

### Nabór numer FEKP.08.22-IZ.00-004/23

Lp.	Pytania	Odpowiedzi Instytucji Zarządzającej programem Fundusze Europejskie dla Kujaw i Pomorza 2021-2027
1.	<p><b>Na podstawie, których ze stawek wymienionych w Wytycznych dotyczących realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027 (dalej Wytyczne) należy ustalać budżet na utworzenie miejsc pracy i ich utrzymanie?</b></p>	<p>Na podstawie Wytycznych obecnie stawka jednostkowa na utworzenie miejsca pracy w PS wynosi 31 229 zł. Stawka jednostkowa na utrzymanie miejsca pracy w PS jest kwalifikowalna tylko łącznie ze stawką na utworzenie miejsca pracy i wynosi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 31 410 zł (w okresie do 30 czerwca 2023 r.) i 32 400 zł (w okresie od 1 lipca 2023 r.) – w przypadku utrzymania miejsca pracy na pełen etat przez 12 miesięcy;</li> <li>b) 23 558 zł (w okresie do 30 czerwca 2023 r.) i 24 300 zł (w okresie od 1 lipca 2023 r.) – w przypadku utrzymania miejsca pracy na <math>\frac{3}{4}</math> etatu przez 12 miesięcy;</li> <li>c) 15 705 zł (w okresie do 30 czerwca 2023 r.) i 16 200 zł (w okresie od 1 lipca 2023 r.) – w przypadku utrzymania miejsca pracy na <math>\frac{1}{2}</math> etatu przez 12 miesięcy.</li> </ul> <p>Podmioty, które aplikują w ramach naboru nr FEKP.08.22-IZ.00-004/23 na wsparcie na rzecz ekonomii społecznej realizowane przez Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej w województwie kujawsko-pomorskim powinny planować budżety w oparciu o stawki jednostkowe obowiązujące od 1 lipca 2023 r.</p>
2.	<p><b>Czy stawki jednostkowe na utworzenie i utrzymanie miejsc pracy będą indeksowane? Czy nastąpi indeksacja określonych stawek w lipcu 2023 r.?</b></p>	<p>Na podstawie Wytycznych dotyczących realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027 (dalej Wytyczne) stawki jednostkowe na utworzenie miejsca pracy w PS i utrzymanie miejsca pracy w PS podlegają indeksacji według następujących wskaźników:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) stawka jednostkowa na utworzenie miejsca pracy w PS – zmianę przeciętnego wynagrodzenia za pracę w oparciu o Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego o wysokości przeciętnego wynagrodzenia za poprzedni rok;</li> <li>b) stawka jednostkowa na utrzymanie miejsca pracy w PS – zmianę minimalnego wynagrodzenia za pracę.</li> </ul>

		<p>Indeksacja obu stawek jednostkowych będzie przeprowadzana corocznie w terminie do 30 kwietnia, po oficjalnym ogłoszeniu wysokości przeciętnego i minimalnego wynagrodzenia przez uprawnione podmioty.</p> <p>Zindeksowane od 1 lipca 2023 r. stawki na utrzymanie miejsc pracy zostały wskazane w odpowiedzi na pytanie powyżej. Stawki te zostały też określone w Wytycznych oraz w Załączniku nr 6 do Regulaminu wyboru projektów dla naboru nr FEKP.08.22-IZ.00-004/23.</p>
3.	<b>Ile wynosi minimalny wkład własny do projektu? Od jakiej kwoty wydatków kwalifikowalnych projektu jest on wnoszony?</b>	<p>Na podstawie Regulaminu wyboru projektów dla naboru nr FEKP.08.22-IZ.00-004/23 wkład własny stanowi minimum 5% wydatków kwalifikowalnych, dotyczących wyłącznie części budżetu projektu pomniejszonego o środki przekazywane przez beneficjentów na tworzenie i utrzymanie miejsc pracy (objęte stawką jednostkową).</p>
4.	<b>Czy w ramach projektów dotyczących wsparcia na rzecz ekonomii społecznej realizowanych przez Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej pomocy de minimis może udzielać tylko Partner Wiodący (Lider projektu)? Jeżeli tak, to co w związku z tym z projektami realizowanymi w partnerstwie?</b>	<p>Instytucja Zarządzająca FEdKP stoi na stanowisku, że planując realizację wsparcia w obszarze ekonomii społecznej przez OWES należy oprzeć się o zapisy rozporządzenia Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 20 grudnia 2022 r. w sprawie udzielania pomocy de minimis oraz pomocy publicznej w ramach programów finansowanych z EFS+ na lata 2021-2027 (dalej: rozporządzenie). Na podstawie § 6 ust. 1 rozporządzenia pomoc de minimis może być udzielona przedsiębiorcy w formie dotacji. Zgodnie z § 6 ust. 2 rozporządzenia, pomoc de minimis (jest to forma pomocy dopuszczalna w projektach OWES), może być udzielana przez instytucję zarządzającą, instytucję pośredniczącą, instytucję wdrażającą lub beneficjenta. Przy obecnym brzmieniu rozporządzenia, niemożliwe jest więc udzielanie pomocy de minimis przez partnera projektu. Takie stanowisko zostało też przekazane przez Instytucję Koordynującą EFS+ do Instytucji Zarządzających Programami Regionalnymi pismem z dnia 2 maja 2023 r. (znak sprawy: DZF-VI.6810.7.2023.JS).</p> <p>W piśmie tym Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej poinformowało, że wobec wypracowanej wcześniej interpretacji, która określa zakres pomocy de minimis we wsparciu udzielanym przez OWES w ramach EFS, duża część działań w tych projektach mogłaby być realizowana wyłącznie przez beneficjenta (lidera projektu). W związku z faktem, że wypracowana w perspektywie 2014-2020 praktyka realizacji</p>

