy do efektywności zatrudnieniowej można zaliczyć kontrakt na pełnienie zawodowej służby wojskowej (regulowany ustawą o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych)?

Kontrakt na pełnienie zawodowej służby wojskowej regulowanego ustawą o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych należy uznać w ramach efektywności zatrudnieniowej, o ile spełnia wymogi efektywności zatrudnieniowej.

11. Czy do efektywności zatrudnieniowej można zaliczyć kartę powołania do czynnej służby wojskowej na okres 4 miesięcy (regulowana ustawą o powszechnym obowiązku RP)?

Żołnierze poborowi nie są uwzględniani jako osoby pracujące zgodnie z wytycznymi KE.

12. Jak należy monitorować wskaźnik efektywności zatrudnieniowej?

W przypadku monitorowania wskaźnika efektywności zatrudnieniowej Beneficjent ma prawo wykazać go w dowolnym kwartale w czasie trwania projektu pod warunkiem, że został spełniony wymóg jego pomiaru w ciągu 3 miesięcy (co najmniej 90 dni).

13. Jeśli beneficjent określając grupę docelową nie zakłada udziału w projekcie osób niepełnosprawnych oraz osób o niskich kwalifikacjach, to czy określając wskaźniki efektywności zatrudnieniowej powinien określić wskaźniki dotyczące osób niepełnosprawnych i o niskich kwalifikacjach, na wypadek, gdyby takie osoby wzięły udział w projekcie?

Zgodnie z „Wytycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków EFS w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020” efektywność zatrudnieniowa mierzona jest w odniesieniu do grup docelowych (np. osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami). Jeżeli jeden uczestnik kwalifikuje się do kilku grup docelowych, wówczas jest on wykazywany we wszystkich kategoriach, do których należy (np. osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami)

14. Czy wartość docelową wskaźnika efektywności zatrudnieniowej wskazujemy w procentach czy też liczbowo?

IOK rekomenduje wskazanie wskaźników efektywności zatrudnieniowej w ujęciu procentowym, a nie liczbowym.

15. Jaką wartość wskaźnika efektywności zatrudnieniowej należy przyjąć w sytuacji gdy składany wniosek będzie obejmował w 100% osoby o niskich kwalifikacjach w tym: 10% to osoby długotrwale bezrobotne a 20% osoby niepełnosprawne. Czy należy w tej sytuacji przyjąć wartość wskaźnika efektywności zatrudnieniowej na poziomie 48% tj. dla osób z niskimi kwalifikacjami (bo 100% uczestników projektu to os. z niskimi kwalifikacjami) czy też wartość ta ma być inna? Nasze pytanie wynika z faktu, iż zgodnie z pismem Ministerstwa Rozwoju Regionalnego z dnia 10.09.2015 r. (znak DZF.I.850.33.2015.SK.2) w przypadku projektów sprofilowanych na konkretną grupę docelową (w naszym projekcie 100% uczestników projektu to osoby z niskimi kwalifikacjami) Wnioskodawca mierzy efektywność zatrudnieniową wyłącznie w przypadku grupy docelowej określonej we wniosku bez konieczności ustalania tego wskaźnika dla osób posiadających jednocześnie cechy innych grup docelowych np. długotrwale bezrobotni – poniżej cytuję z ww. pisma: „W sytuacji, gdy kryteria wyboru projektów stawiały beneficjentom wymóg profilowania wsparcia na określona grupę docelową bądź premiowały projekty skierowane do konkretnej grupy docelowej np. do osób z niepełnosprawnościami czy osób długotrwale bezrobotnych albo gdy sam projektodawca określił we wniosku wybrane grupy docelowe do których kierował będzie wsparcie, w takiej sytuacji projektodawca mierzy efektywność zatrudnieniową w projekcie wyłącznie w odniesieniu do grupy docelowej określonej we wniosku o dofinansowanie. Jeżeli projekt ma być skierowany w całości do jednej grupy docelowej np. osób z niepełnosprawnościami efektywność mierzona jest wyłącznie w odniesieniu do tej grupy, a w przypadku gdy uczestnik projektu posiada jednocześnie cechy innej grupy np. jest kobieta lub osoba długotrwale bezrobotną – nie jest konieczne uzyskanie w projekcie minimalnego poziomu efektywności zatrudnieniowej dla tych pozostałych grup”.

Efektywność zatrudnieniową należy mierzyć 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 bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami). Jeżeli Wnioskodawca zakłada udział osób np. niskich kwalifikacjach czy osób z niepełnosprawnościami, powinien mierzyć efektywność zatrudnieniową dla grup docelowych określonych we wniosku o dofinansowanie. Należy również wziąć pod uwagę kryteria dostępu w przedmiotowym konkursie. Jedno z ww. kryteriów wskazuje, iż grupę docelową w projekcie w co najmniej 6% będą stanowiły osoby długotrwale bezrobotne. Nie spełnienie kryterium będzie skutkowało odrzuceniem wniosku na etapie oceny formalnej.

16. Jaką procentową wartość wskaźnika efektywności zatrudnieniowej należy przyjąć w sytuacji gdy składany wniosek będzie obejmował w 100% osoby z orzeczoną stopniem niepełnosprawności w tym: 10% to os. osoby długotrwale bezrobotne a 50% osoby z niskimi kwalifikacjami. Czy należy w tej sytuacji przyjąć wartość wskaźnika efektywności zatrudnieniowej na poziomie 17% tj. tylko jednego wskaźnika dla osób niepełnosprawnych (bo 100% uczestników projektu to os. niepełnosprawne) czy też wartość ta ma być inna?

Nasze pytanie wynika z faktu, iż zgodnie z pismem Ministerstwa Rozwoju Regionalnego z dnia 10.09.2015 r.(znak DZF.I.850.33.2015.SK.2) w przypadku projektów sprofilowanych na konkretną grupę docelową (w naszym projekcie 100% uczestników projektu to osoby z niskimi kwalifikacjami) Wnioskodawca mierzy efektywność zatrudnieniową wyłącznie w przypadku grupy docelowej określonej we wniosku bez konieczności ustalania tego wskaźnika dla osób posiadających jednocześnie cechy innych grup docelowych np. długotrwale bezrobotni – poniżej cytuję z ww. pisma: „W sytuacji, gdy kryteria wyboru projektów stawiały beneficjentom wymóg profilowania wsparcia na określonej grupie docelowej bądź premiowały projekty skierowane do konkretnej grupy docelowej np. do osób z niepełnosprawnościami czy osób długotrwale bezrobotnych albo gdy sam projektodawca określił we wniosku wybrane grupy docelowe do których kierować będzie wsparcie, w takiej sytuacji projektodawca mierzy efektywność zatrudnieniową w projekcie wyłącznie w odniesieniu do grupy docelowej określonej we wniosku o dofinansowanie. Jeżeli projekt ma być skierowany w całości do jednej grupy docelowej np. osób z niepełnosprawnościami efektywność mierzona jest wyłącznie w odniesieniu do tej grupy, a w przypadku gdy uczestnik projektu posiada jednocześnie cechy innej grupy np. jest kobieta lub osoba długotrwale bezrobotną – nie jest konieczne uzyskanie w projekcie minimalnego poziomu efektywności zatrudnieniowej dla tych pozostałych grup”.

Efektywność zatrudnieniową należy mierzyć 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 bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami). Jeżeli Wnioskodawca zakłada udział osób np. niskich kwalifikacjach czy osób z niepełnosprawnościami, powinien mierzyć efektywność zatrudnieniową dla grup docelowych określonych we wniosku o dofinansowanie. Należy również wziąć pod uwagę kryteria dostępu w przedmiotowym konkursie. Jedno z ww. kryteriów wskazuje, iż grupę docelową w projekcie w co najmniej 6% będą stanowiły osoby długotrwale bezrobotne. Nie spełnienie kryterium będzie skutkowało odrzuceniem wniosku na etapie oceny formalnej.

ZAŁOŻENIA MERYTORYCZNE W PROJEKCIE

17. Czy IOK ma jakieś oczekiwania lub rekomendacje dot. minimalnej frekwencji, której powinniśmy żądać od uczestnika projektu celem zakwalifikowania/ uznania, iż dany uczestnik zakończył daną formę wsparcia? Jeśli tak, to jaki dokument to reguluje? Jeśli nie ma takiego dokumentu / wytycznych, to czy dopuszczalnym i prawidłowym w Państwa ocenie jest następujące założenie:

- **minimalny poziom frekwencji na stażu pozwalający na zrealizowanie programu stażu powinien wynosić 70% (oczywiście w ramach pozostałych 30% kwalifikowane są wyłącznie nieobecności usprawiedliwione na podstawie zwolnienia lekarskiego - L4), nieobecności nieusprawiedliwione będą podstawą do rozwiązania umowy zawartej z uczestnikiem; minimalny wymagany poziom frekwencji (aktywnego uczestnictwa) na stażu wynika z czasu jego trwania - 3-6 miesięcy;**
- **minimalny poziom frekwencji na szkoleniu pozwalający na wydanie zaświadczenia o ukończeniu szkolenia powinien wynosić 80% (oczywiście w ramach pozostałych 20% kwalifikowane są wyłącznie nieobecności usprawiedliwione na podstawie zwolnienia lekarskiego - L4), nieobecności nieusprawiedliwione będą podstawą do rozwiązania umowy zawartej z uczestnikiem.**

WUP w Warszawie nie określił w odrębnym dokumencie wymogów dotyczących frekwencji uczestników projektu, jednakże rekomenduje się wzorem praktyki stosowanej w projektach realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki minimalny próg obecności na poziomie 80% w przypadku szkoleń. Zasady te wraz z konsekwencjami ich nieprzestrzegania powinny być znane uczestnikowi szkolenia/stażu i ujęte w formie pisemnej np. w regulaminie formy wsparcia lub umowie z uczestnikiem formy wsparcia.

