

OŚ 9

WŁĄCZENIE SPOŁECZNE I WALKA Z UBÓSTWEM

DZIAŁANIE 9.1

AKTYWNA INTEGRACJA ZWIĘKSZAJĄCA SZANSE NA ZATRUDNIENIE

METODOLOGIA POMIARU

EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO-ZATRUDNIENIOWEJ

1. W odniesieniu do wszystkich projektów przewidujących bezpośrednie wsparcie dla osób lub rodzin albo środowisk zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym oraz wspierających aktywizację społeczno – zatrudnieniową osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym beneficjenci zobligowani są zapisami umowy o dofinansowanie do przedstawienia informacji niezbędnych do weryfikacji spełnienia kryteriów efektywności społeczno – zatrudnieniowej.
2. Efektywność jest rozdzielna dla następujących grup: tj. osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem i osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, z niepełnosprawnością intelektualną oraz z niepełnosprawnościami sprzężonymi, i jest ona liczona w stosunku do łącznej liczby uczestników projektu z danej grupy, którzy zgodnie ze ścieżką zakończyli udział w projekcie.
3. W odniesieniu do osób:
 - a) będących w pieczy zastępczej i opuszczających tę pieczę, o których mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej,
 - b) nieletnich, wobec których zastosowano środki zapobiegania i zwalczania demoralizacji i przestępczości zgodnie z ustawą z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich,
 - c) przebywających w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych i młodzieżowych ośrodkach socjoterapii, o których mowa w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty
- do których kierowane są usługi aktywnej integracji nie ma obowiązku stosowania kryteriów efektywności społeczno-zatrudnieniowej.

4. Osoby bezrobotne zakwalifikowane do I i II profilu pomocy (w związku z tym, że nie korzystają z aktywizacji zatrudnieniowej w ramach CT 9) nie są wliczane do grupy uczestników w stosunku do której istnieje obowiązek pomiaru efektywności społeczno-zatrudnieniowej.
5. Efektywność społeczno-zatrudnieniowa jest mierzona:
 - a) wśród uczestników projektu względem ich sytuacji w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie, rozumianego zgodnie z definicją wskazaną w *Wytycznych Ministra Infrastruktury i Rozwoju w zakresie monitorowania postępu rzeczowego i realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020*;
 - b) wśród uczestników projektu, którzy zakończyli udział w projekcie; za zakończenie udziału w projekcie należy uznać zakończenie uczestnictwa w formie lub formach wsparcia realizowanych w ramach projektu zgodnie ze ścieżką udziału w projekcie. Zakończenie udziału w projekcie z powodu podjęcia zatrudnienia wcześniej niż uprzednio było to planowane można uznać za zakończenie udziału w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką udziału w projekcie;
 - c) w stosunku do łącznej liczby uczestników projektu, którzy zakończyli udział w projekcie zgodnie ze ścieżką udziału w projekcie.
6. Efektywność społeczno-zatrudnieniowa mierzy efekt realizacji projektu względem uczestników projektu w dwóch wymiarach ich funkcjonowania:
 - a) w wymiarze społecznym;
 - b) w wymiarze zatrudnieniowym.
7. Pomiar efektywności społeczno-zatrudnieniowej powinien być wykonywany oddzielnie dla wymiaru zatrudnieniowego, społecznego i oddzielnie dla efektywności społeczno-zatrudnieniowej (wymiar społeczny + wymiar zatrudnieniowy np.: 100 osób bierze udział w projekcie. 31 osób uzyskało zatrudnienie a 63 osoby zaktywizowano społecznie. Łącznie 94 osoby osiągnęły efektywność społeczno-zatrudnieniową). Osobę liczymy tylko raz do efektywności społeczno-zatrudnieniowej.

SPOSÓB POMIARU EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO-ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM:

8. Beneficjent zobowiązany jest do przedstawienia informacji niezbędnych do weryfikacji kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze społecznym¹.
9. Kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze społecznym oznacza odsetek uczestników projektu, którzy po zakończeniu udziału w projekcie:
- a) dokonali postępu w procesie aktywizacji społeczno-zatrudnieniowej i zmniejszenia dystansu do zatrudnienia, przy czym postęp rozumiany jest m.in. jako:
- rozpoczęcie nauki;
 - wzmocnienie motywacji do pracy po projekcie;
 - zwiększenie pewności siebie i własnych umiejętności;
 - poprawa umiejętności rozwiązywania pojawiających się problemów;
 - podjęcie wolontariatu;
 - poprawa stanu zdrowia;
 - ograniczenie nałogów;
 - doświadczenie widocznej poprawy w funkcjonowaniu (w przypadku osób z niepełnosprawnościami);
- b) lub podjęli dalszą aktywizację w formie, która:
- obrazuje postęp w procesie aktywizacji społecznej i zmniejsza dystans do zatrudnienia;
 - nie jest tożsama z formą aktywizacji, którą uczestnik projektu otrzymywał przed projektem;
 - nie jest tożsama z formą aktywizacji, którą uczestnik projektu otrzymywał w ramach projektu, chyba że nie jest ona finansowana ze środków EFS i że stanowi postęp w stosunku do sytuacji uczestnika projektu w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie.