		<p>projektów OWES, polegająca m.in. na łączeniu potencjałów partnerów w OWES, okazała się dobrym rozwiązaniem i została także uwzględniona w zapisach ustawy o ekonomii społecznej, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej poinformowało, że niezwłocznie przeanalizuje możliwość zmiany rozporządzenia, aby umożliwić udzielanie pomocy de minimis także przez partnerów projektu.</p> <p>W Regulaminie wyboru projektów wskazaliśmy, że w przypadku zmiany rozporządzenia i umożliwienia udzielania pomocy de minimis również przez partnerów projektu, IZ FEdKP dopuści możliwość zmian w projektach w zakresie zgodnym z nowelizacją. Zmiany będą możliwe zarówno na etapie negocjacji, jak i po podpisaniu umowy o dofinansowanie – w zależności od momentu wejścia w życie nowelizacji rozporządzenia.</p>
5.	<b>Do kogo jest skierowane wsparcie reintegracyjne? Jakie podmioty mogą realizować działania reintegracyjne? Co w przypadku gdy określone podmioty nie dysponują odpowiednią ofertą lub odpowiednim potencjałem dla realizacji działań reintegracyjnych? Jak należy rozumieć współpracę w zakresie realizacji usługi wsparcia działań reintegracyjnych?</b>	<p>W art. 6 ust. 1 Ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej (Dz. U. 2022, poz. 1812 z zm.) (dalej: Ustawa) przedsiębiorstwo społeczne (PS) zostało zobowiązane do opracowania i realizacji indywidualnego planu reintegracyjnego dla zatrudnionych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, którym której został udzielony instrument wsparcia, o którym mowa w art. 21 lub art. 22. Na podstawie <i>Wytycznych dotyczących realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027</i> dofinansowanie realizacji indywidualnego planu reintegracyjnego powiązane jest z wypłatą wsparcia reintegracyjnego w całym okresie realizacji planu wynosi do 300% minimalnego wynagrodzenia za pracę na jednego pracownika. W art. 29 ust. 3 ustawy wskazano, że podstawową formą tej współpracy jest zapewnienie wsparcia reintegracyjnego dla zagrożonych wykluczeniem społecznym pracowników PS przez podmioty zatrudnienia socjalnego (PZS).</p> <p>Instytucja Koordynująca EFS+ (IK EFS+) w piśmie z dnia 2 maja 2023 r. (znak sprawy: DZF-VI.6810.7.2023.JS) wskazała, że na podstawie art. 29 ust 1 pkt 3 w związku z ust. 2 Ustawy usługę wsparcia działań reintegracyjnych podejmowanych przez PS, Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES) realizuje we współpracy PZS tj. centrami i klubami integracji społecznej (CIS/KIS). Tym samym w celu realizacji usługi reintegracyjnej OWES zobowiązany jest nawiązać współpracę z PZS, gdyż tym podmiotom ustawodawca powierza wykonanie tego zadania na co</p>

bezpośrednio wskazuje art. 29 ust 2 i 3 ustawy o ekonomii społecznej. Na każdą usługę wsparcia może składać się szereg działań podejmowanych na rzecz konkretnej osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym. Jeżeli zakres tych działań lub ich charakter przekraczają możliwości PZS, z którym współpracuje OWES, ośrodek we współpracy z PZS może podjąć decyzję o konieczności zlecenia ich realizacji innym podmiotom, zapewniającym rzetelne wsparcie dla danej osoby. IK EFS+ w przedmiotowym piśmie określiła, że „współpracę” w zakresie realizacji usługi wsparcia działań reintegracyjnych należy rozumieć szeroko, jako różne działania obejmujące m.in. czynności związane z zaplanowaniem i organizacją tej usługi, jak również jej realizację we współpracy z PZS, która polega przede wszystkim na realizacji przez CIS/KIS konkretnych działań reintegracyjnych skierowanych do konkretnych osób wykluczonych, zatrudnionych w PS. Przy organizowaniu takiego skonkretyzowanego i zindywidualizowanego wsparcia OWES powinien w pierwszej kolejności wziąć pod uwagę potrzeby osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym, a także potencjał PZS.