Należy przy tym nadmienić, że wnioskodawca określając zasady uczestnictwa w formach wsparcia powinien mieć także na względzie specyfikę grupy docelowej, specyfikę stażu, czy szkolenia, możliwości realizacji programu szkolenia/stażu oraz nabycia założonych umiejętności, czy kwalifikacji, lub osiągnięcia innych zakładanych rezultatów projektu. Mając na uwadze powyższe, zaleca się uwzględnienie usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej chorobą lub wyjątkowymi sytuacjami losowymi uczestników (na podstawie zwolnienia lekarskiego lub innych dokumentów usprawiedliwiających nieobecność). Do beneficjenta należy obowiązek monitorowania oraz egzekwowania ustalonych zasad w powyższym zakresie.

18. Czy w ramach projektu można zakładać przeprowadzanie egzaminów poprawkowych dla uczestników? Możliwość założenia egzaminów poprawkowych będzie mieć bezpośrednie przełożenie na osiągnięte przez uczestników rezultaty w postaci nabytych kwalifikacji potwierdzonych certyfikatem po zdaniu egzaminu. Czy taki koszt jest będzie kwestionowany przez IOK na etapie oceny merytorycznej wniosku?

W ramach ogłoszonego konkursu IOK nie przewiduje przeprowadzania egzaminów poprawkowych dla uczestników projektu. Wnioskodawca nie powinien zatem uwzględniać takiej pozycji w budżecie projektu. Stanowisko IOK wynika z konieczności stosowania efektywności kosztowej i racjonalności poszczególnych wydatków i zadań wykazywanych przez projektodawców. Zgodnie z regulaminem przedmiotowego konkursu projekty powinny opierać się na indywidualnym wsparciu i kompleksowej aktywizacji zawodowo-edukacyjnej osób młodych (bezrobotnych, biernych zawodowo oraz poszukujących pracy, wyłącznie osób niezarejestrowanych w urzędzie pracy) m.in. poprzez identyfikację potrzeb osób młodych pozostających bez zatrudnienia oraz diagnozowanie możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego, jak również nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji, niezbędnych na rynku pracy w kontekście zidentyfikowanych potrzeb osoby, której udzielane jest wsparcie. W związku z powyższym wnioskodawca opracowując Indywidualny Plan Działania dla każdego uczestnika projektu, powinien zaoferować taki rodzaj szkolenia, który będzie odpowiadał możliwościom i zainteresowaniom danej osoby, przez co ryzyko niezdania przez nią egzaminu zostanie znacznie ograniczone.

19. Czy w przypadku realizacji ścieżki wsparcia polegającej na realizacji na rzecz uczestników projektu szkoleń zawodowych można je łączyć np. ze szkoleniami językowymi lub cyfrowymi (TIK)? Np. szkolenie recepcjonista + język angielski i/lub telemarketer + szkolenie ECDL? Jeśli tak, to czy w przypadku szkoleń językowych oraz TIK należy stosować zapisy dotyczące tych typów szkoleń zawarte w załączniku nr 1 i 2 Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków EFS w obszarze edukacji na lata 2014-2020?

IOK dopuszcza możliwość łączenia szkoleń zawodowych ze szkoleniami językowymi lub cyfrowymi (TIK). Ważne jednak, aby konieczność włączenia dodatkowego szkolenia wynikała z racjonalnych przesłanek takich jak np. zidentyfikowana potrzeba podniesienia kwalifikacji w zakresie języków obcych/technik informacyjno-komunikacyjnych u danej osoby, lub konieczności nabycia przez nią dodatkowych umiejętności ze względu na rozwój kariery zawodowej w danej branży.

W przypadku realizacji w ramach projektu ww. szkoleń wnioskodawca jest zobligowany do przestrzegania zasad Regulaminu i wszystkich innych dokumentów stanowiących załącznik do Regulaminu. Ponadto wniosek o dofinansowanie projektu powinien być zgodny z zapisami dokumentacji programowej na lata 2014-2020, w tym w przypadku szkoleń językowych i komputerowych m.in. z Wytycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze edukacji na lata 2014-2020 (Podrozdział 5.1 Poprawa kompetencji osób dorosłych, w tym w zakresie TIK i języków obcych). Należy jednak pamiętać, że podstawowe założenia przedmiotowego konkursu określa w szczególności Regulamin konkursu, zatem wszelkie informacje dotyczące realizacji poszczególnych zadań w projekcie powinny być wnikliwie zweryfikowane przez wnioskodawcę pod jego kątem.

20. W treści kryterium dostępu nr 1 dla przedmiotowego konkursu wskazane zostało, iż uczestnikami projektu nie mogą być osoby należące do grupy określonej dla trybu konkursowego w Poddziałaniu 1.3.1 POWER. W przypisie nr 11 na str.16 Regulaminu konkursu wyjaśnione zostało o jakie osoby chodzi tj.: „Młodzież z pieczy zastępczej opuszczająca pieczę (do roku po opuszczeniu instytucji pieczy) ze szczególnym uwzględnieniem: wychowanków pieczy zastępczej powyżej 15

roku życia, którzy po zakończeniu pobytu w instytucjach pieczy zastępczej powrócili do rodzin naturalnych; wychowanków pieczy zastępczej powyżej 18 roku życia, którzy założyli własne gospodarstwo domowe; wychowanków pieczy zastępczej powyżej 18 roku życia, którzy usamodzielniają się i mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia po zakończeniu pobytu w instytucjach pieczy zastępczej; matki opuszczające pieczę zastępczą (do roku po opuszczeniu instytucji pieczy); absolwenci młodzieżowych ośrodków wychowawczych i młodzieżowych ośrodków socjoterapii (do roku po opuszczeniu ośrodków); absolwenci specjalnych ośrodków szkolno- wychowawczych i specjalnych ośrodków wychowawczych (do roku po opuszczeniu ośrodków); matki przebywające w domach samotnej matki; osoby młode opuszczające zakłady karne lub areszty śledcze (do roku po opuszczeniu)”

Jak widać, w treści powyższego przypisu pojawia się informacja, że chodzi o osoby do roku po opuszczeniu danego ośrodka. W związku z powyższym prosimy o informację, czy uczestnikiem projektu złożonego w konkursie POWR.01.02.01-IP.24-14-001/16 może być osoba, która wykaze, że od daty opuszczenia Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla osób głuchych i słabosłyszących do dnia przystąpienia do udziału w projekcie upłynęło więcej niż 12 m-cy?

Osoby, u których minęło więcej niż 12 miesięcy od opuszczenia Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego, mogą być uczestnikami projektów w konkursie POWR.01.02.01-IP.24-14-001/16. Należy jednak wziąć pod uwagę, iż obowiązek rekrutacji i zakwalifikowania danej osoby do projektu, a tym samym późniejsze udowodnienie kwalifikowalności uczestnika leży po stronie wnioskodawcy. Dodatkowo należy zapewnić osobom z niepełnosprawnościami odpowiednie udogodnienia i ułatwienia, które pozwolą im na pełny udział w projekcie.

21. Zgodnie z Rozdziałem 4 Regulaminu Przedmiot konkursu, pkt. 3 instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców wskazujecie Państwo, że wybranie co najmniej jednej z dwóch zaproponowanych w tym punkcie form wsparcia jest obligatoryjne. Czy samo wprowadzenie do projektu staży jako jednej z form wsparcia oraz założenie szacunkowej liczby osób, które wezmą w niej udział można uznać za realizację powyższego, czy powyższy zapis wymaga żeby staże te zostały zorganizowane dla wszystkich osób biorących udział w projekcie?

Zgodnie z kryterium dostępu Nr 3 „Projekt zapewnia kompleksowe wsparcie poprzez zastosowanie co najmniej 4 elementów pomocy (wymienionych w ramach typów operacji 2-5), w tym dwa obligatoryjne (wskazane w 1 typie operacji). Każdy uczestnik powinien otrzymać kompleksowe wsparcie, które będzie skutkowało zwiększeniem jego szans na zatrudnienie. Regulamin konkursu nie precyzuje czy wsparcie w postaci staży powinien otrzymać każdy z uczestników. Należy mieć na uwadze potrzeby uczestników, racjonalność i efektywność oferowanego wsparcia.

22. Jaka jest różnica pomiędzy stażem a praktyką zawodową oraz jaką definicję tych dwóch form wsparcia wnioskodawca powinien się kierować podczas pisanie projektu?

Staż rozumiany jest jako nabywanie przez osobę pozostającą bez zatrudnienia (w tym osoby zarejestrowane jako bezrobotne) umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą. Praktyki zawodowe są jedną z form praktycznej nauki zawodu będącą integralną częścią szkolenia, której celem jest zastosowanie i pogłębienie zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy lub też może być rozumiana jako zdobywanie nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych poprzez praktyczne wykonywanie zadań zawodowych na stanowisku pracy według ustalonego programu uzgodnionego pomiędzy pracodawcą a osobą odbywającą praktykę. W związku z powyższymi definicjami można uznać, iż praktyki i staże zmierzają do zdobycia przez praktykanta/ stażystę doświadczenia zawodowego. Należy mieć na uwadze, aby praktyki zawodowe i staże spełniały standardy wskazane w „Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków EFS w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020”, Zaleceniu Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży oraz Polskich Ramach Jakości Staży i Praktyk.

23. Czy w projekcie jest możliwość wprowadzenia dodatkowych form wsparcia, które nie zostały ujęte w Rozdziale 4 Regulaminu np: warsztaty aktywizacji zawodowej?

Obok instrumentów i usług rynku pracy wymienionych w Rozdziale 4 Regulaminu Konkursu, mogą wystąpić dodatkowe formy wsparcia dla uczestników projektu. Należy jednak mieć na uwadze, iż dodatkowe wsparcie musi być racjonalne oraz wpisywać się w potrzeby uczestników projektu.

24. Wsparcie asystenta osoby niepełnosprawnej (AON)- jeżeli projekt jest skierowany np. do 20 osób wyłącznie niepełnosprawnych i zamierzam dla wszystkich osób zaplanować w budżecie projektu to wsparcie na wszystkich etapach pomocy (tj. identyfikacja potrzeb, poradnictwo zawodowe, warsztaty z poszukiwania pracy i staże zawodowe) to czy można zaplanować, że 1 AON przypada na 1 ON, czy należy pogrupować osoby niepełnosprawne (kilka ON do 1 AON). Na spotkaniach grupowych w ramach projektu potrafię wyobrazić sobie, że 1 lub kilku AON poradzi sobie z pracą. Ale np. na stażach zawodowych- gdzie każdy niepełnosprawny teoretycznie odbywa gdzie indziej staż. Proszę o wskazówkę jak liczyć zaangażowanie pracy AON, czy przykładowo jeżeli warsztaty trwają 6 godzin to AON może mieć zapłacone z 6 godzin czy można mu uwzględnić np. 1h na dojazd i przygotowanie się do pracy. Podobnie na stażu- asystent ma być cały czas z ON czy tylko ma mu pomóc zjechać i wrócić- a może jest to uzależnione od indywidualnych potrzeb GD.