¹ zgodnie z warunkami wskazanymi w *Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków EFS i EFRR na lata 2014-2020*.

10. Kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze społecznym jest mierzony w terminie do 3 miesięcy od zakończenia udziału uczestnika w projekcie, rozumianego zgodnie z pkt. 3 lit. b).
11. Spełnienie kryterium efektywności społecznej jest monitorowane od początku realizacji projektu (narastająco).

Wykaz przykładowych dokumentów potwierdzających spełnienie kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze społecznym

LP.	KRYTERIUM EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO- ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE SPOŁECZNYM	RODZAJ DOKUMENTU²
1	Rozpoczęcie nauki	Zaświadczenie o rozpoczęciu kursów, szkoleń, nauki.
2	Wzmocnienie motywacji do pracy po projekcie	Opinia psychologa, pedagoga, pracownika socjalnego, terapeuty, doradcy zawodowego itp. w zależności od formy wsparcia udzielanej w projekcie.
3	Zwiększenie pewności siebie i własnych umiejętności	Opinia psychologa, pedagoga, pracownika socjalnego, terapeuty, doradcy zawodowego itp. w zależności od formy wsparcia udzielanej w projekcie.
4	Poprawa umiejętności rozwiązywania pojawiających się problemów	Opinia psychologa, pedagoga, pracownika socjalnego, terapeuty, doradcy zawodowego itp. w zależności od formy wsparcia udzielanej w projekcie.
5	Podjęcie wolontariatu	Zaświadczenie o podjęciu pracy wolontariusza/umowa lub porozumienie o pracy wolontariusza.
6	Poprawa stanu zdrowia	Informacja o podjęciu leczenia, rehabilitacji, terapii/opinia przedstawiciela służby zdrowia o poprawie stanu zdrowia, opinia pracownika socjalnego, terapeuty itp.
7	Ograniczenie nałogów	Zaświadczenie o podjęciu/ukończeniu terapii.
8	Doświadczenie widocznej poprawy w funkcjonowaniu	Opinia psychologa, pedagoga, pracownika socjalnego, terapeuty, doradcy zawodowego itp. w zależności od formy wsparcia udzielanej w projekcie.
9	Dalsza aktywizacja	Opinia psychologa, pedagoga, pracownika socjalnego, terapeuty, doradcy zawodowego itp.

² Dokumenty weryfikowane będą przez pracowników IZ DW EFS Oddział Kontroli

SPOSÓB POMIARU EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO-ZATRUDNIENIOWEJ W WYMIARZE ZATRUDNIENIOWYM:

12. Beneficjent zobowiązany jest do przedstawienia informacji niezbędnych do weryfikacji kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym³:
- a) efektywność zatrudnieniowa jest mierzona wśród uczestników projektu, którzy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie 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;
 - b) zakończenie udziału w projekcie to zakończenie uczestnictwa w formie lub formach wsparcia przewidzianych dla danego uczestnika w ramach projektu EFS. Przerwanie udziału w projekcie z powodu podjęcia pracy wcześniej, niż uprzednio było to planowane, należy również uznać za zakończenie udziału w projekcie na potrzeby weryfikacji kryterium efektywności zatrudnieniowej, pod warunkiem spełnienia postanowień niniejszego podrozdziału;
 - c) zatrudnienie to podjęcie pracy w oparciu o:
 - stosunek pracy (regulowany w szczególności ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. - *Kodeks pracy* (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.)),
 - stosunek cywilnoprawny (regulowany ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - *Kodeks cywilny* (Dz. U. z 2014 r. poz. 121, z późn. zm.)),
 - podjęcie działalności gospodarczej (regulowane w szczególności ustawą z dnia 2 lipca 2004 r. *o swobodzie działalności gospodarczej* (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.));
 - d) kryterium efektywności zatrudnieniowej odnosi się do odsetka osób, które podjęły pracę w okresie do trzech miesięcy następujących po dniu, w którym zakończyły udział w projekcie;
 - e) podczas pomiaru spełnienia kryterium efektywności zatrudnieniowej, uczestników należy wykazywać w momencie podjęcia pracy, ale nie później niż po upływie trzech miesięcy⁴ od zakończenia udziału w projekcie, a w przypadku niepodjęcia pracy przez uczestnika projektu - nie wcześniej niż po upływie trzech miesięcy, następujących po dniu zakończenia udziału w projekcie;

