

Załącznik nr 15 do Regulaminu konkursu: Szczegółowe warunki dotyczące poszczególnych form zatrudnienia oraz sposób weryfikacji i monitorowania spełniania kryterium efektywności zatrudnieniowej.

1. Efektywność zatrudnieniowa jest mierzona wyłącznie wśród uczestników projektu, którzy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie, rozumianego zgodnie z definicją wskazaną w *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego i realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020*, byli osobami bezrobotnymi lub osobami biernymi zawodowo, z wyłączeniem osób, które w ramach projektu lub po zakończeniu jego realizacji podjęły naukę w formach szkolnych lub otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej z EFS.
2. Efektywność zatrudnieniowa jest mierzona wśród uczestników projektu, którzy:
 - i. zakończyli udział w projekcie; zakończenie udziału w projekcie to zakończenie uczestnictwa w formie lub formach wsparcia przewidzianych dla danego uczestnika w ramach projektu EFS;
 - ii. przerwali udział w projekcie wcześniej, niż uprzednio było to planowane z powodu podjęcia pracy spełniającej warunki opisane w pkt 7-10;
 - iii. podjęli pracę, jednak jednocześnie kontynuowali udział w projekcie¹.
3. Zatrudnienie to podjęcie pracy w oparciu o:
 - a) stosunek pracy (regulowany w szczególności ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn.zm.)),
 - b) stosunek cywilnoprawny (regulowany ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2017 r. poz. 459, z późn. zm.)),
 - c) podjęcie działalności gospodarczej (regulowane w szczególności ustawą z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1829, z późn. zm.)).
4. Kryterium efektywności zatrudnieniowej odnosi się do odsetka osób, które podjęły pracę w okresie do trzech miesięcy od zakończenia udziału w projekcie, w rozumieniu pkt 2 ppkt i oraz odsetka osób, które podjęły pracę w sytuacjach opisanych w pkt 2 ppkt ii oraz ppkt iii.

¹ Sytuacja, gdy osoba podejmie pracę, jednak kontynuuje udział w projekcie, dotyczyć może np. zatrudnienia wspomagane, czy wsparcia w postaci zapewnienia miejsca opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3.

Przykład: Jeżeli uczestnik zakończył udział w projekcie w dniu 3 września 2015 r., wówczas efekt zatrudnieniowy należy mierzyć do upływu okresu trzech miesięcy, licząc od dnia 4 września 2015 r.

Podczas pomiaru spełnienia kryterium efektywności zatrudnieniowej, uczestników należy wykazywać w momencie podjęcia pracy, ale nie później niż po upływie trzech miesięcy od zakończenia udziału w projekcie. W przypadku niepodjęcia pracy przez uczestnika projektu, jest on uwzględniany w mianowniku wskaźnika efektywności zatrudnieniowej) nie wcześniej niż po upływie trzech miesięcy, następujących po dniu zakończenia udziału w projekcie. W przypadku uczestników projektu, którzy podjęli działalność gospodarczą, okres prowadzenia działalności gospodarczej nie podlega monitorowaniu, jednak działalność powinna zostać podjęta w okresie trzech miesięcy od zakończenia udziału w projekcie. Uczestnik projektu jest wykazywany we właściwym wskaźniku dotyczącym efektywności zatrudnieniowej w momencie podjęcia działalności gospodarczej.

5. Spełnienie kryterium efektywności zatrudnieniowej jest monitorowane od początku realizacji projektu (narastająco).
6. Przez trzy miesiące należy rozumieć okres co najmniej 90 dni kalendarzowych².
7. Kryterium efektywności zatrudnieniowej w przypadku stosunku pracy należy uznać za spełnione jeżeli uczestnik projektu zostanie zatrudniony na nieprzerwany okres (tj. okres zatrudnienia musi być ciągły, bez przerw – wyjątek stanowią dni świąteczne, które nie są traktowane jako przerwy w zatrudnieniu) co najmniej trzech miesięcy, przynajmniej na ½ etatu. Istotna jest data rozpoczęcia pracy wskazana w dokumencie stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy. Tym samym, co do zasady powinna to być jedna umowa (lub inny dokument będący podstawą nawiązania stosunku pracy) zawarta w związku z nawiązaniem stosunku pracy na minimum trzy miesiące i przynajmniej na ½ etatu. Niemniej, dopuszcza się również sytuacje, w których uczestnik udokumentuje fakt podjęcia pracy na podstawie kilku umów (lub innych dokumentów stanowiących podstawę do nawiązania stosunku pracy), pod warunkiem potwierdzenia zatrudnienia na łączny okres trzech miesięcy (do tego okresu nie należy wliczać ewentualnych przerw w zatrudnieniu) i zachowania minimalnego wymiaru etatu w wysokości ½ dla każdej umowy. Weryfikacji okresu trwania umowy należy dokonać na podstawie dokumentacji przedłożonej przez uczestnika.
8. W przypadku, gdy uczestnik projektu rozpoczął realizację zadań na podstawie umowy cywilnoprawnej, warunkiem uwzględnienia takiej osoby w liczbie uczestników projektu, którzy podjęli pracę po zakończeniu wsparcia jest spełnienie dwóch przesłanek³:

² Za wyjątkiem sytuacji gdy pomiar jest dokonywany w okresie luty-kwiecień w roku nieprzesłanym. Wówczas za 3 miesiące kalendarzowe należy rozumieć okres co najmniej 89 dni kalendarzowych.

³ Jeśli postanowienia umowy cywilnoprawnej nie zawierają wszystkich elementów niezbędnych do weryfikacji spełnienia kryterium efektywności zatrudnieniowej, możliwe jest uzupełnienie tych informacji poprzez zaświadczenie wydawane przez pracodawcę.