Wsparcie dla uczestnika projektu w postaci asystenta osoby z niepełnosprawnościami, a tym samym kwestia czy będzie to jeden asystent przypadający na jednego uczestnika czy jeden asystent zajmujący się kilkoma uczestnikami z niepełnosprawnościami, zależy od stopnia niepełnosprawności każdego z uczestników i ich potrzeb. W ten sposób należy również podejść do kwestii rozliczenia zaangażowania pracy asystenta osoby z niepełnosprawnościami. Zgodnie z „Wytycznymi w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020”, koszty asystenta osoby z niepełnosprawnościami wchodzi w skład kosztów racjonalnych usprawnień. Należy mieć na uwadze, iż koszty te nie mogą przekraczać 12 000,00 PLN na jednego niepełnosprawnego uczestnika projektu.

25. Czy w projekcie składanym w przedmiotowym konkursie możliwe jest objęcie jego uczestników wsparciem polegającym na indywidualnych konsultacjach z psychologiem?

Zgodnie z treścią *Regulaminu konkursu* projekt może zawierać instrumenty i usługi wspomagające określenie ścieżki zawodowej uczestników projektu. Do obowiązku projektodawcy należy wykazanie, iż proponowana usługa wpisuje się w katalog dopuszczalnych form, a co ważniejsze realnie przyczyni się do poprawy sytuacji uczestników. W takim przypadku indywidualne konsultacje z psychologiem są dopuszczalną formą w projekcie.

26. Czy w projekcie składanym w przedmiotowym konkursie możliwe jest objęcie jego uczestników wsparciem w postaci Warsztatów Kompetencji Społeczno-Zawodowych traktowanych jako odrębne Zadanie. Pytanie wynika z faktu, iż warsztaty prowadzące do podniesienia/nabycia kompetencji społeczno-zawodowych niezbędnych na rynku pracy (np. rozmowa kwalifikacyjna, radzenie sobie ze stresem, asertywność, aktywne techniki poszukiwania pracy) nie zostały ujęte jako odrębny typ wsparcia wymieniony w zamkniętym katalogu typów projektów możliwych do uwzględnienia w składanym wniosku.

Sposób podziału zadań w projekcie jest indywidualną decyzją projektodawcy. Należy jednak mieć na względzie porządek i chronologię działań, które mają wpływ na zachowanie spójności w projekcie.

27. Czy w obligatoryjnych wskaźnikach produktu wskazywanych we wniosku należy uwzględnić wskaźnik produktu pt. "Liczba osób bezrobotnych niezarejestrowanych w ewidencji urzędów pracy objętych wsparciem w programie". Jeśli TAK to czy powyższy wskaźnik należy traktować na równi z następującymi wskaźnikami obowiązkowo wskazywanymi w Regulaminie przedmiotowego konkursu tj.: "Liczba osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi) objętych wsparciem w programie", "Liczba osób długotrwale bezrobotnych objętych wsparciem w programie". Powyższe pytanie wynika z faktu, iż wskaźnik produktu "Liczba osób bezrobotnych niezarejestrowanych w ewidencji urzędów pracy objętych wsparciem w programie" nie został wskazany jako obowiązkowy w przedmiotowym konkursie, a dodatkowo uczestnikami projektów składanych w konkursie mogą być tylko osoby niezarejestrowane w urzędzie pracy.

Projektodawca ma obowiązek monitorowania wskaźników produktu: *Liczba osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi) objętych wsparciem w programie, Liczba osób długotrwale bezrobotnych objętych wsparciem w programie oraz Liczba osób biernych zawodowo, nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, objętych wsparciem w programie*. W związku z powyższym wskaźnik *Liczba osób bezrobotnych niezarejestrowanych w ewidencji urzędów pracy objętych wsparciem w programie* nie musi być monitorowany w ramach projektu.

28. Czy w projektach ukierunkowanych na zdobycie kwalifikacji można uznać, że data przystąpienia do egzaminu jest tożsama z datą zakończenia udziału w projekcie? Często występują takie sytuacje, że uczestnicy projektu muszą czekać na egzamin dłuższy czas (wykraczający nawet poza 4 tygodnie podczas, których zgodnie z Wytocznymi należy dokonywać pomiaru wskaźnika).

Tak, w projektach ukierunkowanych na zdobycie kwalifikacji za datę zakończenia udziału w projekcie należy uznać datę egzaminu (bez względu na to czy egzamin jest finansowany

w projekcie). Ponadto jeżeli okres oczekiwania na wyniki egzaminu będzie dłuższy niż 4 tygodnie od zakończenia udziału w projekcie, wówczas należy uwzględnić osoby we wskaźniku, dopiero po otrzymaniu wyników egzaminu. Beneficjenci mogą wydłużyć okres weryfikacji tego wskaźnika w sytuacji gdy mają pewność, że uczestnicy projektu podeszli do egzaminu (nastąpił proces walidacji) pod warunkiem, że nie wykracza to poza okres realizacji projektu. W przypadku projektów konkursowych wnioskodawcy powinni zwrócić zatem szczególną uwagę na to, aby zakończenie projektu miało miejsce co najmniej miesiąc później niż okres realizacji ostatniej formy wsparcia (np. szkolenia, stażu), tak aby możliwa była weryfikacja wskaźnika rezultatu bezpośredniego w ciągu 4 tygodni. Jeżeli uczestnik zakończy udział w projekcie przed zrealizowaniem całej ścieżki wsparcia, okres 4 tygodni należy liczyć od dnia zakończenia udziału w projekcie.

29. Czy jest określone kiedy działania w ramach projektu powinny się rozpocząć i jaki jest maksymalny czas na realizację projektu?

W Regulaminie Konkursu nr POWR.01.02.01-IP.24-14-001/16 nie został określony maksymalny okres realizacji projektu. Rozpoczęcie działań uzależnione jest od harmonogramu konkursu i ogłoszenia listy rankingowej. Należy jednak pamiętać o tym, że środki przeznaczone na realizację projektu muszą być wykorzystane racjonalnie tak aby spełniona została relacja nakład/rezultat. W praktyce oznacza to, że nadmierne wydłużenie realizacji projektu lub zbyt późne rozpoczęcie działań merytorycznych może być powodem odrzucenia wniosku na etapie oceny merytorycznej.

30. Czy wynagrodzenie Trenera pracy wspierającego niepełnosprawnych uczestników projektu (100% os. z wadami słuchu) podczas szkoleń zawodowych i staży wchodzi do katalogu kosztów zw. z racjonalnymi usprawnieniami?

Zgodnie z „Wytycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków EFS w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020”, Sekcja 3.5.3 Zatrudnienie wspomagane stanowi:

- 1) IZ PO WER i IZ RPO zapewniają, iż w przypadku zdiagnozowania potrzeb osoby z niepełnosprawnościami zapewniane jest wsparcie trenera pracy realizującego działania w zakresie zatrudnienia wspomagane.
- 2) Trenerem pracy może być osoba, która:
 - a) posiada co najmniej średnie wykształcenie oraz podstawową wiedzę w zakresie przepisów prawa pracy i zatrudniania osób niepełnosprawnych;
 - b) posiada co najmniej roczne doświadczenie zawodowe, w tym doświadczenie w formie wolontariatu;
 - c) posiada co najmniej 3-miesięczne doświadczenie w bezpośredniej pracy z osobami z niepełnosprawnościami lub przeszła szkolenie w zakresie zatrudnienia wspomagane.
- 3) Zadania w zakresie zatrudnienia wspomagane są realizowane przez trenera pracy, który może zostać również wsparty przez psychologa, doradcę zawodowego lub terapeutów.
- 4) Osoba z niepełnosprawnościami, może w trakcie zatrudnienia wspomagane, korzystać również z usług asystenta osobistego.
- 5) Trener pracy realizuje zadanie w zakresie:
 - a) motywowania i aktywności osoby z niepełnosprawnościami;
 - b) zapewnienia jej wsparcia w zakresie poradnictwa i doradztwa zawodowego oraz wypracowanie profilu zawodowego;
 - c) wsparcia w poszukiwaniu pracy i kontaktu z pracodawcą;
 - d) wsparcia po uzyskaniu zatrudnienia w zakresie rzecznictwa, poradnictwa i innych form wymaganego wsparcia.

6) Wymiar czasu pracy i okres zatrudnienia trenera pracy powinien wynikać z indywidualnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami ale być nie dłuższy niż 24 miesiące.

Jednocześnie zgodnie z „Wytycznymi w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020”, 5.2 Podrozdział – System wdrażania programów operacyjnych stanowi:

„5) Każde racjonalne usprawnienie wynika z relacji przynajmniej trzech czynników: dysfunkcji związanej z danym uczestnikiem projektu, barier otoczenia oraz charakteru usługi realizowanej w ramach projektu.

6) W projektach dedykowanych, w tym zorientowanych wyłącznie lub przede wszystkim na osoby z niepełnosprawnościami (np. osoby z niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz projektach skierowanych do zamkniętej grupy uczestników (np. dzieci określonego ośrodka wychowania przedszkolnego), wydatki na sfinansowanie mechanizmu racjonalnych usprawnień są wskazane we wniosku o dofinansowanie projektu.

