**Załącznik nr 9 Kryterium efektywności zatrudnieniowej i efektywności zawodowej w projekcie**

I. Beneficjent zobowiązany jest określić w projekcie minimalny poziom kryterium efektywności zatrudnieniowej i/lub zawodowej w przypadku:

1. osób w wieku 50 lat i więcej,
2. kobiet,
3. osób z niepełnosprawnościami,
4. osób długotrwale bezrobotnych,
5. osób o niskich kwalifikacjach,
6. imigrantów, reemigrantów,
7. osób odchodzących z rolnictwa i ich rodzin,
8. osób ubogich pracujących,
9. osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych lub pracujących w ramach umów cywilno-prawnych, których miesięczne zarobki nie przekraczają 120 % wysokości minimalnego wynagrodzenia[[1]](#footnote-1).

Wyżej wymienione osoby muszą być w wieku 30 lat i więcej (od dnia 30 urodzin) i spełniać pozostałe warunki opisane w niniejszym dokumencie, dokumentacji konkursowej oraz *Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020*.

**II. Kryterium efektywności zatrudnieniowej** musi zostać określone w projekcie na poziomie co najmniej wskazanym przez Ministerstwo Rozwoju oraz podanym do publicznej wiadomości na stronie internetowej [www.funduszeeuropejskie.gov.pl](http://www.funduszeeuropejskie.gov.pl) w dziale: *O funduszach*/*Zapoznaj się z prawem i dokumentami*/*Komunikat w sprawie wyznaczenia minimalnych poziomów efektywności zatrudnieniowej dla Regionalnych Programów Operacyjnych*.

Dla niniejszego konkursu, zgodnie z „Kryteriami wyboru projektów dla poszczególnych osi priorytetowych, działań i poddziałań RPO LUBUSKIE 2020 finansowanych z EFS” oraz pismem z Ministerstwa Finansów, Inwestycji i Rozwoju (sygn. DZF-VI.7610.82.2019.MT) z dnia 4.11.2019 r. minimalny poziom kryterium efektywności zatrudnieniowej dla uczestników projektu wygląda następująco:

1. dla osób w najtrudniejszej sytuacji wynosi **44,3 %** w tym:

**- osób w wieku 50 lat i więcej;**

**- kobiet;**

**- osób z niepełnosprawnościami;**

**- osób z niskimi kwalifikacjami (do poziomu ISCED 3);**

**- osób długotrwale bezrobotnych;**

**- imigrantów;**

**- reemigrantów,**

**2. dla osób odchodzących z rolnictwa i ich rodzin – 60,4 %** (o ile nie zaliczają się do żadnej z grup wymienionych w punkcie 1 dla, których efektywność zatrudnieniowa została określona na poziomie 44,3 % oraz w punkcie III dot. efektywności zawodowej na poziomie 13%)[[2]](#footnote-2).

**3. dla osób z niepełnosprawnościami w projektach dedykowanych w całości i wyłącznie osobom**

**z tej grupy 24 %.**

W przypadku projektów skierowanych do osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (w tym m.in. do osób z niepełnosprawnościami) obowiązuje próg efektywności zatrudnieniowej określony w pkt 1 Natomiast w przypadku, kiedy projekt z zakresu aktywizacji zawodowej dedykowany jest wyłącznie osobom z niepełnosprawnościami, wówczas obowiązuje próg efektywności zatrudnieniowej wskazany w pkt 2.

**Informacja dot. sposobu i mierzenia efektywności zatrudnieniowej:**

1. Efektywność zatrudnieniowa zgodnie z Wytycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020(metodyka określona w podrozdziale 3.2 dokumentu str. 20)jest mierzona wyłącznie wśród tych uczestników projektu, którzy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie byli osobami bezrobotnymi lub osobami biernymi zawodowo[[3]](#footnote-3), z wyłączeniem osób, które w ramach projektu lub w okresie 90 dni kalendarzowych od zakończenia udziału w projekcie podjęły naukę w formach szkolnych lub otrzymały zwrotne lub bezzwrotne środki na podjęcie działalności gospodarczej z EFS (zarówno w danym projekcie realizowanym przez beneficjenta, jak i w innych projektach EFS).

