



Załącznik nr 32

Sposób i metodologia mierzenia kryterium efektywności społeczno- zatrudnieniowej w projektach realizowanych w ramach Osi Priorytetowej IX *SOLIDARNE SPOŁECZEŃSTWO*

Zgodnie z *Wytycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków EFS i EFRR na lata 2014-2020* obowiązkiem IZ RPO 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 w ramach Priorytetu Inwestycyjnego 9i i Priorytetu Inwestycyjnego 9iv jest stosowanie kryteriów wyboru projektów dotyczących efektywności społeczno-zatrudnieniowej, zobowiązanie beneficjentów w umowie o dofinansowanie projektu do przedstawienia informacji niezbędnych do weryfikacji tych kryteriów oraz weryfikowanie spełnienia tych kryteriów przez beneficjentów realizujących projekty.

W związku z powyższym IZ RPO WK-P wprowadza do każdego konkursu z w/w zakresu kryterium efektywności społeczno – zatrudnieniowej, zgodnie, z którym, minimalny poziom efektywności społeczno-zatrudnieniowej¹ będzie wynosił:

- 56% w odniesieniu do osób, rodzin lub środowisk zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, w tym minimalny poziom efektywności zatrudnieniowej - 22%;
- 46 % w odniesieniu do osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi, w tym minimalny poziom efektywności zatrudnieniowej 12%.

Konieczności stosowania kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej dotyczy wszystkich projektów wspierających aktywizację społeczno-zawodową. Tak więc, jeśli w projektach planowane są działania aktywizujące opiekunów osób niesamodzielnych wówczas w stosunku do tych osób należy stosować kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej, **a poziom efektywności liczony jest wyłącznie w stosunku do osób aktywizowanych, a nie do łącznej liczby uczestników projektu.** Pomiar efektywności nie dotyczy zatem osób z niepełnosprawnościami i starszych korzystających z usług opiekuńczych czy asystenckich.

Efektywność społeczno-zatrudnieniowa

¹Minimalne poziomy efektywności społeczno – zatrudnieniowej zostały, zgodnie z *Wytycznymi w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków EFS i EFRR na lata 2014-2020*, określone przez Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju na podstawie dostępnych badań.

1. Efektywność społeczno-zatrudnieniowa mierzy efekt realizacji projektu względem uczestników projektu w dwóch wymiarach ich funkcjonowania:
 - a) w wymiarze społecznym,
 - b) w wymiarze zatrudnieniowym.
2. 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 (względem ich sytuacji w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie, w więc w odniesieniu do stopnia wykluczenia społecznego uczestników projektu w momencie rozpoczęcia udziału 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 są kierowane usługi aktywnej integracji **nie ma obowiązku stosowania kryteriów efektywności społeczno-zatrudnieniowej.**

Ponadto, **nie ma obowiązku stosowania efektywności społeczno-zatrudnieniowej wobec dzieci przebywających w placówkach wsparcia dziennego, ponieważ w stosunku do dzieci nie stosuje się aktywizacji społeczno-zatrudnieniowej.**



4. Wnioskodawca zostanie zobowiązany w umowie o dofinansowanie projektu do zobligowania uczestników projektu, na etapie rekrutacji do projektu, do dostarczenia dokumentów potwierdzających osiągnięcie wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej.
5. Informacja o wykonaniu wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej w obu wyżej wymienionych wymiarach w ramach danego projektu przekazywana jest przez beneficjenta wraz **z każdym wnioskiem o płatność (narastająco na koniec okresu sprawozdawczego)**.

Wzór informacji o wykonaniu wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej stanowi załącznik do regulaminu konkursu.

Wartość wskaźnika od początku realizacji projektu należy podać we wniosku o płatność końcową.

W związku z pomiarem wskaźnika w okresie do trzech miesięcy następujących po dniu, w którym uczestnik zakończył udział w projekcie², 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 społeczno-zatrudnieniowej nie później niż po upływie 100 dni od zakończenia realizacji projektu.

Pomiar wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze społecznym

1. Efektywność społeczno-zatrudnieniowa 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 powinien być rozumiany w szczególności jako:³
 - i. rozpoczęcie nauki,
 - ii. wzmocnienie motywacji do pracy po projekcie,
 - iii. zwiększenie pewności siebie i własnych umiejętności,
 - iv. poprawa umiejętności rozwiązywania pojawiających się problemów,
 - v. podjęcie wolontariatu,
 - vi. poprawa stanu zdrowia,

² Zakończenie udziału w projekcie rozumianego zgodnie z pkt 2 lit. b.