7) W ramach przykładowego katalogu kosztów racjonalnych usprawnień jest możliwe sfinansowanie:

- a) kosztów specjalistycznego transportu na miejsce realizacji wsparcia;
- b) dostosowania architektonicznego budynków niedostępnych (np. zmiana miejsca realizacji projektu; budowa tymczasowych podjazdów; montaż platform, wind, podnośników; właściwe oznakowanie budynków poprzez wprowadzanie elementów kontrastowych i wypukłych celem właściwego oznakowania dla osób niewidomych i słabowidzących itp.);
- c) dostosowania infrastruktury komputerowej (np. wynajęcie lub zakup i instalacja programów powiększających, mówiących, kamer do kontaktu z osobą posługującą się językiem migowym, drukarek materiałów w alfabecie Braille’a);
- d) dostosowania akustycznego (wynajęcie lub zakup i montaż systemów wspomagających słyszenie, np. pętli indukcyjnych, systemów FM);
- e) asystenta tłumaczącego na język łatwy;
- f) asystenta osoby z niepełnosprawnością;
- g) tłumacza języka migowego lub tłumacza-przewodnika;
- h) przewodnika dla osoby mającej trudności w widzeniu;
- i) alternatywnych form przygotowania materiałów projektowych (szkoleniowych, informacyjnych, np. wersje elektroniczne dokumentów, wersje w druku powiększonym, wersje pisane alfabetem Braille’a, wersje w języku łatwym, nagranie tłumaczenia na język migowy na nośniku elektronicznym, itp.);
- j) zmiany procedur;
- k) wydłużonego czasu wsparcia (wynikającego np. z konieczności wolniejszego tłumaczenia na język migowy, wolnego mówienia, odczytywania komunikatów z ust, stosowania języka łatwego itp.);
- l) dostosowania posiłków, uwzględniania specyficznych potrzeb żywieniowych wynikających z niepełnosprawności.

8) Każdy wydatek poniesiony w celu ułatwienia dostępu i uczestnictwa w projekcie osób z niepełnosprawnościami jest kwalifikowalny, o ile nie stanowi wydatku niekwalifikowalnego na mocy przepisów unijnych oraz Wytycznych Ministra Infrastruktury i Rozwoju w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020.

9) Łączny koszt racjonalnych usprawnień na jednego uczestnika w projekcie nie może przekroczyć 12 tys. PLN.”

Patrząc na powyższe, treść zapytania nie uwzględnia dokładnie zakresu obowiązków pracy Trenera w projekcie, stąd należałoby określić czy zadania Trenera wpisują się w Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć (...), aby można było uznać ten wydatek za wspomaganie zatrudnienia i uznać za koszt kwalifikowany czy jako asystenta osoby z niepełnosprawnością (zgodnie z „Wytycznymi w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji (...), aby wydatek mógł stanowić koszt związany z racjonalnymi usprawnieniami.

31. Kto zalicza się dokładnie do grupy docelowej w danym konkursie ponieważ Interpretacja Kategorii NEET wg PO WER różni się od zapisów Regulaminu konkursu 1.2.1 ogłoszonego przez Państwa. Czy studenci studiów dziennych mogą uczestniczyć w danym konkursie? Zgodnie z definicją osoby z kategorii NEET przyjętą w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Za osobę z kategorii NEET uznaje się osobę młodą w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki, czyli nie pracuje (tj. jest bezrobotna lub bierna zawodowo), nie kształci się (tj. nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym) ani nie szkoli (tj. nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy; w procesie oceny czy dana osoba się nie szkoli, a co za tym idzie kwalifikuje się do kategorii NEET, należy zweryfikować czy brała ona udział w tego typu formie aktywizacji, finansowanej ze środków publicznych, w okresie ostatnich 4 tygodni). Kształcenie formalne w trybie stacjonarnym rozumiane jest jako kształcenie w systemie szkolnym na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum, szkół ponadgimnazjalnych, jak również kształcenie na poziomie wyższym w formie studiów wyższych lub doktoranckich realizowanych w trybie dziennym

Dokumentacja WUP Regulamin konkursu 1.2.1

**Liczba osób biernych zawodowo,
Nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu,
Objętych wsparciem w programie**

**Bierni zawodowo to osoby, które w danej chwili
nie tworzą zasobów
siły roboczej (tzn. nie pracują 14 i nie są
bezrobotne), np. studenci
studiów dziennych uznawani są za osoby bierne
zawodowo.....**

Zgodnie z Regulaminem konkursu grupę docelową stanowią osoby z województwa mazowieckiego, w wieku 15-29 lat bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET), zgodnie z definicją osoby z kategorii NEET przyjętą w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, w tym również osoby z niepełnosprawnościami z wyłączeniem grupy określonej dla trybu konkursowego w Poddziałaniu 1.3.1. Studenci studiów dziennych nie mogą być uczestnikami przedmiotowego konkursu. Wskazana w Regulaminie konkursu definicja osób biernych zawodowo jest powieleniem definicji podanej w załączniku nr 2 Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych 2014-2020 – EFS do „Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020”, jest to definicja IZ PO WER. Studenci studiów dziennych podani zostali jako przykładowa grupa osób biernych zawodowo.

32. Chcemy we wniosku założyć realizację kryterium premiującego nr 2. Czy, aby uznać spełnienie niniejszego kryterium premiującego wystarczy założyć, że szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych bądź aktywizacja w formie staży/ praktyk/ subsydiowanego zatrudnienia będą dotyczyć zawodów deficytowych w regionie LUB będą dotyczyć branż strategicznych określonych w Strategii rozwoju województwa mazowieckiego do 2030 roku Innowacyjne Mazowsze (cztery obszary OSI z kluczowymi branżami)? Czy też kryterium zostanie spełnione pod warunkiem spełnienia obydwu warunków - tj. Wnioskodawca zadeklaruje, iż szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych bądź aktywizacja w formie staży/praktyk/subsydiowanego zatrudnienia będą dotyczyć zawodów deficytowych w regionie, które jednocześnie będą dotyczyć branż strategicznych określonych w Strategii rozwoju województwa mazowieckiego do 2030 roku Innowacyjne Mazowsze (cztery

obszary OSI z kluczowymi branżami)? Ponadto proszę o informację, czy w przypadku, gdy Wnioskodawca będzie zakładał realizację dla każdego uczestnika szkolenia zawodowego oraz stażu, obydwie formy muszą wpisywać się w powyższy wymóg, aby uznane było spełnianie kryterium premiującego? Czy też wystarczy, że jedna z tych form wsparcia spełni warunki kryterium?

Przewidziane zgodnie z kryterium premiującym nr 2 w ramach projektu szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych bądź aktywizacja w formie staży/ praktyk/ subsydiowanego zatrudnienia będą uwzględniać obecne i przewidywane zapotrzebowanie na rynku pracy z włączeniem zawodów nadwyżkowych i deficytowych w regionie, a także branż strategicznych określonych w Strategii rozwoju województwa mazowieckiego do 2030 roku Innowacyjne Mazowsze. W związku z powyższym kryterium premiujące zostanie spełnione w przypadku spełnienia obu warunków, tj. szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych oraz aktywizacja w formie staży/ praktyk/ subsydiowanego zatrudnienia będą uwzględniać obecne i przewidywane zapotrzebowanie na rynku pracy z włączeniem zawodów nadwyżkowych i deficytowych w regionie, a także branż strategicznych określonych w Strategii rozwoju województwa mazowieckiego do 2030 roku Innowacyjne Mazowsze.

33. Czy jeśli na etapie opracowywania wniosku nie zakładamy osiągnięcia poniższych wskaźników horyzontalnych tj. Liczba obiektów dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, Liczba osób objętych szkoleniami / doradztwem w zakresie kompetencji cyfrowych; Liczba projektów, w których sfinansowano koszty racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami to czy musimy je w jakikolwiek sposób uwzględnić we wniosku w pkt. 3.1.1 "Wskaźniki realizacji celu" czy też w ogóle ich nie wybieramy/wskazujemy?

Wnioskodawca zobowiązany jest do monitorowania wskaźników: *Liczba osób poniżej 30 lat, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu, Liczba osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi) objętych wsparciem w programie, Liczba osób długotrwale bezrobotnych objętych wsparciem w programie, Liczba osób biernych zawodowo, nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, objętych wsparciem w programie oraz wskaźników efektywności zatrudnieniowej.* Wskazane przez Pana w zapytaniu wskaźniki: *Liczba obiektów dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, Liczba osób objętych szkoleniami/ doradztwem w zakresie kompetencji cyfrowych, Liczba projektów, w których sfinansowano koszty racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami,* nie są wymagane w przedmiotowym konkursie, Wnioskodawca nie jest zobowiązany do ich monitorowania.

34. Czy wsparciem mogą być osoby spełniające wszystkie kryteria udziału w projekcie będące w wieku 18-29 lat? Nasze pytanie wynika z faktu, iż jedno z kryteriów dostępu wskazuje na osoby w wieku 15-29 lat tj.: „Uczestnikami projektu są osoby z województwa mazowieckiego, w wieku 15-29 lat bezpracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET), zgodnie zdefinicją osoby z kategorii NEET przyjętą w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, w tym również osoby z niepełnosprawnościami z wyłączeniem grupy określonej dla trybu konkursowego w Poddziałaniu 1.3.131. Uczestnikami projektu mogą być wyłącznie osoby niezarejestrowane w urzędach pracy”.

Zgodnie z Regulaminem Konkursu i kryterium dostępu nr 1, uczestnikami projektu są osoby z województwa mazowieckiego, z przedziału wiekowego 15-29 lat.

35. Czy pośrednictwo pracy - jako forma obligatoryjna - może mieć charakter ciągły przez cały udział uczestnika w projekcie? Czy doradztwo zawodowe ma mieć charakter ciągły przez cały okres udziału uczestnika w projekcie, towarzyszące każdej formie wsparcia? Czy też wystarczającym jest zaoferowanie obligatoryjnego wsparcia polegającego na identyfikacji potrzeb osób młodych pozostających bez zatrudnienia oraz diagnozowanie możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego, w tym identyfikacja stopnia oddalenia od rynku pracy osób młodych?

Regulamin Konkursu nie określa czasu przez jaki takie wsparcie ma być udzielane. Pod uwagę należy wziąć potrzeby uczestników oraz racjonalność i efektywność oferowanej pomocy.

