

OŚ 9 WŁĄCZENIE SPOŁECZNE I WALKA Z UBÓSTWEM

DZIAŁANIE 9.1 AKTYWNA INTEGRACJA ZWIĘKSZAJĄCA SZANSE NA ZATRUDNIENIE

METODOLOGIA POMIARU EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ I EFEKTYWNOŚCI ZATRUDNIENIOWEJ

1. W odniesieniu do wszystkich typów projektów , które dotyczą aktywizacji społeczno-zatrudnieniowej osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym beneficjenci zobligowani są zapisami umowy o dofinansowanie do przedstawienia informacji niezbędnych do weryfikacji spełnienia kryteriów efektywności społecznej i efektywności zatrudnieniowej. Spełnienie kryterium efektywności społecznej i efektywności zatrudnieniowej jest warunkiem dostępu do środków EFS.
2. Efektywność społeczna jest mierzona wśród osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, które skorzystały z usług aktywnej integracji o charakterze społecznym lub edukacyjnym, a efektywność zatrudnieniowa wśród osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, które skorzystały z usług aktywnej integracji o charakterze zawodowym.
3. Efektywność społeczna i efektywność zatrudnieniowa są mierzone rozłącznie w odniesieniu do osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym oraz w odniesieniu do osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, osób z niepełnosprawnością intelektualną i osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi.
4. **Efektywność społeczna i efektywność zatrudnieniowa są mierzone:**
 - a) wśród uczestników projektu względem ich sytuacji w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie, rozumianego zgodnie z definicją wskazaną w *Wytocznych 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 na potrzeby weryfikacji kryterium efektywności społecznej i efektywności zatrudnieniowej;

c) w stosunku do łącznej liczby uczestników projektu, którzy zakończyli udział w projekcie, w rozumieniu lit. B i skorzystali w projekcie z usług aktywnej integracji, z uwzględnieniem pkt 2 oraz wyłączeń dotyczących efektywności zatrudnieniowej. Wyłączenie z obowiązku stosowania kryterium efektywności zatrudnieniowej stosuje się do osób:

- wspieranych w ramach placówek wsparcia dziennego, o których mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej;
- 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;
- 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;
- przebywających w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych i młodzieżowych ośrodkach socjoterapii, o których mowa w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty;
- osób do 18. roku życia lub do zakończenia realizacji obowiązku szkolnego i obowiązku nauki.

SPOSÓB POMIARU EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ:

1. Beneficjent zobowiązany jest do przedstawienia informacji niezbędnych do weryfikacji kryterium efektywności społecznej¹.
2. Kryterium efektywności społecznej odnosi się do odsetka uczestników projektu, którzy po zakończeniu 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*.

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.

3. Kryterium efektywności społecznej jest weryfikowane w terminie do 3 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie, w rozumieniu pkt. 4 lit. b).

4. Spełnienie kryterium efektywności społecznej jest monitorowane od początku realizacji projektu (narastająco).

Wykaz przykładowych dokumentów potwierdzających spełnienie kryterium efektywności społecznej

LP.	KRYTERIUM	
------------	------------------	--

	EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ	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.

SPOSÓB POMIARU EFEKTYWNOŚCI ZATRUDNIENIOWEJ:

Kryterium efektywności zatrudnieniowej oznacza odsetek uczestników projektu, którzy po zakończeniu udziału w projekcie, w rozumieniu pkt 4 pkt b, podjęli zatrudnienie. Pomiar efektywności zatrudnieniowej odbywa się zgodnie ze sposobem określonym dla efektywności zatrudnieniowej wskazanym w Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków EFS w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020, z zastrzeżeniem, że pomiar efektywności zatrudnieniowej nie dotyczy osób biernych zawodowo lub bezrobotnych, które w ramach projektu lub po jego zakończeniu podjęły dalszą aktywizację w ramach PI 9v lub w ramach CT 8.

