



18 grudzień 2024 r.

Numer naboru FEKP.08.06-IP.01-003/24		
Lp.	Pytania Wnioskodawców	Odpowiedzi Instytucji Pośredniczącej FEKdP
1	<p>W oświadczeniu osoby odchodzącej z rolnictwa znajduje się deklaracja o „zamiarze podjęcia zatrudnienia lub innej działalności pozarolniczej objętej ubezpieczeniem wynikającym z ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (ZUS)”. Osoby podlegające ubezpieczeniu w KRUS mogą rozpocząć prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej i nadal podlegać ubezpieczeniu w KRUS, o ile spełniają warunki wskazane w art. 5a ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników. Czy w stosunku do osoby odchodzącej z rolnictwa, która po skorzystaniu ze wsparcia w projekcie rozpoczęła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej, zostanie uznane, że zalicza się do wskaźnika „Liczba osób, które w wyniku realizacji wsparcia z zakresu outplacementu/poprawy środowiska pracy podjęły pracę lub kontynuowały zatrudnienie” bez względu na ubezpieczenie społeczne, któremu podlega? Czy o zaliczeniu do tego wskaźnika będzie decydować, czy dany beneficjent podlega ubezpieczeniu w ZUS? Czy w przypadku rozpoczęcia działalności gospodarczej dokumentem potwierdzającym zatrudnienie jest wydruk z CEiDG?</p>	<p>Działania outplacementowe w ramach naboru nr FEKP.08.06-IP.01-003/24 kierowane są do osób odchodzących z rolnictwa. Warunkiem zakwalifikowania do projektu ww. grupy osób jest przedłożenie zaświadczenia o podleganiu ubezpieczeniu w KRUS oraz oświadczenia o zamiarze podjęcia pracy objętej ubezpieczeniem ZUS.</p> <p>W związku z niniejszym w ramach wskaźnika „Liczba osób, które w wyniku realizacji wsparcia z zakresu outplacementu/ poprawy środowiska pracy podjęły pracę lub kontynuowały zatrudnienie” mogą zostać wykazani wyłącznie uczestnicy projektu, którzy podjęli pozarolniczą działalność gospodarczą objętą ubezpieczeniem w ZUS oraz jednocześnie zostali wyrejestrowani z ubezpieczenia KRUS. Natomiast IP WUP nie zakłada, że efekt ten będzie dotyczył 100% uczestników projektu, podobnie jak w przypadku efektywności zatrudnieniowej czy zawodowej zakłada się, że efekt końcowy w postaci przejścia uczestnika z KRUS do ZUS osiągnie część osób objętych wsparciem w projekcie. Niemniej zadania i cel projektu powinny korespondować z założeniami tego wsparcia oraz deklaracjami uczestników o zamiarze podjęcia pracy objętej ubezpieczeniem ZUS.</p> <p>Dokumentem potwierdzającym zatrudnienie osób odchodzących z rolnictwa w przypadku podjęcia działalności gospodarczej jest wyciąg z wpisu do CEiDG lub KRS oraz potwierdzenie zgłoszenia/rejestracji działalności do ZUS lub dokument potwierdzający odprowadzanie składek do ZUS.</p>