36. Głównym wnioskodawcą będzie agencja zatrudnienia, która jest w puli uprawnionych Wnioskodawców. Planowany projekt do realizacji obejmuje 4 dzielnice m. st. Warszawy i naszym założeniem jest aby te cztery dzielnice były partnerami w projekcie. W związku z tym mam pytanie, jak WUP traktuje taką sytuację, czy 4 dzielnice mogą być partnerami oddzielnie (model: Lider (agencja) + 4 partnerów (dzielnice)) na podstawie danego pełnomocnictwa dla konkretnych burmistrzów, czy traktujecie Państwo m. stołeczne Warszawa jako jeden podmiot (model: Lider (agencja) + 1 partner (m. st. Warszawa))? Niniejsza wiedza jest nam niezbędna abyśmy mogli w sposób odpowiedni przeprowadzić procedurę partnerstwa i zawrzeć zapisy we wniosku o dofinansowanie w taki sposób, aby nie został odrzucony na etapie wymogów formalnych.

Agencja zatrudnienia istotnie wpisuje się w katalog beneficjentów uprawnionych do ubiegania się o dofinansowanie. Partnerami zgodnie z Wytycznymi w zakresie realizacji zasady partnerstwa na lata 2014 – 2020 mogą być m.in. władze regionalne i lokalne. Dlatego też dopuszczalnym jest uznanie modelu partnerstwa lidera, którym będzie agencja zatrudnienia z 4 partnerami, którymi będą urzędy dzielnic, ale będące stronami na zasadzie oddzielnych pełnomocnictw burmistrzów dzielnic.

37. Zgodnie z założeniami konkursu grupą docelową projektu mogą być wyłącznie osoby niezarejestrowane w urzędach pracy (zapis str. 16 regulaminu). Natomiast Państwo w kryterium nr 6 określacie „Grupę docelową w projekcie w co najmniej 6% będą stanowiły osoby długotrwale bezrobotne. Wsparcie w projekcie zostanie dostosowane do indywidualnych potrzeb tych osób”(zapis str. 45 regulaminu). Zatem mając powyższe na uwadze proszę o odpowiedź na następujące pytania: Co rozumiecie Państwo przez osobę długotrwale bezrobotną opisaną w regulaminie konkursu?. Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Osoba bezrobotna długotrwale – oznacza to bezrobotnego pozostającego w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych. Czy w przedmiotowym konkursie należy stosować inną definicję pojęć (bezrobotny/długotrwale bezrobotny/nieaktywny zawodowo) niż wynika to z ustawy o promocji zatrudnienia? Czy w grupie docelowej wnioskodawca powinien objąć wsparciem min. 6% osób bezrobotnych (według jakiej definicji?) i wykazać min. wartość 6% we wskaźnikach produktu nr 2 tj. Liczba osób długotrwale bezrobotnych objętych wsparciem w programie? Czy pozostawienie wskaźnika produktu nr 2 (patrz pytanie nr 2) na poziomie 0 wiąże się z niespełnieniem kryterium nr 6.

Definicja stosowana na potrzeby realizacji projektów ze środków EFS jest szersza od definicji zawartej w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i zakłada, iż osobą długotrwale bezrobotną jest: młodzież (<25 lat) – osoby bezrobotne nieprzerwanie przez okres ponad 6 miesięcy; dorośli (25 lat lub więcej) – osoby bezrobotne nieprzerwanie przez okres ponad 12 miesięcy. Osoby bezrobotne to osoby pozostające bez pracy, gotowe do podjęcia pracy oraz aktywnie jej poszukujące. Definicja ta jest zgodna z definicją Eurostatu dla Polityki Rynku Pracy. Uwzględnia ona również osoby bezrobotne w rozumieniu badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) jak i osoby zarejestrowane jako bezrobotne.

Wnioskodawca zobowiązany jest do uwzględnienia we wniosku o dofinansowanie i monitorowania wskaźnika „Liczba osób długotrwale bezrobotnych objętych wsparciem w programie”. Dodatkowo wnioskodawca powinien wziąć pod uwagę kryterium dostępu nr 6, które stanowi, iż grupę docelową w projekcie w co najmniej 6% będą stanowiły osoby długotrwale bezrobotne, co wskazuje, iż wskaźnik nie powinien wynosić 0.

38. Czy kryterium premiujące nr 2, oznacza, że punkty zostaną również przyznane Wnioskodawcy, jeśli założy realizację szkoleń, które wpisują się w tematykę szkoleń ujętych jako zawody deficytowe na danym obszarze, na którym będzie realizowany projekt?

Przewidziane zgodnie z kryterium premiującym nr 2 w ramach projektu szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych bądź aktywizacja w formie staży/ praktyk/ subsydiowanego zatrudnienia będą uwzględniać obecne i przewidywane zapotrzebowanie na rynku pracy z włączeniem zawodów nadwyżkowych i deficytowych w regionie, a także branż strategicznych określonych w Strategii rozwoju województwa mazowieckiego do 2030 roku Innowacyjne Mazowsze.

39. Jeśli grupę docelową stanowią w 100% osoby niepełnosprawne, wśród których znajdują się również osoby o niskich kwalifikacjach i długotrwale bezrobotne (bo takimi cechami również charakteryzują się osoby niepełnosprawne), to czy Wnioskodawcę obowiązują również wskaźniki efektywności zatrudnieniowej dotyczące innych podgrup tj. osób o niskich kwalifikacjach czy osób długotrwale bezrobotnych, gdzie wskaźnik efektywności jest wyższy niż przewidziany dla osób niepełnosprawnych?

Efektywność zatrudnieniową należy mierzyć 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 bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami). Jeżeli Wnioskodawca zakłada udział osób np. niskich kwalifikacjach czy osób z niepełnosprawnościami, powinien mierzyć efektywność zatrudnieniową dla grup docelowych określonych we wniosku o dofinansowanie. Należy również wziąć pod uwagę kryteria dostępu w przedmiotowym konkursie. Jedno z ww. kryteriów wskazuje, iż grupę docelową w projekcie w co najmniej 6% będą stanowiły osoby długotrwale bezrobotne. Nie spełnienie kryterium będzie skutkowało odrzuceniem wniosku na etapie oceny formalnej.

40. Czy wskaźnik „Liczba osób bezrobotnych niezarejestrowanych w ewidencji urzędów pracy objętych wsparciem w programie” jest czy też nie jest wskaźnikiem wymagany w konkursie POWR.01.02.01-IP.24-14-001/16?

We wniosku o dofinansowanie Wnioskodawca nie ma obowiązku uwzględnienia wskaźnika produktu „Liczba osób bezrobotnych niezarejestrowanych w ewidencji urzędów pracy objętych wsparciem w programie”. Jednakże ze względu na fakt, iż uczestnikami projektu mogą być wyłącznie osoby niezarejestrowane w urzędach pracy, wskaźnik ten podlega monitorowaniu.

41. Proszę uprzejmie o wyjaśnienie znaczenia kryterium premiującego nr 2 tj. Przewidziane w ramach projektu szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych bądź aktywizacja w formie staży/praktyk/subsydiowanego zatrudnienia będą uwzględniać obecne i przewidywane zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy z włączeniem zawodów nadwyżkowych i deficytowych w regionie, jak również branż strategicznych określonych w Strategii rozwoju województwa mazowieckiego do 2030 roku Innowacyjne Mazowsze. Opis kryterium, który Państwo stosują jest następujący: Celem powyższego kryterium jest dostosowanie kompetencji i umiejętności osób bezrobotnych do potrzeb zidentyfikowanych na mazowieckim rynku pracy, co w konsekwencji pozwoli na zwiększenie ich szans na podjęcie stałego zatrudnienia. Efektywna analiza rynku pracy w tym monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w regionie wpłynie na rzeczywistą poprawę sytuacji uczestników projektu. Tendencje obserwowane na mazowieckim rynku pracy powinny być określone z uwzględnieniem wyników badań i statystyk przeprowadzonych przez Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie i/lub Powiatowe Urzędy Pracy. W przypadku branż strategicznych Projektodawca jest dodatkowo zobligowany do zapoznania się ze Strategią rozwoju województwa mazowieckiego do 2030 roku Innowacyjne Mazowsze, w której zidentyfikowane zostały 4 obszary strategicznej interwencji (OSI) z kluczowymi branżami dla rozwoju regionalnego rynku pracy:

- 1) obszar siedlecko – ostrołęcki (przemysł energetyczny, papierniczy, celulozowy, drzewny, maszynowy, metalowy),**
- 2) obszar płocko – ciechanowski (przemysł poligraficzny, rolno-spożywczy elektroniczny petrochemiczny)**
- 3) obszar radomski (przemysł obróbki metali, telekomunikacji, obuwniczy, zbrojeniowy, wykorzystanie nowoczesnych technologii)**
- 4) obszar warszawski charakteryzujący się inteligentnymi specjalizacjami oraz innowacyjną gospodarką opartą na rozbudowie infrastruktury badawczo-rozwojowej oraz transferze technologii. Kluczowy jest przemysł: elektrotechniczny, elektroniczny, chemiczny (farmaceutyczny, kosmetyczny, tworzyw sztucznych), spożywczy, energetyczny, odzieżowy i poligraficzny). Zastosowanie powyższego kryterium musi wynikać z realnych potrzeb zidentyfikowanych na obszarze realizacji projektu.**

Wnioskodawca chce spełnić wyżej opisane kryterium i realizować szkolenia / staże przygotowujące do podjęcia zatrudnienia w jednym z wybranych przemysłów tj. przemysłu energetycznego (będącego kluczową branżą dla obszaru siedlecko-ostrołęckiego oraz warszawskiego). Pytania są następujące: Proszę o informacje jaki obszar realizacji projektu należy wpisać w punkcie wniosku 1.8 Obszar realizacji projektu? Czy należy wybrać całe woj. mazowieckie (a szkolenia /staże będą

realizowane dla /w branży energetycznej)? Czy też należy ograniczyć obszar realizacji projektu i w punkcie 1.8 wybrać tylko powiaty z obszaru siedlecko-ostrołęckiego oraz warszawskiego?