² Dokumenty weryfikowane będą przez pracowników IZ DW EFS Oddział Kontroli

1. Beneficjent zobowiązany jest do przedstawienia informacji niezbędnych do weryfikacji kryterium efektywności zatrudnieniowej³:
 - a) efektywność zatrudnieniowa jest mierzona wyłącznie 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 z EFS;
 - b) 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 lit. h – j;
 - iii. podjęli pracę, jednak jednocześnie kontynuowali udział w projekcie⁴.
 - 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 2016 r. poz. 1666)),
 - stosunek cywilnoprawny (regulowany ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - *Kodeks cywilny* (Dz. U. z 2016 r. poz. 380, 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 od zakończenia udziału w projekcie w rozumieniu lit. b ppkt i oraz odsetka osób, które podjęły pracę w sytuacjach opisanych w lit. b ppkt ii oraz ppkt iii;
 - e) podczas pomiaru spełnienia kryterium efektywności zatrudnieniowej, uczestników projektu 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

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

⁴ Sytuacja gdy osoba podejmie pracę, jednak kontynuuje udział w projekcie, dotyczyć może np.: zatrudnienia wspomaganego, czy wsparcia w postaci zapewnienia miejsca opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3.

- 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;
- f) spełnienie kryterium efektywności zatrudnieniowej jest monitorowane od początku realizacji projektu (narastająco);
 - g) przez trzy miesiące należy rozumieć okres co najmniej 90 dni kalendarzowych⁵
 - h) 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;
 - i) 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 przesłanek⁶:

⁵ Za wyjątkiem sytuacji gdy pomiar jest dokonywany w okresie luty- kwiecień w roku nieprzeszłym. Wówczas za trzy miesiące kalendarzowe należy rozumieć okres co najmniej 89 dni kalendarzowych

⁶ Możliwe jest również uzupełnienie informacji dotyczących zatrudnienia poprzez zaświadczenie wydawane przez pracodawcę.

- umowa cywilnoprawna jest zawarta na minimum trzy miesiące a w przypadku kilku umów cywilnoprawnych łączny okres ich trwania wynosi nieprzerwanie minimum trzy miesiące oraz
- wartość umowy lub łączna wartość umów jest równa lub wyższa od trzykrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁷, natomiast stawka za godzinę pracy nie może być niższa od minimalnej stawki godzinowej ustalonej na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

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

- j) 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. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 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;
- k) z kryterium efektywności zatrudnieniowej są wyłączone osoby, które podjęły działalność gospodarczą, w wyniku otrzymania w ramach projektu współfinansowanego z EFS (zarówno w danym projekcie realizowanym przez beneficjenta, jak i w innych projektach EFS) zwrotnych lub bezzwrotnych środków na ten cel. Uczestnicy projektów przedstawiają informację o podjęciu działalności

⁷ Miesięczne wynagrodzenie w ramach umowy cywilnoprawnej musi odpowiadać co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę ustalanemu na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z zastrzeżeniem, że stawka za godzinę pracy nie może być niższa od minimalnej stawki godzinowej ustalonej 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).

gospodarczej w wyniku otrzymania zwrotnych lub bezzwrotnych środków w innych projektach współfinansowanych z EFS;

- l) 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 efektywności zatrudnieniowej 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. i oraz j;
 - m) 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 ubezpieczenie społeczne). 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 do trzech miesięcy od wystąpienia sytuacji opisanych w lit. b - o ile uczestnik ten podejmie pracę;
 - n) PUP-y mogą wykorzystywać dane dostępne w systemie ZUS na potrzeby monitorowania kryterium efektywności zatrudnieniowej, pod warunkiem:
 - i. posiadania wydruku z systemu z pełnym zakresem danych niezbędnych do weryfikacji kryterium efektywności zatrudnieniowej oraz
 - ii. możliwości weryfikacji spełnienia wszystkich warunków dotyczących podjęcia pracy wskazanych w Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014 – 2020.
5. Kryterium efektywności zatrudnieniowej jest weryfikowane w terminie do 3 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie, w rozumieniu pkt. 4 lit. b).

Wykaz przykładowych dokumentów potwierdzających spełnienie kryterium efektywności zatrudnieniowej

L.P.	KRYTERIUM EFEKTYWNOŚCI ZATRUDNIENIOWEJ	RODZAJ DOKUMENTÓW⁸
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, wyciąg z wpisu do CEIDG, wpis KRS).

- o) 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 społeczne i efektywności zatrudnieniowej.

⁸ Dokumenty weryfikowane będą przez pracowników IZ DW EFS Oddział Kontroli