<p>2</p> <p>Osoba jest zatrudniona na podstawie umowy o prace zawartej na czas określony. Przed upływem terminu zakończenia zatrudnienia dowiaduje się od pracodawcy, że pracodawca nie zamierza przedłużyć zawartej z nią umowy o pracę. Pracodawca przekazuje informacje (lub PUP pozyskuje informację) o braku zamiaru przedłużenia zatrudnienia z ww. pracownikiem do PUP, a PUP szuka możliwości zaktywizowania tej osoby w innym zakładzie pracy.</p> <p>Czy takiego pracownika można zakwalifikować do projektu jako osobę spełniającą warunek „osoba przewidziana do zwolnienia” przy założeniu, że:</p> <ul style="list-style-type: none">- Rekrutacja do projektu i wstępne działania (np. spotkania z doradcą zawodowym / psychologiem) zostaną zrealizowane w ostatnich dniach zatrudnienia po zarejestrowaniu się tej osoby jako osoba poszukująca pracy,- Realizacja form aktywizacji (np. staże, prace interwencyjne) zostaną zrealizowane po ustaniu zatrudnienie i zarejestrowaniu się w PUP jako osoba bezrobotna. <p>Czy w tym przypadku znaczenie ma sytuacja ekonomiczna firmy, która nie przedłużyła stosunku pracy z ww. pracownikiem?</p>	<p>Zgodnie z definicją zawartą w Regulaminie wyboru projektów, osoba przewidziana do zwolnienia to osoba, która albo znajduje się w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracownika albo została poinformowana przez pracodawcę o zamiarze nieprzedłużenia przez niego stosunku pracy lub stosunku służbowego. Jednocześnie zgodnie z zapisami <i>Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027</i>, kwalifikowalność uczestnika otrzymującego wsparcie w projekcie jest potwierdzana bezpośrednio przed udzieleniem mu pierwszej formy wsparcia. Tym samym uczestnik projektu w momencie przystąpienia do pierwszej formy wsparcia powinien być w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego lub powinien posiadać zaświadczenie od pracodawcy o zamiarze nieprzedłużenia przez niego umowy.</p> <p>Zgodnie z informacjami w zapytaniu pracownik po fakcie poinformowania przez pracodawcę o zamiarze nieprzedłużenia przez niego stosunku pracy lub stosunku służbowego (w formie pisemnej) zostanie zrekrutowany do projektu oraz zostanie udzielone mu wsparcie w postaci poradnictwa zawodowego bądź poradnictwa psychologicznego. Mając na uwadze powyższe, osoba ta spełni warunki kwalifikujące do objęcia wsparciem jako osoba przewidziana do zwolnienia, gdyż w momencie objęcia pierwszą formą wsparcia w ramach projektu była osobą, którą pracodawca poinformował o zamiarze nieprzedłużenia przez niego stosunku pracy lub stosunku służbowego. Jednocześnie nie jest wymagane aby wszystkie formy wsparcia zaplanowane dla uczestnika były zrealizowane w okresie od poinformowania o nieprzedłużeniu umowy do czasu jej rozwiązania. Uczestnik musi spełniać kryteria kwalifikowalności w momencie przystąpienia do pierwszej formy wsparcia zaplanowanej dla niego w projekcie.</p> <p>Niezależnie od powyższego osoba powinna złożyć również oświadczenie potwierdzające, że nie posiada ona jednocześnie źródła dochodu z tytułu innej</p>
--	--



		<p>działalności zarobkowej wykonywanej w wymiarze równym lub większym niż połowa wymiaru czasu pracy lub nie jest jednocześnie osobą samozatrudnioną.</p> <p>Sytuacja ekonomiczna firmy nie stanowi kryterium do udziału w projekcie osób przewidzianych do zwolnienia.</p>
3	<p>Zapytanie dotyczące sposobu liczenia efektywności projektu oraz okresu utrzymania w dalszym zatrudnieniu (po okresie subsydiowanego zatrudnienia) pracownika, który byłby zatrudniony u przedsiębiorcy.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) W jakim okresie należy liczyć wskazaną efektywność, jaki minimalny okres zatrudnienia należy uznać za efektywny i w jakim wymiarze czasu pracy? 2) Czy do efektywności wymagane jest zatrudnienie na umowę o pracę? Lub czy może być zatrudnienie w ramach umowy cywilno-prawnej (umowy zlecenie)? 3) Czy do wskaźnika efektywności wlicza się też osoby przerywające udział w projekcie np. podjęcie zatrudnienia u innego pracodawcy/przedsiębiorcy? 4) Ponadto w związku faktem, iż subsydiowane zatrudnienie kierowane jest do przedsiębiorców i będzie stanowiło pomoc publiczną de minimis to czy po okresie subsydiowanego zatrudnienia przedsiębiorca będzie zobowiązany do dalszego zatrudnienia pracownika np. Okres subsydiowanego zatrudnienia przez okres 6 miesięcy + dodatkowe dalsze zatrudnienie przez okres połowy okresu subsydiowanego zatrudnienia tj. 3 miesięcy? Gdzie łączny okres zatrudnienia wówczas wyniósłby 9 mcy. Ewentualnie czy dalszy (efektywny) 	<p>Ad 1) Zgodnie z kryterium dostępu C.8 projekt musi zakładać osiągnięcie wskaźnika rezultatu pn. <i>Liczba osób, które w wyniku realizacji wsparcia z zakresu outplacementu/poprawy środowiska pracy podjęły pracę lub kontynuowały zatrudnienie</i> na poziomie co najmniej 60% całkowitej liczby osób, które zakończyły udział w projekcie. Zgodnie z opisem zawartym w załączniku nr 2 do Regulaminu wyboru projektów EFS+, wskaźnik monitorowany jest w ciągu czterech tygodni, które minęły od momentu zakończenia udziału w projekcie. Jednocześnie nie został określony wymiar czasu pracy ani minimalny okres trwania umowy.</p> <p>Ad 2) Zgodnie z definicją zawartą w załączniku nr 2 do Regulaminu wyboru projektów EFS+, do wskaźnika zaliczane są osoby, które podjęły pracę (w odniesieniu do osób bezrobotnych i biernych zawodowo) lub kontynuowały zatrudnienie (w odniesieniu do osób pracujących) w dotychczasowym lub nowym miejscu pracy w wyniku realizacji działań i programów typu <i>outplacement</i>. Jednocześnie do ww. wskaźnika mogą zostać zaliczone zarówno osoby zatrudnione na umowę o pracę jak i umowę cywilno-prawną.</p> <p>Ad 3) W przypadku, gdy w trakcie udziału w projekcie uczestnik projektu przerwie w nim udział z uwagi podjęcie zatrudnienia, może on zostać zaliczony do wskaźnika rezultatu pn. <i>Liczba osób, które w wyniku realizacji wsparcia z zakresu outplacementu/poprawy środowiska pracy podjęły pracę lub kontynuowały zatrudnienie</i>.</p>