- a) umowa cywilnoprawna jest zawarta na minimum trzy miesiące, a w przypadku kilku umów cywilnoprawnych łączny okres ich trwania wynosi nieprzerwalnie⁴ minimum 3 miesiące oraz
 - b) wartość umowy lub łączna wartość umów jest równa lub wyższa od trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁵, natomiast stawka za godzinę pracy nie może być niższa od minimalnej stawki godzinowej ustalonej na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. W przypadku umów cywilnoprawnych zawartych do końca 2016 r., wysokość stawki godzinowej nie może być niższa niż iloraz minimalnego wynagrodzenia za pracę (ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę) oraz liczby godzin roboczych przypadających w danym miesiącu.
9. W przypadku umowy/umów o dzieło, w której/których nie określono czasu trwania umowy, wartość umowy/umów musi być równa lub wyższa od trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
10. Warunkiem uwzględnienia w liczbie osób pracujących uczestnika projektu, który po zakończeniu udziału w projekcie podjął działalność gospodarczą, jest dostarczenie dokumentu potwierdzającego fakt założenia działalności gospodarczej w okresie trzech miesięcy od zakończenia udziału w projekcie(np. dowód opłacenia należnych składek na ubezpieczenia społeczne lub zaświadczenie wydane przez upoważniony organ – np. ZUS, Urząd Skarbowy, urząd miasta lub gminy, wpis KRS). Dokumentem potwierdzającym fakt założenia działalności gospodarczej może być również wyciąg z wpisu do CEIDG wydrukowany przez beneficjenta lub uczestnika projektu i dostarczony do beneficjenta.
11. Zatrudnienie subsydiowane jest uwzględniane w kryterium efektywności zatrudnieniowej wyłącznie w przypadku 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. Niemniej w kryterium uwzględniane są osoby, które po zakończeniu okresu refundacji kosztów zatrudnienia współfinansowanych ze środków EFS zostały zatrudnione na okres co najmniej trzech miesięcy i przynajmniej na ½ etatu lub podjęły pracę w formie i na warunkach określonych w pkt. 8 oraz 10.

W celu potwierdzenia podjęcia pracy wystarczające jest dostarczenie przez uczestnika projektu dokumentów potwierdzających podjęcie pracy na co najmniej trzy miesiące lub podjęcie działalności gospodarczej, (np. kopia umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, zaświadczenie z zakładu pracy o zatrudnieniu, zaświadczenie potwierdzające podjęcie działalności gospodarczej, dowód opłacenia należnych składek na ubezpieczenia społeczne). Mając na uwadze powyższe, podmiot będący stroną umowy zapewnia, że na etapie rekrutacji do projektu beneficjent zobowiąże uczestników projektu do dostarczenia dokumentów

⁴ Okres umowy musi być ciągły, bez przerw –wyjątek stanowią dni świąteczne, które nie są traktowane jako przerwy.

⁵ Miesięczne wynagrodzenie w ramach umowy cywilnoprawnej musi odpowiadać co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Zatem, w przypadku, gdy umowa cywilnoprawna zostanie zawarta na okres powyżej trzech miesięcy, kwota wynagrodzenia musi być proporcjonalna do okresu zawartej umowy (np. wartość umowy zawartej na cztery miesiące musi być równa lub wyższa od czterokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

potwierdzających podjęcie pracy do trzech miesięcy od wystąpienia sytuacji opisanych w pkt. 2 o ile uczestnik ten podejmie pracę.

12. 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).
13. W przypadku, gdy projekt skierowany jest do kilku grup docelowych, **suma wartości wskaźników wyliczonych w ramach poszczególnych grup uczestników nie musi być równa wartości wskaźnika ogółem**, gdyż jeden uczestnik może jednocześnie należeć do kilku grup, np. być długotrwale bezrobotnym oraz jednocześnie być osobą z niepełnosprawnościami.
14. Informacja o wykonaniu wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w ramach danego projektu przekazywana jest przez beneficjenta wraz z każdym wnioskiem o płatność (narastająco na koniec okresu sprawozdawczego).
15. Wartość wskaźnika od początku realizacji projektu należy podać we wniosku o płatność końcową, który składany jest – zgodnie z Wytycznymi programowymi dotyczącymi systemu wdrażania Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 w zakresie Europejskiego Funduszu Społecznego– w terminie do 30 dni od zakończenia realizacji projektu. Niemniej jednak, w związku z pomiarem wskaźnika w okresie do trzech miesięcy następujących po dniu, w którym uczestnik zakończył udział w projekcie, w przypadku osób, które zakończyły udział w projekcie w końcowym okresie jego realizacji, beneficjent jest zobowiązany do przekazania ostatecznych danych na temat realizacji wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, nie później niż po upływie 100 dni od zakończenia realizacji projektu.
16. Jeżeli wniosek o płatność końcową zostanie sporządzony prawidłowo i będzie mógł zostać zatwierdzony przez IP RPO przed upływem tego terminu, wówczas IP RPO przekazuje beneficjentowi informację o wynikach weryfikacji wniosku o płatność końcową z zastrzeżeniem, że ostateczne rozliczenie projektu uzależnione jest od weryfikacji wskaźnika przez IP RPO po przesłaniu ostatecznych danych nt. spełnienia kryterium efektywności zatrudnieniowej.
17. W przypadku, gdy wskaźnik efektywności zatrudnieniowej nie zostanie osiągnięty na poziomie określonym we wniosku o dofinansowanie, może mieć zastosowanie reguła proporcjonalności zgodnie z zapisami *Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014–2020.*