

MINISTERSTWO
ROZWOJU REGIONALNEGO

DEPARTAMENT ZARZĄDZANIA
EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM

DZF.I.8610.63.2015.SK.2
NK: 251373 15

Warszawa, 16 września 2015 r.

Instytucje Pośredniczące Osi I PO WER
wg rozdzielnika

Barbara Piastowa

w nawiązaniu do pisma z 10 sierpnia br. (znak: DZF.I.8610.63.2015.SK.1) przekazującego zalecenia w zakresie Planów działania przygotowywanych dla osi I osoby młode na rynku pracy PO WER oraz minimalne poziomy kryterium efektywności zatrudnieniowej do zastosowania przez IP PO WER pragnę przekazać uzupełnienie wcześniej przedstawionych informacji.

W nawiązaniu do pytań o mierzenie kryterium efektywności zatrudnieniowej w stosunku do osób o niskich kwalifikacjach uprzejmie informuję, że Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju (MIIR) określiło minimalny poziom kryterium efektywności zatrudnieniowej dla osób o niskich kwalifikacjach (z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym) co najmniej na poziomie 36% z intencją ukierunkowania wsparcia na grupy znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy tj. osób o najniższym poziomie wykształcenia. Jednak z uwagi na wątpliwości zgłaszane przez IP, MIIR informuje, że **minimalny poziom kryterium efektywności zatrudnieniowej dla całej kategorii osób o niskich kwalifikacjach, czyli dla osób posiadających wykształcenie na poziomie do ISCED 3 włącznie (do poziomu wykształcenia ponadgimnazjalnego włącznie), wynosi co najmniej 48%**. Poziomy te zostały określone na podstawie danych z badań ewaluacyjnych zrealizowanych w PO KL.

W związku z tym, IP mogą zdecydować, czy stosować określony w piśmie z 10 sierpnia br. minimalny poziom kryterium efektywności zatrudnieniowej dla osób o niskich kwalifikacjach na poziomie 36% i tym samym ukierunkować wsparcie na osoby z najniższym wykształceniem, czy kierować wsparcie do pełnej grupy osób o niskich kwalifikacjach (wliczając wykształcenie ponadgimnazjalne) ale przy jednocześnie zastosowanym wyższym poziomie kryterium efektywności zatrudnieniowej (48%). Pozostałe progi kryterium efektywności zatrudnieniowej określone w piśmie z 10 sierpnia br. pozostają bez zmian.

Jednocześnie pragnę podkreślić, że określone na podstawie Wytocznych minimalne poziomy efektywności zatrudnieniowej **nie determinują obowiązkowego uczestnictwa wszystkich grup w ramach projektu**. Pomiar kryterium efektywności zatrudnieniowej jest obowiązkowy dla grup, które ostatecznie wystąpią w projekcie, zgodnie z założeniami kryteriów określonymi w naborze wniosków lub założeniami projektodawcy wyrażonymi we wniosku o dofinansowanie. Nie jest zatem konieczne zapewnienie w projekcie przedstawicielstwa wszystkich grup osób dla których określone są minimalne poziomy efektywności zatrudnieniowej, chyba że taki wymóg był nałożony kryteriami wyboru projektów obowiązującymi w ramach naboru albo sam wnioskodawca zobowiązał się do objęcia wsparciem wszystkich grup, dla których określone zostały minimalne poziomy efektywności zatrudnieniowej.

Ponadto, w nawiązaniu do licznych zapytań odnośnie spełnienia tego kryterium na etapie oceny wniosku o dofinansowanie oraz metodologii jego liczenia podczas realizacji projektu uprzejmie informuję, że uzależnione jest to od specyfiki projektu i przybiera następujące warianty:



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Ministerstwo
Rozwoju Regionalnego
ul. Wspólna 2/4
00-926 Warszawa

tel. (22) 273 80 51
fax (22) 273 89 19
www.mrr.gov.pl
www.funduszeuropejskie.gov.pl

UNIA
EUROPEJSKA



1. Projekty sprofilowane na konkretną grupę docelową

W sytuacji gdy, kryteria wyboru projektów stawiały beneficjentom wymóg profilowania wsparcia na określoną grupę docelową bądź premiowały projekty skierowane do konkretnej grupy docelowej np. do osób z niepełnosprawnościami czy osób długotrwale bezrobotnych, albo gdy sam projektodawca określił we wniosku wybrane grupy docelowe do których kierował będzie wsparcie, w takiej sytuacji projektodawca mierzy efektywność zatrudnieniową w projekcie wyłącznie w odniesieniu do grupy docelowej określonej we wniosku o dofinansowanie. Jeżeli projekt ma być skierowany w całości do jednej grupy docelowej np. osób z niepełnosprawnościami efektywność mierzona jest wyłącznie w odniesieniu do tej grupy, a w przypadku gdy uczestnik projektu posiada jednocześnie cechy innej grupy np. jest kobietą lub osobą z długotrwale bezrobotną – nie jest konieczne uzyskanie w projekcie minimalnego poziomu efektywności zatrudnieniowej dla tych pozostałych grup.

2. Projekty nie uwzględniające profilowania wsparcia na konkretną grupę docelową

W sytuacji gdy IP w regulaminie konkursu czy poprzez kryteria wyboru projektów nie wymagała profilowania wsparcia na konkretną grupę docelową i pozostawiła cały katalog grup docelowych oraz jeżeli sam wnioskodawca nie sprofilował projektu na konkretne grupy docelowe, należy mierzyć efektywność zatrudnieniową dla wszystkich grup, które wystąpią w projekcie.

Jednocześnie, jeżeli uczestnik wpisuje się w wiele kategorii (np. posiada cechę osoby z niepełnosprawnością oraz osoby długotrwale bezrobotnej) wówczas tą samą osobę wlicza się przy pomiarze efektywności zatrudnieniowej dla wszystkich kategorii, w które się wpisuje.

Jeżeli w projektach, w których nie wprowadzono profilowania wsparcia na konkretną grupę docelową, w wyniku rekrutacji, beneficjentowi nie uda się zrekrutować osoby należącej do danej kategorii np. osób z niepełnosprawnością, to wówczas po udokumentowaniu tego faktu nie mierzy efektywności dla tej grupy docelowej i wykazuje tylko efektywność dla tych grup docelowych, które w rzeczywistości zostały objęte wsparciem w projekcie. Niniejsze rozwiązanie nie ma zastosowania dla projektów, w których wsparcie było profilowane i udział konkretnej grupy był określony w kryteriach wyboru projektów lub we wniosku przez samego projektodawcę.

Instytucja Zarządzająca PO WER pragnie jednocześnie zwrócić uwagę jeszcze na dwie kwestie. Zgodnie z zapisami *Wytycznych w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020*, intencją ustanowionych rozwiązań jest przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji. Tym samym, jakiegokolwiek ograniczanie udziału osób z niepełnosprawnościami w realizowanych projektach, jest ewidentnym przykładem łamania ww. Wytycznych oraz przejawem dyskryminacji. IZ PO WER pragnie ponadto podkreślić, iż w projektach konkursowych mających na celu aktywizację zawodową, w których warunkiem udziału jest przejście rekrutacji nie da się z góry założyć (wręcz nie powinno się tego robić), czy uczestnikiem projektu będzie lub nie osoba z niepełnosprawnością ruchową czy zaburzeniem psychicznym zatem osoby z niepełnosprawnościami powinny mieć zagwarantowany równy dostęp do projektów.


ZCA DYREKTORA DEPARTAMENTU
Piotr Krasuski

DW: Dyrekcja, WM, WE