

FAQ - NAJCZĘŚCIEJ ZADAWANE PYTANIA -
dotyczące konkursu nr RPKP.08.05.02-IP.01-04-002/16 w ramach
Poddziałania 8.5.2 *Wsparcie outplacementowe* - konkurs w ramach
Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-
2020

Pytanie 1

Które osoby w ramach outplacementu mogą zostać objęte wsparciem w ramach projektu?

W oparciu o zapisy *Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze przystosowania przedsiębiorców i pracowników do zmian na lata 2014-2020* i *Kryteriów szczegółowych wyboru projektów* (stanowiących załącznik nr 5a do Regulaminu Konkursu nr RPKP.08.05.02-IP.01-04-002/16) wsparciem w projekcie można objąć następujące osoby:

- **osobę zwolnioną** tj. osoba pozostająca bez zatrudnienia, która utraciła pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy przed dniem przystąpienia do projektu;

- **pracownika przewidzianego do zwolnienia** tj. pracownik, który znajduje się w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracownika lub który został poinformowany przez pracodawcę o zamiarze nieprzedłużenia przez niego stosunku pracy lub stosunku służbowego; przy czym **zamiar nieprzedłużenia przez pracodawcę stosunku pracy lub stosunku służbowego musi wynikać z przyczyn nie dotyczących pracownika**;

- **pracownika zagrożonego zwolnieniem** tj. pracownik zatrudniony u pracodawcy, który w okresie 12 miesięcy poprzedzających przystąpienie tego pracownika do projektu dokonał rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474) lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników albo dokonał likwidacji stanowisk pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych.

Ponadto należy mieć na uwadze, iż zgodnie z kryterium dostępu B.1.2 ocenie podlega czy projekt łagodzi negatywne skutki **zwolnień znaczących dla regionalnego/ lokalnego rynku pracy**.

Na potrzeby niniejszego konkursu znaczące zwolnienie dla regionalnego/lokalnego rynku pracy oznacza, że dotyczy:

- **minimum 20 osób z jednego zakładu pracy:**

- w tym przypadku na etapie aplikowania w konkursie projektodawca musi przedstawić dokument od pracodawcy potwierdzający zamiar dokonania zwolnień minimum 20 pracowników (np. kopię pisemnej informacji o zamiarze grupowego zwolnienia złożonej we właściwym urzędzie pracy) wraz z listem intencyjnym, w którym ten pracodawca wyraża zainteresowanie pomocą oferowaną w projekcie;

- **minimum 20 osób u kilku pracodawców:**

- w tym przypadku na etapie aplikowania w konkursie projektodawca musi przedstawić dokumenty potwierdzające zamiar zwolnień łącznie minimum 20 pracowników u kilku pracodawców, **dotyczący jednej grupy zawodowej** wraz z listem intencyjnym, w którym pracodawcy wyrażają zainteresowanie pomocą oferowaną w projekcie.

W związku z powyższym aplikowanie o środki dostępne w ramach konkursu dla Poddziałania 8.5.2 powinno wynikać przede wszystkim ze zwolnień minimum 20 osób u jednego pracodawcy lub

minimum 20 osób u kilku pracodawców dotyczący jednej grupy zawodowej. Ponadto w każdym przypadku pracownicy muszą należeć do przynajmniej jednej z powyżej wymienionych kategorii, tj. osób zwolnionych, pracowników przewidzianych do zwolnienia, pracowników zagrożony zwolnieniem.

Ponadto należy mieć na uwadze, iż zwolnienia grupowe reguluje *Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474).

Podstawą zastosowania **zwolnień grupowych** jest konieczność rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników z przyczyn ich niedotyczących, do których zalicza się okoliczności, na które pracownicy nie mają bezpośredniego wpływu, i które pozostają **bez związku z zachowaniami oraz**

Liczba pracowników zatrudnionych w firmie	Minimalna liczba zwalnianych pracowników	Okres, w którym dokonywane są zwolnienia	Tryb rozwiązywania umowy
od 1 do 19	<i>ustawa o zwolnieniach grupowych nie znajduje zastosowania</i>		
od 20 do 99	10 osób	30 dni	rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę
od 100 do 299	10% załogi		
300 i więcej	30 osób		

oceną ich pracy. Przyczyna zwolnienia grupowego powinna istnieć w chwili rozpoczęcia procedury zwolnień.