2. Efektywność zatrudnieniowa jest mierzona wśród uczestników projektu, którzy:

i. zakończyli udział w projekcie; zakończenie udziału w projekcie to zakończenie uczestnictwa we wszystkich formach wsparcia przewidzianych dla danego uczestnika w ramach projektu EFS (z uwzględnieniem wyłączeń wskazanych w punkcie 1) lub

ii. przerwali udział w projekcie wcześniej, niż uprzednio było to planowane z powodu podjęcia pracy spełniającej warunki opisane w pkt 7 - 8 lub

iii. podjęli pracę, jednak jednocześnie kontynuowali udział w projekcie[[4]](#footnote-4);

3. Zatrudnienie to podjęcie pracy w oparciu o:

i. stosunek pracy (regulowany w szczególności ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy) (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) lub

ii. podjęcie działalności gospodarczej (regulowane w szczególności ustawą z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców) (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1292 z późn. zm.);

4. Efektywność zatrudnieniowa mierzona jest jako iloraz liczby osób, które podjęły zatrudnienie zgodnie z pkt 3 w stosunku do liczby osób wskazanych w pkt 2;

5. Podczas pomiaru spełnienia kryterium efektywności zatrudnieniowej, uczestników projektu należy wykazywać w liczniku wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w momencie podjęcia pracy, ale nie później niż po upływie 90 dni kalendarzowych od zakończenia udziału w projekcie. W mianowniku wskaźnika efektywności zatrudnieniowej należy wykazywać osoby w momencie zakończenia ich udziału w projekcie lub w sytuacji, o której mowa w pkt 2 ppkt ii oraz pkt 2 ppkt iii. Działalność gospodarcza powinna zostać rozpoczęta w okresie do 90 dni kalendarzowych od zakończenia przez uczestnika udziału w projekcie. Uczestnik projektu jest wykazywany w liczniku wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w momencie wykazania rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej;

6. Spełnienie kryterium efektywności zatrudnieniowej jest monitorowane od początku realizacji projektu (narastająco);

7. Kryterium efektywności zatrudnieniowej w przypadku stosunku pracy należy uznać za spełnione, jeżeli uczestnik projektu zostanie zatrudniony przynajmniej na ½ etatu na okres co najmniej 1 miesiąca[[5]](#footnote-5). W przypadku osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi lub niepełnosprawnością w stopniu znacznym kryterium efektywności zatrudnieniowej należy uznać za spełnione, gdy uczestnik projektu zostanie zatrudniony przynajmniej na ¼ etatu na okres co najmniej 1 miesiąca;

8. Warunkiem uwzględnienia w liczbie osób pracujących uczestnika projektu, który rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej, jest dostarczenie dokumentu potwierdzającego fakt rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej (np. dowód opłacenia należnych składek na ubezpieczenia społeczne lub zaświadczenie wydane przez upoważniony organ – np. ZUS, Urząd Skarbowy, urząd miasta lub gminy). Dokumentem potwierdzającym fakt rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej może być również wyciąg z wpisu do CEIDG wydrukowany przez beneficjenta lub uczestnika projektu i dostarczony do beneficjenta, w którym określona została data rozpoczęcia działalności gospodarczej;

9. W przypadku zaistnienia sytuacji opisanej w pkt 2 ppkt iii kryterium efektywności zatrudnieniowej należy uznać za spełnione, jeśli uczestnik będzie pracował w momencie zakończenia udziału w projekcie oraz pod warunkiem spełnienia pozostałych warunków określonych w niniejszym załączniku;

10. Beneficjent powinien zobowiązać uczestników projektu do przedstawienia informacji o otrzymaniu zwrotnych lub bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej w innych projektach współfinansowanych z EFS;

11. 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 przynajmniej na ½ etatu lub podjęły własną działalność gospodarczą;

12. W celu potwierdzenia podjęcia pracy wystarczające jest dostarczenie przez uczestnika projektu dokumentów potwierdzających nawiązanie stosunku pracy lub podjęcia działalności gospodarczej (np. kopia umowy o pracę, zaświadczenie z zakładu pracy o zatrudnieniu, zaświadczenie potwierdzające rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej – wpis do CEiDG albo KRS[[6]](#footnote-6), dowód opłacenia należnych składek na ubezpieczenia społeczne). **Mając na uwadze powyższe, na etapie rekrutacji do projektu Beneficjent powinien zobowiązać uczestników projektu do dostarczenia dokumentów potwierdzających podjęcie pracy do 90 dni kalendarzowych od wystąpienia sytuacji opisanych w pkt 2, o ile uczestnik ten podejmie pracę;**

13. PUP-y, MRPiPS, KG OHP 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 niniejszym załączniku oraz w Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020(dla metodyki określonej podrozdziale 3.2 dokumentu str. 20);

14. Kryterium efektywności zatrudnieniowej jest mierzone w odniesieniu do wskazanych w kryterium grup docelowych.

**III. Kryterium efektywności zawodowej** – dla niniejszego konkursu minimalny poziom kryterium efektywności zawodowej dla uczestników projektu wynosi **13 %**.