³ zgodnie z warunkami wskazanymi w *Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków EFS w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020*

⁴ Przez 3 miesiące należy rozumieć okres co najmniej 90 dni kalendarzowych

- f) spełnienie kryterium efektywności zatrudnieniowej jest monitorowane od początku realizacji projektu (narastająco);
- g) 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;
- h) 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 przesłanek:
- umowa cywilnoprawna jest zawarta na minimum trzy miesiące oraz
 - wartość umowy jest równa lub wyższa od trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁵.

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

⁵ Miesięczne wynagrodzenie w ramach umowy cywilnoprawnej musi odpowiadać co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę ustalanemu 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 4 miesiące musi być równa lub wyższa od czterokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

- i) 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 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie (np. dowód opłacenia należnych składek na ubezpieczenia społeczne lub zaświadczenie wydane przez upoważniony organ – np. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Urząd Skarbowy, urząd miasta lub gminy). Dostarczenie dokumentu potwierdzającego sam fakt założenia działalności gospodarczej jest niewystarczające. W przypadku podjęcia pracy poprzez założenie działalności gospodarczej, do potwierdzenia minimalnego okresu zatrudnienia, jako datę początkową należy brać pod uwagę datę rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej (zgodnie z aktualnym wpisem do ewidencji działalności gospodarczej CEIDG lub KRS), nie zaś sam moment dokonania rejestracji firmy;
- j) z kryterium efektywności zatrudnieniowej są wyłączone osoby, które podjęły działalność gospodarczą, w wyniku otrzymania w ramach projektu współfinansowanego z EFS zwrotnych lub bezzwrotnych środków na ten cel (zarówno w ramach projektu realizowanego przez beneficjenta, który w umowie o dofinansowanie projektu został zobowiązany do przedstawiania informacji niezbędnych do weryfikacji tego kryterium, jak również w ramach innego projektu EFS, tj. wdrażanego przez inny podmiot);
- k) zatrudnienie subsydiowane jest uwzględniane w kryterium efektywności zatrudnieniowej pod warunkiem realizacji tej formy wsparcia poza projektami współfinansowanymi ze środków EFS (zarówno poza danym projektem realizowanym przez beneficjenta jak i poza innymi projektami 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 lit. h oraz i;
- l) w celu potwierdzenia podjęcia pracy wystarczające jest dostarczenie przez uczestnika projektu dokumentów potwierdzających podjęcie pracy na co najmniej trzy miesiące lub prowadzenia działalności gospodarczej przez co najmniej trzy miesiące. Mając na uwadze powyższe, podmiot będący stroną umowy zapewnia,

że na etapie rekrutacji do projektu beneficjent zobowiąże uczestników projektu do dostarczenia dokumentów potwierdzających podjęcie pracy po zakończeniu udziału w projekcie – o ile uczestnik ten podejmie pracę;

Wykaz przykładowych dokumentów potwierdzających spełnienie kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym

L.P.	KRYTERIUM EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO- ZATRUDNIENIOWE W WYMIARZE ZATRUDNIENIOWYM	RODZAJ DOKUMENTÓW ⁶
1	Umowa o pracę	Kopia umowy . Zaświadczenie z zakładu pracy o zatrudnieniu.
2	Umowa cywilno-prawna/umowa o dzieło	Kopia umowy. Zaświadczenie z zakładu pracy o zatrudnieniu.
3	Podjęcie działalności gospodarczej	Dowód opłacenia należnych składek ZUS przez co najmniej 3 miesiące prowadzenia działalności gospodarczej. Zaświadczenie potwierdzające prowadzenia działalności gospodarczej przez co najmniej trzy miesiące wydane przez upoważniony organ (np. ZUS, US, urząd miasta lub gminy).

m) 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).

Zatwierdzenie końcowego wniosku o płatność i ostateczne rozliczenie Projektu uwarunkowane jest przekazaniem przez Beneficjenta danych nt. spełnienia kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej.

⁶ Dokumenty weryfikowane będą przez pracowników IZ DW EFS Oddział Kontroli