Przykładowe zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników :

- 1) Przyczyny ekonomiczne, np. zła kondycja finansowa pracodawcy, zagrożenie upadłością lub utratą płynności finansowej.
- 2) Zmiany organizacyjne, restrukturyzacja lub reorganizacja zakładu pracy, związana np. z likwidacją działu lub konkretnego stanowiska, przekwalifikowaniem pracowników, przeniesieniem zakładu do innej miejscowości, połączeniem dotychczasowych stanowisk.
- 3) Zmiany technologiczne, np. wprowadzenie nowej linii technologicznej, usprawnienie produkcji, wzrost wydajności, poprawa jakości pracy, lub zmiany mające na celu ochronę środowiska naturalnego.
- 4) Likwidacja zakładu pracy, czyli trwałe zaprzestanie działalności całego zakładu pracy.

Pytanie 2

Czy w ramach wsparcia outplacementowego mogą zostać objęte wsparciem osoby, które były/są zatrudnione na podstawie umów cywilno-prawnych?

Zgodnie z definicją pracownika zawartą w Słowniku Wytucznych Ministra Rozwoju w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze przystosowania przedsiębiorców i pracowników do zmian na lata 2014-2020 (pkt 12), przez pracownika należy rozumieć personel, o którym mowa w art. 5 załącznika I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1, z późn. zm.).

Zgodnie z powyższym przepisem, w skład personelu wchodzi również osoby pracujące dla przedsiębiorstwa, podlegające mu i uważane za pracowników na mocy prawa krajowego, tj. również osoby świadczące usługi na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks Cywilny (Dz. U. z 2014, poz. 121, z późn. zm.) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło.

Tym samym należy przyjąć, że powyższa grupa pracowników, obok osób zatrudnionych na umowę o pracę, kwalifikuje się do objęcia wsparciem w ramach projektów outplacementowych, które kierowane są do pracowników zagrożonych zwolnieniem, przewidzianych do zwolnienia oraz osób zwolnionych w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy przed dniem przystąpienia do projektu.

Pytanie 3

Który wskaźnik w ramach wsparcia outplacementowego służy do pomiaru efektywności zatrudnieniowej i jakie są wytyczne do jego pomiaru?

W ramach ogłoszonego konkursu nr RPKP.08.05.02-IP.01-04-002/16 dla Poddziałania 8.5.2 Wsparcie outplacementowe, wskaźnikiem mierzącym efektywność zatrudnieniową jest wskaźnik rezultatu bezpośredniego p.n.: *Liczba osób, które po opuszczeniu programu podjęły pracę lub kontynuowały zatrudnienie*. Minimalny poziom efektywności zatrudnieniowej wsparcia przewidziany w ramach projektów outplacementowych wynosi co najmniej 50% całkowitej liczby osób, które zakończyły udział w projekcie. Wskaźnik mierzy liczbę osób, które podjęły pracę lub kontynuowały zatrudnienie w dotychczasowym lub nowym miejscu pracy objętych działaniami i programami typu *outplacement*. Wnioskodawca mierzy efektywność zatrudnieniową do 4 tygodni po zakończeniu przez uczestnika udziału w projekcie. Definicja i sposób pomiaru ww. wskaźnika zostały określone w załączniku nr 2 do *Wytycznych Ministra Infrastruktury i Rozwoju w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020*. Wytyczne nie wymagają określonej formy i długości trwania zatrudnienia oraz wysokości wynagrodzenia. Osoby, które otrzymają w ramach projektu wsparcie w postaci środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej są również ujmowane we wskaźniku rezultatu bezpośredniego.