Informacja dot. sposobu i mierzenia efektywności zawodowej:

1 Efektywność zawodowa zgodnie z Wytycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020 (metodyka określona w podrozdziale 3.2 dokumentu str. 24) jest mierzona wyłącznie wśród tych uczestników projektu, którzy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie **byli osobami pracującymi wymienionymi w punkcie f-i (w części I.) niniejszego dokumentu**, z wyłączeniem osób, które w ramach projektu lub w okresie 90 dni kalendarzowych od zakończenia udziału w projekcie otrzymały zwrotne lub bezzwrotne środki na podjęcie działalności gospodarczej z EFS (zarówno w danym projekcie realizowanym przez beneficjenta, jak i w innych projektach EFS).

2. Efektywność zawodowa jest mierzona wśród uczestników projektu, którzy:

i. zakończyli udział w projekcie; zakończenie udziału w projekcie to zakończenie uczestnictwa we wszystkich formach wsparcia przewidzianych dla danego uczestnika w ramach projektu EFS lub

ii. przerwali udział w projekcie wcześniej, niż uprzednio było to planowane, z powodu poprawy swojej sytuacji na rynku pracy spełniającej warunki opisane w pkt 3 lub

iii. poprawili swoją sytuację na rynku pracy zgodnie z warunkami opisanymi w pkt 3, jednak jednocześnie kontynuowali udział w projekcie lub

iv. przeszli z rolniczego systemu emerytalnego (KRUS) do powszechnego systemu emerytalnego (ZUS);

3. Poprawa sytuacji na rynku pracy rozumiana jest jako:

i. przejście z niepewnego[[7]](#footnote-7) do stabilnego zatrudnienia[[8]](#footnote-8) lub

ii. przejście z niepełnego[[9]](#footnote-9) do pełnego zatrudnienia lub

iii. zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kwalifikacji, kompetencji lub umiejętności lub

iv. awans[[10]](#footnote-10) w dotychczasowej pracy lub

v. zmiana pracy na wyżej wynagradzaną[[11]](#footnote-11) lub

vi. zwiększenie wymiaru etatu (jedynie w przypadku osób z niepełnosprawnościami).

4. Efektywność zawodowa mierzona jest jako iloraz liczby osób, których sytuacja na rynku pracy uległa poprawie zgodnie z pkt 3 w stosunku do liczby osób wskazanych w pkt 2 pomnożony przez 100%;

5. Podczas pomiaru spełnienia kryterium efektywności zawodowej uczestników projektu należy wykazywać w liczniku wskaźnika efektywności zawodowej w momencie poprawy sytuacji na rynku pracy, ale nie później niż po upływie 90 dni kalendarzowych od zakończenia udziału w projekcie. W mianowniku wskaźnika efektywności zawodowej należy wykazywać osoby w momencie zakończenia ich udziału w projekcie lub w sytuacji, o której mowa w pkt 2 ppkt ii oraz pkt 2 ppkt iii.;

6. Spełnienie kryterium efektywności zawodowej jest monitorowane od początku realizacji projektu (narastająco);

7. W celu potwierdzenia poprawy sytuacji na rynku pracy wymagane jest dostarczenie przez uczestnika projektu dokumentów potwierdzających co najmniej jedną ze zmian opisanych w pkt 3 (np. kopia umowy o pracę, opis zakresu czynności lub stanowiska pracy, zaświadczenie z zakładu pracy o zatrudnieniu, zaświadczenie potwierdzające rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej). **Mając na uwadze powyższe, na etapie rekrutacji do projektu Beneficjent powinien zobowiązać uczestników projektu do dostarczenia dokumentów potwierdzających poprawę ich sytuacji na rynku pracy do 90 dni kalendarzowych od wystąpienia sytuacji opisanych w pkt 2, o ile sytuacja uczestnika na rynku pracy poprawi się**;

8. W przypadku zaistnienia sytuacji opisanej w pkt 2 ppkt iii kryterium efektywności zawodowej należy uznać za spełnione, jeśli uczestnik projektu będzie w lepszej sytuacji na rynku pracy w rozumieniu pkt 3 w momencie zakończenia udziału w projekcie oraz pod warunkiem spełnienia pozostałych warunków określonych w niniejszym dokumencie;

9. W przypadku wsparcia osób odchodzących z rolnictwa i ich rodzin, którzy w momencie przystąpienia do projektu mieli status osób pracujących, efektywność udzielonego wsparcia weryfikowana jest jako odsetek uczestników projektów, którzy przeszli z rolniczego systemu emerytalnego (KRUS) do powszechnego systemu emerytalnego (ZUS).