W ramach kryterium premiującego nr 2 Wnioskodawca jest zobligowany do realizacji szkoleń/staży z branż strategicznych dla rozwoju Mazowsza. W związku z powyższym w sytuacji gdy zdecydują się Państwo na wybór przedmiotowego kryterium powinien zostać określony taki obszar realizacji projektu który będzie odpowiadał obszarowi, na którym występuje dana branża strategiczna. Czyli w sytuacji gdy planują Państwo wybrać przemysł energetyczny najlepiej byłoby wybrać za obszar realizacji projektu obszar siedlecko-ostrołęcki i/lub warszawski. Niemniej, jeśli uznają Państwo że wybór innych obszarów jest w tym wypadku również zasadny ze względu m.in. na sąsiedztwo z obszarem charakterystycznym dla danej branży a koszty związane z dojazdem, ew. zakwaterowaniem czy czas potrzebny na dojazd osób pochodzących z innych obszarów nie jest barierą do uczestnictwa osób z innych regionów mogą Państwo wziąć pod uwagę większy obszar realizacji. Należy jednak pamiętać o racjonalności kosztów i efektywności wsparcia oferowanego uczestnikom. Zatem, jeśli uczestnikiem projektu miałaby być osoba z bardzo oddalonego powiatu/gminy od obszaru dla którego strategiczną branżą jest przemysł energetyczny należy uznać iż jest to bezzasadne i nieracjonalne.

42. W związku z faktem, iż szkolenia / staże mają odbywać się w / dla zawodów deficytowych proszę o informacje z jakiego obszaru mają dotyczyć owe zawody deficytowe tj. czy mogą być to zawody deficytowe dla całego woj. mazowieckiego? Czy też mają być to zawody deficytowe dla obszaru siedlecko-ostrołęckiego oraz warszawskiego?

Decydując się Państwo na szkolenia/staże z zawodów określonych jako deficytowe, powinny być one adekwatne do obszaru, na którym realizują Państwo projekt. Dlatego jeśli za obszar projektu wybiorą Państwo obszar siedlecki powinny być to zawody deficytowe określone dla tego obszaru. Jeśli do udziału w projekcie zostanie zrekrutowana osoba z danego obszaru np. powiatu siedleckiego, staż lub szkolenie powinno być zgodne z listą zawodów deficytowych określonych dla tego powiatu.

43. W kryterium napisali Państwo, iż należy uwzględnić "tendencje obserwowane na mazowieckim rynku pracy powinny być określone z uwzględnieniem wyników badań i statystyk przeprowadzonych przez Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie i/lub Powiatowe Urzędy Pracy." Z Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie otrzymaliśmy informacje, iż obserwatorium posiada dane dot. zawodów deficytowych dla całego województwa (nie zaś dla obszarów / powiatów). W celu pozyskania informacji szczegółowych dostaliśmy informacje, iż wiarygodnym źródłem informacji będzie strona <http://barometrzwodow.pl/>, z której można pozyskać informacje nt. zapotrzebowania na zawody w poszczególnych powiatach. Proszę o informacje, czy Państwo uznają ww. źródło informacji o zawodach deficytowych?

Zgodnie z informacją przekazaną przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy na temat zawodów deficytowych, zapotrzebowanie na ww. zawody w poszczególnych powiatach powinni Państwo określać na podstawie strony internetowej www.barometrzwodow.pl. Dodatkowo mogą Państwo

korzystać z rankingów zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzonych przez Powiatowe Urzędy Pracy.

44. Na dzień złożenia wniosku Wnioskodawca zatrudnia kadre, którą chce zatrudnić / oddelegować do projektu. Imiona i nazwiska poszczególnych osób wraz ze skrótowym opisem kompetencji zostaną zawarte w punkcie 4.3 wniosku. Może się jednak zdarzyć sytuacja, iż osoba wskazana imiennie na dzień rozpoczęcia realizacji projektu nie będzie już współpracowała z Wnioskodawcą lub będzie realizowała obowiązki na rzecz innego projektu. Proszę o informacje jakie są ewentualnie konsekwencje ostatecznego niewydelegowania os. wskazanych na stanowiska w projekcie, wpisanych z imienia i nazwiska.

Zgodnie z Instrukcją wypełniania wniosku o dofinansowanie projektu w ramach PO WER 2014-2020 Wnioskodawca opisując potencjał kadrowy powinien już na etapie tworzenia wniosku o dofinansowanie przeanalizować, czy posiadany potencjał kadrowy będzie mógł być wykorzystywany do realizacji projektu. Ponadto należy wykazać tylko osoby na stałe współpracujące i planowane do oddelegowania do projektu. Brak szczegółowego opisu potencjału kadrowego we wniosku może przyczynić się do otrzymania mniejszej liczby punktów podczas oceny merytorycznej. W konsekwencji sytuacja ta może zaważyć na braku otrzymania dofinansowania przez projektodawcę.

W przypadku, gdy w trakcie realizacji projektu osoba wskazana we wniosku o dofinansowanie jako potencjał kadrowy, np. zrezygnuje ze stanowiska lub będzie na długim zwolnieniu lekarskim, konieczne będzie dokonanie zmian w projekcie. Zatrudniając nową osobę do projektu należy mieć na uwadze zapisy Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w zakresie EFRE, EFS oraz FS na lata 2014-2020 oraz Instrukcję wypełniania wniosku o dofinansowanie projektu w ramach PO WER. Ponadto nowozatrudniona osoba powinna posiadać co najmniej takie same kwalifikacje i doświadczenie jak osoba zatrudniona pierwotnie.

BUDŻET PROJEKTU

45. Zwracamy się z pytaniem dotyczącym realizacji projektów zakładających staże dla uczestników projektu. Staże miałyby się odbywać u wnioskodawcy będącego jednocześnie pracodawcą. Zgodnie z zasadami konkursów oraz zapisami „Polskiej Ramy Jakości Staży i Praktyk”, wg której „miejsce pracy praktykanta lub stażysty jest odpowiednio przygotowane. Praktykant lub stażysta ma zapewnione miejsce do wykonywania obowiązków spełniające standardy BHP, ergonomiczne, dobrze wyposażone, które ma taki sam standard, jak miejsce pracy pracownika danej organizacji. Decydując się na przyjęcie praktykanta lub stażysty, pracodawca zobowiązuje się zapewnić mu stanowisko pracy wyposażone w narzędzia niezbędne do wywiązania się z obowiązków określonych w programie praktyki lub stażu. Jeżeli do wykonywania danej pracy konieczne są uprawnienia dostępu, są one uzyskane odpowiednio wcześniej – tak, aby praktykant lub stażysta od pierwszego dnia pobytu w firmie mógł się swobodnie poruszać oraz korzystać z oprogramowania potrzebnego do pracy.” Powyższy dokument, jak i żadne inne wytyczne, nie wskazują jednak, iż koszt wynikający z nabycia sprzętu lub jego zużycia (amortyzacji) nie może się

odbywać poprzez realizację wydatków w projekcie). Posiadanie adekwatnej ilości i jakości sprzętu jest niezbędne do nabycia przez uczestników kompetencji zakładanych na stażu, a więc jest bezpośrednio skorelowane z celami projektu. Prosimy zatem o odpowiedzi na następujące pytania:

- a. Czy w ramach projektów służących realizacji staży zawodowych możliwe jest nabycie środków trwałych lub pokrycie kosztów amortyzacji środków trwałych będących własnością Partnera, który to sprzęt stanowi niezbędne wyposażenie stanowiska pracy stażysty?*
- b. Jeżeli możliwe jest nabycie środków trwałych lub pokrycie kosztów amortyzacji środków trwałych będących wyposażeniem stanowiska pracy stażysty - prosimy o wyjaśnienie, jak Państwa Instytucja zakwalifikowałaby tego typu sprzęt – zgodnie z zapisami Wytycznych w zakresie kwalifikowalności „środki trwałe, ze względu na sposób ich wykorzystania w ramach i na rzecz projektu, dzielą się na:*
- środki trwałe bezpośrednio powiązane z przedmiotem projektu (np. wyposażenie pracowni komputerowych w szkole), - środki trwałe wykorzystywane w celu wspomagania procesu wdrażania projektu (np. rzutnik na szkolenia).” Czy sprzęt dla potrzeb realizacji stażu typu: meble biurowe (biurko, fotel, szafka) oraz komputer należy zakwalifikować do kategorii a) czy kategorii b) Czy dobrze interpretujemy zapisy Wytycznych, iż w zależności od zakwalifikowania sprzętu do kategorii a) czy kategorii b) (wskazanych w pkt powyżej) jako koszt należałoby uznać:*
 - koszt zakupu mebli biurowych / komputerów dla potrzeb realizacji stażu - ze względu na wartość początkową środka trwałego (poniżej 3500 zł) kosztem byłyby wówczas koszt zakupu danego środka (środki trwałe należące do kategorii a) lub alternatywnie*
 - sfinansowania kosztu amortyzacji mebli biurowych / komputerów dla potrzeb realizacji stażu – ze względu na wartość początkową środka trwałego (poniżej 3500 zł) kosztem byłyby jednorazowy odpis amortyzacyjny (środki trwałe należące do kategorii b)?*

Czy wydatek związany z nabyciem lub kosztem amortyzacji środków trwałych w ramach projektu stanowi dla podmiotu odpowiedzialnego za jego zakup / amortyzację pomoc de minimis (w myśl zapisu § 10.1 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury i Rozwoju z 2 lipca 2015 r. w sprawie udzielania pomocy de minimis oraz pomocy publicznej w ramach programów operacyjnych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014-2020)? Chodzi nam zwłaszcza o kwestię prawidłowego zakwalifikowania wydatku w przypadku amortyzacji - czy w myśl ww. Rozporządzenia amortyzacja środków trwałych w ramach projektu powinna być - na poziomie budżetu wniosku - zakwalifikowana do limitu pomocy de minimis ponoszonej przez podmiot odpowiedzialny na amortyzację środków trwałych w ramach projektu (tj. przez wnioskodawcę)?

Podkreślamy dodatkowo, iż nabycie środków trwałych lub finansowanie ich amortyzacji będzie zgodne z wszelkimi regułami określonymi w Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków oraz przepisami Ustawy o rachunkowości. Na podkreślenie zasługuje także fakt, iż pracodawcą, u którego będą realizowane staże będzie wnioskodawcą, który ma prawo do zakupów w ramach 10% wartości projektu środków trwałych. Wnioskodawca przyjmujący na staż zapewni stażystom dostęp do wykwalifikowanej kadry, udostępni swoje know-how, dzięki czemu będzie możliwe osiągnięcie wskaźników a tym samym celów projektu. Zatem w naszej opinii nakłady finansowe na zakup ww. wyposażenie są racjonalne i uzasadnione. Prosimy o interpretację i rekomendację IOK w przedmiotowej sprawie wraz ze wskazaniem podstawy prawnej danego stanowiska.