Pytanie 4

Jak należy rozumieć „grupę zawodową” wskazaną w definicji kryterium B.1.2 w załączniku nr 5a do Regulaminu konkursu?

Na potrzeby niniejszego konkursu przyjmuje się, że grupę zawodową wskazaną w definicji kryterium dostępu nr B.1.2, należy rozumieć zarówno jako zespół pracowników legitymujących się szczególnymi uprawnieniami do wykonywanej pracy, wykonujących ściśle określony zawód (np. lekarz, kierowca, radca prawny) jak i zespół pracowników bądź spełniających w zakładzie takie same lub podobne rodzajowo funkcje (czynności). Ta sama grupa zawodowa definiowana jest również jako grono pracowników o podobnym wykształceniu i kwalifikacjach potrzebnych do realizacji skonkretyzowanych zadań zakładu pracy.

Pytanie 5

Czy w ramach wskaźnika efektywności zatrudnieniowej należy wykazywać osoby, które przerwą udział w projekcie z powodu podjęcia zatrudnienia?

Zgodnie z *Wytycznymi Ministra Infrastruktury i Rozwoju w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020* do wskaźnika rezultatu bezpośredniego, będącego jednocześnie wskaźnikiem do pomiaru efektywności zatrudnieniowej, należy wliczyć wszystkie osoby, które po opuszczeniu programu podjęły pracę lub kontynuowały zatrudnienie. Wskaźnik będzie mierzony wśród wszystkich osób, które zakończyły udział w projekcie. Nie ma znaczenia, czy zakończyły swój udział zgodnie z założeniami projektu (zgodnie z zaplanowaną ścieżką wsparcia), czy też z jakiegoś powodu przerwały w nim udział. Tym samym osoby, które przerwą udział w projekcie z powodu podjęcia zatrudnienia wliczane są do wskaźnika efektywności zatrudnieniowej.

Pytanie 6

Czy poniesione wydatki na rzecz osoby, która przerwie swój udział w projekcie mogą zostać uznane za niekwalifikowalne?

Kwalifikowalność wydatków poniesionych w ramach projektu na rzecz osoby, która przerwie udział w projekcie będzie rozpatrywana w każdym przypadku indywidualnie. Będzie to w głównej mierze zależało od ewentualnych zapisów umów zawieranych pomiędzy UP a Beneficjentem, bądź w przypadku braku takowych, przyczyn przerwania przez daną osobę udziału w projekcie.

Pytanie 7

Czy wybór studiów podyplomowych, jako jednej z form wsparcia w ramach projektów outplacementowych, musi być dokonany w oparciu o dane wynikające z dokumentu Barometr zawodów 2016. Raport podsumowujący badanie w województwie kujawsko-pomorskim? Jeśli nie, jakimi kryteriami należy się kierować?

W przypadku realizacji w projekcie szkoleń zawodowych - ocenie podlega, czy prowadzą one do zdobycia kwalifikacji lub kompetencji w zawodach wskazanych jako deficytowe w województwie kujawsko-pomorskim i/lub w powiecie/powiatkach, z których pochodzą uczestnicy/uczestniczki projektu, w oparciu o dane wynikające z badania: *Barometr zawodów. Raport podsumowujący badanie w województwie kujawsko-pomorskim*. Warunek ten nie dotyczy studiów podyplomowych. Niemniej jednak wybór tego typu wsparcia (ze względu na jego specyfikę) powinien zostać poprzedzony zarówno identyfikacją potrzeb uczestnika/uczestniczki projektu (w tym m.in. poprzez diagnozowanie potrzeb szkoleniowych, bilans kompetencji, możliwości doskonalenia zawodowego uwzględniając predyspozycje uczestnika/uczestniczki) jak również potrzeb pracodawców/lokalnego rynku pracy. Wsparcie udzielane w ramach projektu powinno zostać dostosowane do indywidualnych potrzeb uczestników projektu, wynikających z ich aktualnego stanu wiedzy, doświadczenia, zdolności i przeciwwskazań do wykonywania danego zawodu, jednocześnie niezbędne jest, aby wsparcie oferowane w ramach projektu dostosowane było do potrzeb rynku pracy, tak aby zapewnić uczestnikowi/uczestniczce projektu wiedzę i umiejętności uprawiające znalezienie trwałego zatrudnienia. Bez właściwego uzasadnienia wyboru danego rodzaju wsparcia (wynikającego m.in. z IPD) zastosowanie wsparcia może zostać uznane za niekwalifikowalne – zarówno na etapie oceny wniosku o dofinansowanie jak i realizacji projektu.