³ Pomiar na podstawie *Poradnika pomiaru aktywizacji społeczno-zatrudnieniowej* w oparciu o wypracowaną metodologię samodzielności z projektu MCPS „Kalkulator Kosztów Zaniechania” współfinansowanego ze środków POKL 2017-2013 .



- vii. zwiększenie aktywności w środowisku lokalnym
- viii. ograniczenie nałogów,
- ix. doświadczenie widocznej poprawy w funkcjonowaniu (w przypadku osób z niepełnosprawnościami),

lub

b) podjęli dalszą aktywizację w formie, która:

- i. obrazuje postęp w procesie aktywizacji społecznej i zmniejsza dystans do zatrudnienia,
 - ii. nie jest tożsama z formą aktywizacji, którą uczestnik projektu otrzymywał przed projektem,
 - iii. 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.
2. Wskaźnik efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze społecznym jest mierzony **w terminie do trzech miesięcy** następujących po zakończeniu udziału uczestnika w projekcie⁴.
 3. Przez trzy miesiące należy rozumieć okres co najmniej 90 dni kalendarzowych.
 4. Potwierdzenie osiągnięcia wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze społecznym następuje na podstawie dokumentów potwierdzających postęp w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej, np.: opinia psychologa, pedagoga, terapeuty, pracownika socjalnego o samodzielności odnosząca się do działań w pkt. 1a) potwierdzona m.in. zaświadczeniami z różnych instytucji /zaświadczenie o podjęciu nauki; zaświadczenie o podjęciu/ukończeniu terapii uzależnienia/ zaświadczenie o rozpoczęciu udziału w zajęciach w ramach CIS,KIS/ zaświadczenie o podjęciu wolontariatu/ zaświadczenie o rejestracji w PUP.

Pomiar wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym

1. Efektywność społeczno-zatrudnieniowa w wymiarze zatrudnieniowym oznacza odsetek uczestników projektu, którzy po zakończeniu udziału w projekcie zgodnie ze ścieżką udziału w projekcie podjęli zatrudnienie.
2. W umowie o dofinansowanie projektu beneficjent zostanie zobowiązany do pomiaru wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej oraz do przedstawienia w zakresie wymiaru

⁴ Zakończenie udziału w projekcie rozumianego zgodnie z pkt 2 lit. b



zatrudnieniowego, w trakcie rozliczania projektu informacji niezbędnych do weryfikacji tego kryterium, zgodnie z następującymi warunkami:

- a) efektywność zatrudnieniowa jest mierzona wśród uczestników projektu, którzy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie byli osobami bezrobotnymi lub osobami biernymi zawodowo⁵, 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:
 - i. stosunek pracy (regulowany w szczególności ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.)),
 - ii. stosunek cywilnoprawny (regulowany ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2014 r. poz. 121, z późn. zm.)),
 - iii. 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 miesięcy od

⁵ Definicja osób biernych zawodowo znajduje się w Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020.



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;

- f) spełnienie kryterium efektywności zatrudnieniowej jest monitorowane od początku realizacji projektu (narastająco);
- g) przez trzy miesiące należy rozumieć okres co najmniej 90 dni kalendarzowych.
- 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 przesłanek:
 - i. umowa cywilnoprawna jest zawarta **na minimum trzy miesiące** oraz
 - ii. wartość umowy jest równa lub wyższa od **trzykrotności minimalnego wynagrodzenia** za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁶.

⁶ 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 cztery



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;

- j) 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;
- k) 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);
- l) 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 podjęty 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 prowadzenia działalności gospodarczej przez co najmniej trzy miesiące (np. kopia umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, zaświadczenie z zakładu pracy o zatrudnieniu, zaświadczenie potwierdzające prowadzenie działalności gospodarczej przez co najmniej trzy miesiące, dowód opłacenia należnych składek na ubezpieczenia społeczne przez co najmniej trzy miesiące prowadzenia działalności gospodarczej). **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;**

n) 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).

3. Wskaźnik efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym jest mierzony **w terminie do trzech miesięcy** od zakończenia udziału uczestnika w projekcie⁷.

Załącznik: Wzór Informacji o wykonaniu wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej

⁷ Zakończenie udziału w projekcie rozumianego zgodnie z pkt 2 lit. b