W opinii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie koszty związane z dofinansowaniem wyposażenia stanowiska pracy stażysty są to środki trwałe wykorzystywane w celu wspomagania procesu wdrażania projektu, dlatego prawidłowym sposobem finansowanie będzie pokrycie kosztów ich amortyzacji. Odpis amortyzacyjny powinien być dokonany zgodnie z podrozdziałami 6.10 oraz 6.12 *Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020* z dnia 10 kwietnia 2015 r. Zgodnie z Wytycznymi „Wydatki poniesione na zakup środków trwałych, o których mowa w pkt 1 lit. b, mogą być kwalifikowalne wyłącznie w wysokości odpowiadającej odpisom amortyzacyjnym za okres, w którym były one wykorzystywane na rzecz projektu.”

Ponadto, w opinii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie odpis ten w przypadku środka trwałego, którego wartość początkowa nie przekracza kwoty 3 5000,00 zł netto nie powinien być wnoszony jednorazowo tylko proporcjonalnie w każdym miesiącu realizacji tak aby była możliwa jego każdorazowa weryfikacja podczas sprawdzania wniosków o płatność. Zaznaczyć należy również, że odpis amortyzacyjny powinien być zgodny z polityką rachunkową partnera i/lub wnioskodawcy.

Należy jednak pamiętać, że wnioskodawca na etapie tworzenia wniosku o dofinansowanie projektu i planowania wydatków związanych ze wsparciem w postaci stażu powinien kierować zasadą racjonalnego wykorzystania środków publicznych. Co do zasady wskazane jest, aby pracodawcy, u których odbywać się będą staże posiadali zaplecze techniczne pozwalające na przyjęcie stażystów. Jednocześnie należy zaznaczyć, że w trakcie oceny merytorycznej pod uwagę będzie brana również zasadność zastosowanego rozwiązania oraz zaangażowanie środków własnych wnioskodawcy bądź partnera w realizacji stażu.

46. Czy w ramach kosztów bezpośrednich można ująć wynagrodzenie Specjalisty ds. szkoleń, którego rolą będzie nadzór nad realizowanymi w projekcie szkoleniami? Czy też koszt wynagrodzenia takiej osoby należy przewidzieć w ramach kosztów pośrednich?

W odniesieniu do uwzględnienia w budżecie projektu wynagrodzenia specjalisty ds. szkoleń, koszty te należy uwzględnić zgodnie z *Wytycznymi w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020* w katalogu kosztów pośrednich, gdyż zgodnie z Państwa opisem zakres obowiązków wpisuje się w opis kadry zaangażowanej w realizację projektu.

47. Wnioskodawca chciałby założyć, iż usługa prowadzenia szkoleń (tzw. usługa trenerska) jest możliwa w dwóch wariantach, tj. zarówno przez:

- a. personel projektu zatrudniony na podstawie stosunku cywilnoprawnego (umowy zlecenia lub umowa z osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą i wykonującą czynności osobiście)**
- b. podwykonawcę usługi tj. firmę szkoleniową, która miałaby obowiązek zapewnienia trenerów do realizacji usługi (usługa zlecona obejmowałaby wyłącznie usługę trenerską).**

Czy powyższe założenie - tj. założenie we wniosku o dofinansowanie obydwu wariantów realizacji usługi trenerskiej - jest w ogóle dopuszczalne? Jeśli tak, to czy w niniejszej pozycji budżetowej wydatek należy oznaczyć jako „personel projektu” czy nie? Czy może jednak we wniosku o dofinansowanie należy założyć, iż do realizacji usługi trenerskiej będzie angażowany:

- a. tylko personel projektu**
- b. tylko podwykonawcy usług szkoleniowych?**

W tym wypadku powstaje pewna wątpliwość w kontekście wytycznych kwalifikowalności.

Wnioskodawca jest podmiotem zobowiązanym do stosowania zasady konkurencyjności przy zamówieniach publicznych. Kwota planowanego wydatku na usługę trenerską przekracza 50 tys. netto, więc istnieje obowiązek zastosowania zasady konkurencyjności przy wyborze wykonawcy. Zastosowanie zasady konkurencyjności ma na celu wybór podmiotu, który z zgodnie z przedmiotem zamówienia złoży najkorzystniejszą ofertę w ramach zamówienia publicznego. Czy w przypadku ograniczenia się tylko do jednego wariantu (tj. albo dopuszczania do zapytania wyłącznie osób fizycznych albo wyłącznie podmiotów świadczących dane usługi) nie nastąpi ograniczanie dostępu dla części wykonawców do zamówień publicznych (ograniczeniem konkurencyjności)?

Dodatkowo proszę o informację czy w przypadku założenia, iż usługa trenerska będzie zlecona podmiotowi zewnętrznemu, wydatki powinny być wykazywane w kategorii zadanie zlecone (w ramach limitu 30% wartości projektu na zadania zlecone)?

Przedstawione dwie możliwości przeprowadzenia szkoleń tj. przez personel projektu lub podmiot zewnętrzny są dopuszczalne. Pole „personel projektu” należy zaznaczyć, jeśli faktycznie zadanie będzie realizowane przez kadrę zaangażowaną w realizację projektu. Należy również pamiętać, iż zgodnie z *Instrukcją wypełniania wniosku o dofinansowanie projektu w ramach PO WER 2014-2020* z punktu 4.3 wniosku jasno powinno wynikać, iż osoby zaangażowane w realizację projektu, mają wystarczające wykształcenie, doświadczenie oraz jeśli to konieczne - niezbędne uprawnienia, by realizować konkretne zadania. Dlatego też wnioskodawca powierzając realizację szkoleń personelowi projektu powinien zweryfikować, czy spełnia on niezbędne kryteria.

W przypadku realizacji zadania przez podmiot zewnętrzny wnioskodawca ma obowiązek stosowania zapisów zawartych w rozdziale 6.5.3. Szczególne warunki realizacji zamówień publicznych udzielanych zgodnie z zasadą konkurencyjności *Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020*, pamiętając jednocześnie o przeprowadzaniu postępowania zgodnie z zasadami zawartymi w *ustawie Prawo zamówień publicznych*. W odniesieniu do kwestii technicznych związanych z poprawnym wypełnieniem wniosku należy pamiętać, iż zlecenie usługi merytorycznej w ramach projektu oznacza konieczność odznaczenia tego faktu we wniosku o dofinansowanie w polu „zadanie zlecone”.

48. W sytuacji, gdy założymy, iż usługa trenerska jest w całości realizowana jest przez podmiot zewnętrzny, budżet dla zadania Szkolenia zakłada m.in. następujące kategorie wydatków:

- a. Przygotowanie materiałów szkoleniowych (usługa)**
- b. Prowadzenie szkoleń (usługa trenerska)**
- c. Wynajem sali szkoleniowej z zapleczem technicznym (usługa)**
- d. Wyżywienie uczestników podczas szkoleń (usługa)**

- e. **Przeprowadzenie egzaminu potwierdzającego nabycie kwalifikacji (usługa bez kosztu wynajmu sali)**
- f. **Wynajem sali z zapleczem technicznym na potrzeby przeprowadzenia egzaminów (usługa)**

Założenie projektu, jest takie, iż każdą z ww. usług może realizować osobny podmiot, przy czym podmioty zostaną oczywiście wybrane z zastosowaniem wymogów zasad konkurencyjności. W założeniu chodzi o to, że nie przekazujemy całej usługi szkoleniowej do realizacji kompleksowo jednemu podmiotowi, ale chcemy, aby podmioty miały możliwość realizacji np., tylko jednej lub kilku usług. Zatem w kontekście zapisów Wytycznych kwalifikowalności (str.94): Zlecenie usługi merytorycznej w ramach projektu oznacza powierzenie wykonawcom zewnętrznym, nie będącym personelem projektu, realizacji działań merytorycznych przewidzianych w ramach danego projektu, np. zlecenie usługi szkoleniowej. Jako zlecenia usługi merytorycznej nie należy rozumieć:

- a) zakupu pojedynczych towarów lub usług np. cateringowych lub hotelowych, chyba że stanowią one część zleconej usługi merytorycznej,**
- b) angażowania personelu projektu.**

Które pozycje budżetowe w tym przypadku należy oznaczyć jako usługa zlecona (zadanie zlecone)? Czy tylko usługę trenerską? Czy inne pozycje budżetowe też? Jeśli tak to które?

Podstawą oceny, czy w danym przypadku występuje zlecenie usługi merytorycznej jest nie tylko sposób oznaczenia poszczególnych wydatków jako zadanie zlecone. Równie ważny jest faktyczny sposób zlecenia usługi danemu wykonawcy w trakcie realizacji projektu i tym samym ustalenie, czy usługi dodatkowe (usługą podstawową jest usługa trenerska) są usługami odrębnymi, czy też nie. Jeżeli na etapie zapytania ofertowego beneficjent określił usługi odrębnie i były one odrębnie oceniane, a dodatkowo do realizacji każdej z usług (każdej części zamówienia) został wybrany inny wykonawca, to usługi takie nie mogą być traktowane jako część zleconej usługi merytorycznej.