Pytanie 8

Czy po zakończeniu udziału w projekcie uczestnik/uczestniczka mogą zostać zatrudnieni u Partnera projektu? Czy zatrudnienie będzie mogło zostać zaliczone do wskaźnika rezultatu bezpośredniego? Czy Partner w takiej sytuacji może świadczyć wsparcie doradcze lub/i szkoleniowe dla uczestników/uczestniczek?

Po zakończeniu udziału w projekcie uczestnicy/uczestniczki projektu mogą zostać zatrudnieni/one zarówno u Beneficjenta, jak i Partnera projektu. Należy jednak pamiętać, iż podstawowym celem realizacji projektów współfinansowanych z EFS jest zapewnienie takiej ścieżki uczestnikom projektu, aby uzyskane zatrudnienie (wymagane kryterium efektywności zatrudnieniowej) było trwałe, a otrzymane wsparcie zwiększało ich szanse na polepszenie sytuacji na rynku pracy w dłuższej perspektywie czasu.

Dodatkowo zaleca się, aby zakres merytoryczny zatrudnienia był zgodny z zaplanowaną dla uczestnika ścieżką udziału w projekcie np. z uzyskanymi podczas szkoleń zawodowych kwalifikacjami lub kompetencjami czy też wiedzą i umiejętnościami zdobytymi podczas studiów podyplomowych.

Wsparcie oferowane w projekcie przede wszystkim musi być zgodne z dopuszczalnymi typami projektów określonymi w Regulaminie konkursu nr RPKP.08.05.02-IP.01-04-002/16. Zatem Partner może świadczyć zaplanowane dla uczestników wsparcie (zgodnie z zapisami Regulaminu). Zakres zadań i odpowiedzialności Lidera oraz Partnera musi wynikać z zawartej umowy o partnerstwie na rzecz projektu.

Pytanie 9

Czy agencja pracy tymczasowej, będąca Partnerem projektu, realizująca wsparcie dla zwalnianych przez siebie pracowników, którzy byli dedykowani do pracy w firmie X, może udzielić wsparcia

uczestnikom/uczestniczkom (np. podnieść ich poziom kwalifikacji), a następnie zatrudnić te osoby ponownie i dedykować je do pracy w firmie Y na nowe stanowisko?

Nie jest dopuszczalna sytuacja, w której Partner projektu, będący agencją pracy tymczasowej, ponieważ „celowo” zwolni zatrudnianych przez siebie pracowników, aby udzielić im wsparcia oferowanego w ramach projektu i ponownie zatrudni te osoby.

Opisany w pytaniu przypadek, w którym pracownicy zatrudnieni formalnie przez agencję pracy tymczasowej (która świadczy usługi polegające na wynajmowaniu pracowników na czas określony innemu pracodawcy) zmieniają jedynie klienta X agencji na klienta Y, nie wpisuje się w założenia określone w Regulaminie konkursu – w tej sytuacji nie dochodzi do zwolnienia pracownika a jedynie zmiany miejsca wykonywania pracy.

Pytanie 10

Czy w ramach spełnienia kryterium dostępu B.1.5 Projekt zakłada osiągnięcie kryterium efektywności zatrudnieniowej w oparciu o zapisy Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze przystosowania przedsiębiorców i pracowników do zmian na lata 2014-2020, możliwe jest zatrudnienie tymczasowe uczestnika/uczestniczki projektu przez agencję pracy tymczasowej?

