

Załącznik nr 5: Sposób i metodologia mierzenia kryterium efektywności zatrudnieniowej w projekcie

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

a) efektywność zatrudnieniowa jest mierzona wśród uczestników projektu, którzy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie byli osobami bezrobotnymi lub osobami biernymi zawodowo;

b) zakończenie udziału w projekcie to zakończenie uczestnictwa w formie lub formach wsparcia realizowanych w ramach projektu EFS - zgodnie ze ścieżką udziału w projekcie. W przypadku projektów, których głównym celem jest podjęcie zatrudnienia, zakończenie udziału w projekcie z powodu podjęcia pracy wcześniej, niż uprzednio było to planowane, należy uznać za zakończenie udziału w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką;

c) zatrudnienie to podjęcie pracy w oparciu o:

i. stosunek pracy,

ii. stosunek cywilnoprawny,

iii. samozatrudnienie;

d) kryterium efektywności zatrudnieniowej w przypadku stosunku pracy należy uznać za spełnione jeżeli uczestnik projektu zostanie zatrudniony na nieprzerwany okres co najmniej trzech pełnych miesięcy, przynajmniej na $\frac{1}{4}$ etatu. Istotna jest data rozpoczęcia pracy (nawiązania stosunku pracy) wskazana w dokumencie stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy. W liczbie osób pracujących na podstawie stosunku pracy należy uwzględniać wyłącznie uczestników zatrudnionych, co najmniej na okres trzech pełnych miesięcy i przynajmniej na $\frac{1}{4}$ etatu. Tym samym, powinna to być jedna umowa (inny dokument będący podstawą nawiązania stosunku pracy) zawarta w związku z nawiązaniem stosunku pracy z jednym pracodawcą na minimum trzy pełne miesiące i przynajmniej na $\frac{1}{4}$ etatu. Niemniej, mając na uwadze częste praktyki zawierania przez pracodawców pierwszej umowy o pracę na okres próbny (np. na jeden miesiąc), a następnie na dłuższy okres, dopuszcza się możliwość uwzględnienia drugiej umowy o pracę przedłożonej przez uczestnika projektu. W takiej sytuacji muszą zostać spełnione następujące warunki:

i. uczestnik projektu został zatrudniony łącznie na okres co najmniej trzech pełnych miesięcy i przynajmniej na $\frac{1}{4}$ etatu oraz

ii. zachowano ciągłość zatrudnienia u tego samego pracodawcy;

e) w przypadku, gdy uczestnik projektu rozpoczął realizację zadań na podstawie umowy cywilnoprawnej, warunkiem uwzględnienia takiej osoby w liczbie uczestników projektu, którzy podjęli zatrudnienie po zakończeniu wsparcia jest spełnienie dwóch przesłanek:

i. umowa cywilnoprawna jest zawarta na minimum trzy pełne miesiące oraz

ii. wartość umowy jest równa lub wyższa trzykrotności minimalnego wynagrodzenia

za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

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

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

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

g) warunkiem uwzględnienia uczestnika projektu, który po zakończeniu udziału w projekcie podjął działalność gospodarczą, w liczbie osób pracujących jest dostarczenie dokumentu potwierdzającego fakt prowadzenia działalności gospodarczej przez okres minimum trzech pełnych miesięcy następujących po dacie zakończenia udziału w projekcie. W przypadku podjęcia samozatrudnienia, należy brać pod uwagę datę rozpoczęcia działalności gospodarczej, nie zaś sam moment dokonania rejestracji firmy;

h) z kryterium efektywności zatrudnieniowej są wyłączone osoby, które podjęły samozatrudnienie, w wyniku otrzymania w ramach projektu współfinansowanego z EFS zwrotnych lub bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej;

i) zatrudnienie subsydiowane jest uwzględniane w kryterium efektywności zatrudnieniowej pod warunkiem realizacji tej formy wsparcia poza projektami współfinansowanymi ze środków EFS. W liczbie pracujących nie uwzględnia się zatem osoby, która została zatrudniona (zatrudnienie subsydiowane) w ramach projektu współfinansowanego z EFS;

j) w celu potwierdzenia podjęcia zatrudnienia jest wystarczające dostarczenie przez uczestnika projektu dokumentów potwierdzających podjęcie pracy lub samozatrudnienia (np. kopia umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, zaświadczenie z zakładu pracy o

zatrudnieniu, zaświadczenie potwierdzające rejestrację działalności gospodarczej, zaświadczenie PUP o wyrejestrowaniu z rejestru bezrobotnych z powodu podjęcia pracy). Mając na uwadze powyższe, instytucja będąca stroną umowy gwarantuje, że na etapie rekrutacji do projektu beneficjent zobowiąże uczestników projektu do dostarczenia dokumentów potwierdzających zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie - o ile uczestnik ten podejmie zatrudnienie;

k) kryterium efektywności zatrudnieniowej jest mierzone w odniesieniu do grup docelowych (np. osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami). Jeżeli jeden uczestnik projektu kwalifikuje się do kilku grup docelowych, wówczas jest on wykazywany we wszystkich kategoriach, do których należy (np. długotrwale bezrobocie, niepełnosprawność);

l) szczegółowe warunki dotyczące m.in. poszczególnych form zatrudnienia oraz sposób weryfikacji spełnienia kryterium efektywności zatrudnieniowej określa IZ PO WER lub IZ RPO, z uwzględnieniem Wytycznych.