49. Osobom uczestniczącym w szkoleniach przysługuje stypendium w wysokości nie większej niż 120% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pod warunkiem, że liczba godzin szkolenia wynosi nie mniej niż 150 godzin miesięcznie – w przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin, wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie. Aktualnie kwota dla 150 godzin szkolenia wynosi 997,40 zł. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 9 a oraz w związku z art. 12 ustawy z dnia 13 października 1998 r., o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.) osoby pobierające stypendium w okresie stażu zawodowej podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne stanowi kwota wypłacanego stypendium. Na podstawie art. 16 ust. 9a wyżej wspomnianej ustawy składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestników projektu pobierających stypendium finansują w całości podmioty kierujące. Jednocześnie, zgodnie z Poradnikiem ZUS z 2015r. "Ustalanie stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe" dla naszego podmiotu wysokość składki wypadkowej wynosi 0,93%. Zatem składki ZUS-51 pracodawcy dla naszego podmiotu wyniosą:

składka emerytalna - 19,52% - 194,69 zł
składka rentowa - 8% - 79,79 zł
składka wypadkowa - 0,93% - 9,28 zł
SUMA: 283,76 zł

Natomiast wysokość składek według Załącznika 10 - Zestawienie standardu i cen rynkowych

**w zakresie najczęściej finansowanych wydatków w ramach PO WER wynosi:
1 280,86 zł brutto/brutto - 997,40 zł netto/brutto = 283,46 zł**

Pragniemy też zauważyć, iż na etapie faktycznej realizacji projektu Beneficjent będzie zobowiązany do stosowania stawki składki wypadkowej, jaka obowiązuje w jego podmiocie - nie ma możliwości stosowania odstępstw od tej reguły. Bowiem w tym przypadku przepisy prawne dot. ustalania stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe mają pierwszeństwo nad taryfikatorem Urzędu. W związku z tym, prosimy o informację, czy dopuszczalne jest wpisanie łącznej kwoty składek ZUS-51 dostosowanej do realnych stawek obowiązujących w podmiocie? Odpowiednie wyjaśnienie zostanie opisane w uzasadnieniu kosztów.

W opinii IP można wpisać we wniosku o dofinansowanie projektu PO WER łączną kwotę składek ZUS-51. Jednocześnie dla lepszej przejrzystości zaleca się rozpisanie poszczególnych pochodnych, co ułatwi weryfikację wniosku na etapie oceny merytorycznej oraz pozwoli na dokonanie dogłębnej weryfikacji poprawności wyliczenia wysokości stypendium. Ponadto najważniejszą rzeczą, którą Wnioskodawca powinien wziąć pod uwagę wyliczając kwotę stypendium jest maksymalny dopuszczalny limit wysokości stypendium. Mając na uwadze powyższe należy również pamiętać, że Wnioskodawca składając wniosek na konkurs pospisuje oświadczenie, w którym potwierdza, że projekt jest zgodny z właściwymi przepisami prawa unijnego i krajowego

50. Proszę o podanie rekomendowanych wysokości wynagrodzenia dla trenerów – stawka za godzinę pracy trenera zatrudnionego na umowę zlecenie.

W kwestii wysokości wynagrodzenia dla trenerów i stawki trenera za godzinę pracy trenera zatrudnionego na umowę zlecenie, należy kierować się stawkami rynkowymi oraz uzasadnić przyjęcie określonej stawki.

51. Czy możliwe jest zabudżetowanie we wniosku o dofinansowanie wynagrodzeń dla opiekunów stażystów? Zwykle w dokumentacjach konkursowych są zapisy mówiące o takiej możliwości: Na przykład: "Koszty wynagrodzenia opiekuna stażysty powinny uwzględniać jedną z opcji: a) poprzez refundację podmiotowi przyjmującemu na staż wynagrodzenia opiekuna stażysty w zakresie odpowiadającym częściowemu lub całościowemu zwolnieniu go od świadczenia pracy na rzecz realizacji zadań związanych z opieką nad grupą stażystów, w wysokości obliczonej jak za urlop wypoczynkowy, ale nie więcej niż 5000 zł brutto. 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, ale nie więcej niż 500 zł brutto. Wysokość wynagrodzenia nalicza się proporcjonalnie do liczby godzin stażu zrealizowanych przez stażystów). Wynagrodzenie przysługujące opiekunowi stażysty jest wypłacane z tytułu wypełnienia swoich obowiązków, nie zależy natomiast od liczby stażystów, wobec których te obowiązki świadczy." W dokumentacji do konkursu nr POWR.01.02.01-IP.24-14-001/16 nie ma takich zapisów. Natomiast w punkcie nr 8.9 Regulaminu, podpunkt 3 jest informacja, iż: "W ramach niniejszego konkursu zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 2 lipca 2015 r. w sprawie udzielania pomocy de minimis oraz pomocy publicznej w ramach programów operacyjnych

finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014-2020 (Dz.U. 2015 r. poz. 1073 z późn. zm.) pomoc de minimis może zostać przeznaczona na pokrycie kosztów kwalifikowalnych związanych z:(...)refundacją kosztów wynagrodzenia opiekuna stażu zatrudnionego u pracodawcy." Uprzejmię proszę o wyjaśnienie jakie są warunki dotyczące założenia w budżecie projektu wynagrodzenia dla opiekunów stażystów (refundacja wynagrodzenia/dodatku? inna forma rozliczenia? oraz proszę o informację czy na pewno i dlaczego refundacja wynagrodzenia opiekuna stażysty ma stanowić pomoc de minimis?

„Koszty wynagrodzenia opiekuna stażysty powinny uwzględniać jedną z opcji:

- 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. Wysokość wynagrodzenia nalicza się proporcjonalnie do liczby godzin stażu zrealizowanych przez stażystów;
 - 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. Wysokość wynagrodzenia nalicza się proporcjonalnie do liczby godzin stażu zrealizowanych przez stażystów).
- 5) Katalog wydatków przewidzianych w ramach projektu może uwzględniać koszty inne niż wskazane w pkt 3 i 5 związane z odbywaniem stażu (np. koszty dojazdu, koszty wyposażenia stanowiska pracy, koszty eksploatacji materiałów i narzędzi, szkolenia BHP stażysty itp.) w wysokości nieprzekraczającej 5 000 zł brutto na 1 stażystę.
- 6) Wynagrodzenie przysługujące opiekunowi stażysty jest wypłacane z tytułu wypełnienia obowiązków, o których mowa w pkt 1 lit. c, nie zależy natomiast od liczby stażystów, wobec których te obowiązki świadczy."

W opinii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wynagrodzenia opiekuna stażu stanowi pomoc de minimis. Pracodawca otrzymuje wsparcie w postaci dofinansowania wynagrodzenia pracownika co powoduje że zostały trzy podstawowe przesłanki będące warunkiem występowania pomocy de minimis:

- Przesłanka selektywności - możliwość uzyskania dofinansowania została ograniczona do pewnego zamkniętego kręgu potencjalnych beneficjentów pomocy.
- Przesłanka środków publicznych dofinansowanie będzie udzielane przez tzw. projektodawców, czyli podmioty, które realizują projekt finansowany ze środków publicznych.
- Przesłanka korzyści ekonomicznej - beneficjent pomocy otrzyma dofinansowanie, które pozwoli mu zmniejszyć koszty prowadzenia działalności gospodarczej lub gdy dofinansowanie na zasadach rynkowych nie zostałoby udzielone temu beneficjentowi (ewentualnie gdyby zostało udzielone na zasadach bardziej rygorystycznych). Typowym przykładem korzyści ekonomicznej są dotacje lub refundacje poniesionych wydatków – beneficjent pomocy nie musi pokrywać ze środków prywatnych 100% kosztów realizacji projektu, ponieważ na pewną ich część otrzyma dotację lub otrzyma ją w formie refundacji.

Ponadto należy zauważyć, że Koszty kwalifikowalne związane z pomocą de minimis są w „Rozporządzeniu Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 2 lipca 2015 r. w sprawie udzielania pomocy de minimis oraz pomocy publicznej w ramach programów operacyjnych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014-2020” wskazane generalnie. To znaczy, że praktycznie każdy koszt, który będzie powiązany z katalogiem wskazanym w par. § 10. , może zostać zakwalifikowany jako pomoc de minimis, zakładając że zostaną spełnione trzy wyżej wymienione przesłanki.

52.Czy z opiekunem stażu projektodawca może w ramach projektu podpisać umowę wolontariacką i wykazać koszt tej pracy jako wkład własny?

Zgodnie z Wytycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć w obszarze rynku pracy [...] opiekun stażysty wyznaczany jest po stronie podmiotu przyjmującego na staż, a jego wynagrodzenie związane jest bezpośrednio z pracodawcą przyjmującym na staż. W przypadku, gdy projektodawca byłby jednocześnie podmiotem przyjmującym na staż, wtedy opiekun stażysty mający umowę o wolontariat z projektodawcą, mógłby być uznany za wkład własny beneficjenta.

53.Czy koszt pracy specjalisty ds. Rekrutacji jest kosztem kwalifikowanym bezpośrednim? Czy koszt pracy pośrednika pracy jest kosztem kwalifikowanym bezpośrednim?

Koszty bezpośrednie dotyczą realizacji poszczególnych zadań merytorycznych w projekcie. Koszty pośrednie są to koszty administracyjne związane z funkcjonowaniem Wnioskodawcy m.in. koszty personelu zaangażowanego w zarządzanie i obsługę projektu np. koordynowanie i nadzorowanie projektu, rozliczanie, w tym monitorowanie, organizacja wsparcia w ramach projektu, w tym organizacja szkoleń i doradztwa (ale nie prowadzenie szkoleń i doradztwa), prowadzenie rekrutacji w ramach projektu, w szczególności wyszukiwanie i informowanie uczestników projektu, prowadzenie spotkań informacyjnych.

54.Zgodnie z art. 41 pkt. 3 Ustawy o promocji zatrudnienia wskazuje się wprost iż "stypendium WYNOSI 120% ZASIŁKU, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1, jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin; w przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin szkolenia wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie, z tym że stypendium nie może być niższe niż 20% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1".Zgodnie z Załącznikiem nr 10 do regulaminu konkursu: "stypendium wynosi nie więcej niż 120% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pod warunkiem, że liczba godzin szkolenia wynosi nie mniej niż 150 godzin miesięcznie – w przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin, wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie". Czy zatem sugerując się zapisami zał.10 do regulaminu - poprawnym będzie założenie we wniosku, że stypendium wyniesie mniej niż 120% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pod warunkiem, że liczba godzin szkolenia wynosi nie mniej niż 150 godzin miesięcznie?

Wysokość stypendium szkoleniowego przysługującego uczestnikom projektu wynosi nie więcej niż 120% zasiłku, o którym mowa a art. 72 ust. 1 pkt, pod warunkiem, że liczba godzin szkolenia wynosi

nie mniej niż 150 godzin miesięcznie. Jeżeli liczba godzin szkolenia wnosi 150 godzin, uczestnikowi projektu przysługuje stypendium szkoleniowe w wysokości 120% zasiłku.