Do pomiaru efektywności zatrudnieniowej należy zaliczyć każdą formę zatrudnienia przewidującą wynagrodzenie i ubezpieczenie danej osoby. Wskazana forma zatrudnienia może zostać zaliczona do wskaźnika rezultatu bezpośredniego.

Kryterium efektywności zatrudnieniowej mierzone jest za pomocą wskaźnika rezultatu bezpośredniego: *Liczba osób, które po opuszczeniu programu podjęły pracę lub kontynuowały zatrudnienie*. Minimalny poziom efektywności zatrudnieniowej wsparcia przewidziany w ramach projektów outplacementowych wynosi co najmniej 50% całkowitej liczby osób, które zakończyły udział w projekcie. Wskaźnik mierzy liczbę osób, które podjęły pracę lub kontynuowały zatrudnienie w dotychczasowym lub nowym miejscu pracy objętych działaniami i programami typu *outplacement*. Wnioskodawca mierzy efektywność zatrudnieniową do 4 tygodni po zakończeniu przez uczestnika udziału w projekcie. Definicja i sposób pomiaru ww. wskaźnika zostały określone w załączniku nr 2 do *Wytycznych Ministra Infrastruktury i Rozwoju w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020*. Wytyczne nie wymagają określonej formy i długości trwania zatrudnienia oraz wysokości wynagrodzenia.

Należy przy tym podkreślić, że zakres/rodzaj pracy uzyskanej przez uczestnika w wyniku realizacji projektu co do zasady powinien być zgodny z zaplanowaną dla niego ścieżką udziału w projekcie, w tym np. z uzyskanymi podczas szkoleń zawodowych kwalifikacjami lub kompetencjami czy też wiedzą i umiejętnościami zdobytymi podczas studiów podyplomowych, ponieważ głównym celem udzielenia wsparcia jest pomoc w utrzymaniu pracy lub rozpoczęciu innej aktywności zawodowej (podjęciu nowej pracy czy działalności gospodarczej) przez uczestnika/uczestniczka projektu.

Pytanie 11

Czy uczestnik/uczestniczka projektu może kontynuować udział w projekcie, oferującym np. studia podyplomowe czy staż, w przypadku podjęcia pracy w trakcie udziału w projekcie?

Głównym celem realizacji wsparcia w ramach projektów realizowanych w ramach poddziałania 8.5.2 jest utrzymanie lub podjęcie zatrudnienia przez uczestników/uczestniczki projektu. Tym samym wsparcie powinno się zakończyć w momencie uzyskania zatrudnienia. W indywidualnych przypadkach WUP w Toruniu dopuszcza możliwość dokończenia udziału w danej formie wsparcia przez uczestnika/czkę projektu, który/a podejmie zatrudnienie, jednakże każdy przypadek będzie rozpatrywany indywidualnie i wymagać będzie akceptacji Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu w celu potwierdzenia kwalifikowalności wydatków związanych z tym wsparciem.

Pytanie 12

Czy jest możliwa w projekcie zarówno realizacja wsparcia w postaci np. studiów podyplomowych lub szkolenia zawodowego przez samego Beneficjenta lub Partnera projektu jak i dystrybucja bonów np. edukacyjnych lub szkoleniowych?

W przypadku realizacji wsparcia w postaci studiów podyplomowych czy szkoleń poprzez bony, Beneficjent wykazuje we wniosku koszt opłaty studiów podyplomowych czy koszt zakupu szkolenia. Dopuszczalna jest sytuacja realizacji formy wsparcia, którą jest np. studia podyplomowe czy szkolenie

realizowane przez Lidera bądź Partnera projektu, jednak wówczas w ramach rozliczenia wydatku Beneficjent powinien przedstawić we wniosku o płatność poniesione koszty np. wynagrodzenia wykładowców, eksploatacji sali, materiałów dydaktycznych itp.