1. W odniesieniu do miesiąca poprzedzającego dzień przystąpienia do projektu. [↑](#footnote-ref-1)
2. UWAGA osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny mogą zostać objęci efektywnością zatrudnieniową (60,4%) tylko w przypadku gdy dodatkowo wpisują się w definicję osoby bezrobotnej lub biernej zawodowo (np. gdy osoba jest ubezpieczona w KRUS, a powierzchnia jej gospodarstwa nie przekracza 2ha przeliczeniowych oraz gdy dana osoba nie wykonuje pracy na rzecz gospodarstwa) i zarazem nie zaliczają się do żadnej z grup wymienionych w punkcie 1. W innym przypadku osoby odchodzące z rolnictwa i ich rodziny biorący udział w projekcie będą objęci efektywnością zawodową na poziomie 13 % (zgodnie z zasadami opisanymi w pkt. III niniejszego dokumentu). [↑](#footnote-ref-2)
3. W przypadku osób, które rozpoczynają udział w projekcie w czasie urlopu wychowawczego kryterium efektywności zatrudnieniowej będzie spełnione pod warunkiem zawarcia umowy o pracę po zakończeniu udziału w projekcie zgodnie z Wytycznymi w zakresie przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020. [↑](#footnote-ref-3)
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 lub dokończenia udziału w szkoleniu finansowanym w ramach projektu. [↑](#footnote-ref-4)
5. Miesiąc to część roku obejmująca od 28 do 31 dni. Jeżeli umowa zawarta została na okres co najmniej od pierwszego do ostatniego dnia danego miesiąca lub na co najmniej 30 dni (w miesiącu lutym może to być 28 lub 29 dni w roku przestępnym), to należy uznać, że zawarta została na miesiąc. [↑](#footnote-ref-5)
6. W sytuacji, gdy uczestnik projektu poinformuje beneficjenta o podjęciu działalności gospodarczej, wpis do CEIDG lub KRS może być wygenerowany przez beneficjenta. [↑](#footnote-ref-6)
7. Niepewne zatrudnienie należy rozumieć jako zatrudnienie tymczasowe, czyli oparte na umowie o pracę na czas określony, w tym na zastępstwo, umowie na okres próbny, umowie cywilnoprawnej lub pomoc w gospodarstwie rolnym w charakterze domownika. [↑](#footnote-ref-7)
8. Stabilne zatrudnienie należy rozumieć jako zatrudnienie oparte na umowie o pracę na czas nieokreślony lub samozatrudnienie. [↑](#footnote-ref-8)
9. Niepełne zatrudnienie należy rozumieć jako niedobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taka sytuacja ma miejsce wtedy, gdy osoba deklaruje, że pracuje w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ nie może znaleźć pracy na pełen etat. [↑](#footnote-ref-9)
10. Awans w pracy rozumiany jest zarówno jako zmiana stanowiska pracy na wyższe i wiążące się z innym niż dotychczas zakresem zadań (awans stanowiskowy), jak i zwiększenie wynagrodzenia (awans finansowy). W przypadku awansu finansowego mowa jest o zwiększeniu wynagrodzenia niewynikającego z przepisów prawa krajowego odnoszących się do regulowania np. wysokości stawek godzinowych i płacy minimalnej. Awans stanowiskowy i awans finansowy nie muszą występować łącznie. [↑](#footnote-ref-10)
11. Zmiana pracy na wyżej wynagradzaną oznacza wzrost wynagrodzenia brutto o co najmniej 10% liczony od zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego w poprzednim miejscu pracy. Do wzrostu wynagrodzenia nie wlicza się dodatkowego wynagrodzenia np. premii, nagród jubileuszowych, czy zwiększenia wynagrodzenia wynikającego z przepisów prawa (np. wzrostu płacy minimalnej). [↑](#footnote-ref-11)