	<p>okres zatrudnienia może być indywidualnie ustalany/negocjowany z przedsiębiorcą?</p>	<p>Ad 4) Rozporządzenie Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 20 grudnia 2022 r. w sprawie udzielania pomocy de minimis oraz pomocy publicznej w ramach programów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) na lata 2021-2027 w § 10 ust. 1 określa zakres kwalifikowalnego wsparcia w ramach pomocy de minimis na subsydiowanie zatrudnienia. Jednocześnie ww. rozporządzenie nie narzuca obowiązku zatrudnienia pracownika po zakończeniu subsydiowanego zatrudnienia, lecz wskazuje maksymalny okres udzielania pomocy na subsydiowanie zatrudnienia na rzecz pracodawcy.</p>
4	<p>Czy wymagany wkład własny w naborze Numer naboru FEKP.08.06-IP.01-003/24 wynoszący 5% należy liczyć od wszystkich kosztów kwalifikowalnych, czy też stanowi on nie mniej niż 5,00% kwalifikowalnych wydatków projektu pomniejszonych o wartość środków przeznaczonych na wypłatę dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej jeśli wnioskodawca zaplanuje ten typ wsparcia.</p>	<p>Zgodnie z zapisami §5 Regulaminu wyboru projektów EFS+ jak i kryterium dostępu C.12 dla naboru nr FEKP.08.06-IP.01-003/24 wkład własny stanowi nie mniej niż 5,00% wydatków kwalifikowalnych projektu. Oznacza to, że podstawę do wyliczenia wartości wkładu własnego stanowią wszystkie koszty kwalifikowalne projektu (wydatki ogółem), w skład których wchodzi również środki przeznaczone na wsparcie finansowe dla osób planujących rozpocząć działalność gospodarczą.</p>
5	<p>Pytanie dotyczy tego czy wnioskodawca może zaplanować opracowanie zindywidualizowanego kompleksowego programu outplacementowego, każdemu uczestnikowi w postaci wsparcia doradcy zawodowego i w oparciu o ten program rekomendować odpowiedni typ wsparcia: a) kompleksowe programy outplacementowe obejmujące m.in. szkolenia, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, staże przygotowujące do podjęcia pracy w nowym zawodzie, studia podyplomowe, poradnictwo psychologiczne, subsydiowane zatrudnienie, dodatek relokacyjny, lub</p>	<p>Udzielenie wsparcia w ramach projektów dla naboru nr FEKP.08.06-IP.01-003/24 powinno zostać poprzedzone identyfikacją potrzeb uczestnika projektu w postaci opracowania zindywidualizowanego kompleksowego programu outplacementowego. Możliwe jest zatem opracowanie w ramach poradnictwa zawodowego dla każdego uczestnika naboru ww. programu, którego wdrożenie powinno prowadzić do wymiernych, zauważalnych zmian jego sytuacji zawodowej. Zdiagnozowany kierunek dalszego rozwoju zawodowego uczestnika powinien obejmować formy wsparcia określone w § 4 ust. 1 Regulaminu wyboru projektów EFS+.</p>



Fundusze Europejskie
dla Kujaw i Pomorza



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Samorząd Województwa
Kujawsko-Pomorskiego

b) wsparcie finansowe dla osób planujących rozpocząć działalność gospodarczą, doradztwo.
Czy też opracowanie zindywidualizowanego kompleksowego programu outplacementowego dotyczy tylko typu 1 , a osoby wybierające typ 2 nie mają wsparcia z kosztów projektu doradcy zawodowego, i wydatek ten byłby niekwalifikowalny jeśli założony byłby dla osób wybierających typ 2.