IK EFS+ w przywołanym powyżej piśmie wskazała, że ustawodawca pozostawił stronom swobodę kształtowania współpracy, o której mowa w przywołanym przepisie. W art. 29 ust. 3 ustawy wskazano, że podstawową formą tej współpracy jest zapewnienie wsparcia reintegracyjnego dla zagrożonych wykluczeniem społecznym pracowników PS przez PZS. Zakres współpracy OWES z PZS powinien być dostosowany do potrzeb osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, których zatrudnienie w PS wspierane jest przez OWES. Ponadto przy określaniu form zakresu tej współpracy znaczenie ma również potencjał PZS oraz uwarunkowania lokalne. Z uwagi na doświadczenie PZS w konstruowaniu indywidualnych planów zatrudnienia socjalnego uzasadniona jest współpraca między PZS a OWES przy tworzeniu zarówno ogólnych rozwiązań w zakresie przygotowywania indywidualnych planów reintegracji, jak i w opracowywaniu takich planów dla konkretnych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym zatrudnionych w PS. Jednocześnie współpraca ta może przybierać także inne formy takie jak: wymianę i upowszechnianie informacji o ofercie PZS i OWES, wymianę informacji o profilu działalności PZS (np. tematyce warsztatów zawodowych) oraz o przedmiocie działalności PS, którym OWES planuje udzielić wsparcia czy wspólne planowanie

		<p>ścieżki reintegracji. Współpraca może być realizowana na podstawie zawartej umowy lub porozumienia, które gwarantować będzie optymalizację i wysoką jakość udzielanego PS wsparcia działań reintegracyjnych. Zatem umowa/porozumienie powinny określać zasady i zakres współpracy obu instytucji, w tym dotyczące wymiany informacji o planowanym i udzielonym wsparciu i jego efektach. Zgodnie z intencją ustawodawcy, zadania OWES powinny koncentrować się przede wszystkim na wypracowywaniu we współpracy z PZS koncepcji wsparcia, jego planowaniu i organizowaniu, z uwzględnieniem potencjału oraz możliwości PZS. Działania reintegracyjne w PS, realizowane we współpracy z PZS, zgodnie z art. 29 ust 1 pkt 3 ustawy o ekonomii społecznej finansuje OWES. Oznacza to, że w przypadku usług reintegracyjnych, w ramach których pracownik PS korzysta z działań prowadzonych przez PZS, OWES może pokryć część lub całość kosztów tych działań. Zadania OWES dotyczące usługi wsparcia działań reintegracyjnych koncentrują się przede wszystkim na aspekcie planowania i organizacji samej usługi we współpracy z PZS, natomiast w przypadku braku możliwości realizacji przez PZS konkretnych działań reintegracyjnych dedykowanych danej osobie zagrożonej wykluczeniem społecznym, zadaniem OWES będzie zlecenie realizacji niezbędnych działań innym podmiotom, jak wspomniano wyżej.</p>
6.	<b>Czy zabezpieczenie prawidłowej realizacji umowy o dofinansowanie projektu na wsparcie ekonomii społecznej może stanowić weksel in blanco wraz z deklaracją wekslową?</b>	<p>Tak, zabezpieczenie prawidłowej realizacji umowy o dofinansowanie projektu na wsparcie ekonomii społecznej może stanowić weksel in blanco wraz z deklaracją wekslową. Instytucja Koordynująca Europejski Fundusz Społeczny + (IK EFS+) w piśmie z dnia 27 lutego 2023 r. (znak sprawy: DZF-IV.6610.74.2022.IK) wskazała, że stosownie do przepisów § 5 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 21 września 2022 r. w sprawie zaliczek w ramach programów finansowanych z udziałem środków europejskich, zabezpieczenie jest ustanawiane w formie weksla in blanco wraz z deklaracją wekslową m.in., w przypadku gdy beneficjent jest podmiotem świadczącym usługi publiczne. IK EFS+ wyjaśniła w przedmiotowym piśmie, że usługi publiczne nie zostały zdefiniowane w prawodawstwie krajowym ani unijnym. Zgodnie jednak z powszechnie przyjętym rozumieniem tych usług są to usługi świadczone przez administrację publiczną obywatelom bezpośrednio (w ramach sektora publicznego) lub poprzez finansowanie podmiotów prywatnych zapewniających daną usługę.</p>



		<p>Stosownie zaś do art. 28 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej, rozwój ekonomii społecznej podlega wsparciu przez władze publiczne, w szczególności przez świadczenie usług wsparcia podmiotów ekonomii społecznej. Usługi te realizuje samodzielnie samorząd województwa lub zleca ich realizację akredytowanemu ośrodkowi wsparcia ekonomii społecznej (art. 59 ust. 2 ww. ustawy).</p> <p>Z uwagi na powyższe IK EFS+ uznała, że akredytowane ośrodki wsparcia ekonomii społecznej, realizując usługi wsparcia podmiotów ekonomii społecznej, o których mowa w art. 29 ust 1. ustawy o ekonomii społecznej, podlegają regulacji przewidzianej w § 5 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 21 września 2022 r. w sprawie zaliczek w ramach programów finansowanych z udziałem środków europejskich.</p>
7.	<b>Czy stawki jednostkowe dotyczące utworzenia nowych miejsc pracy i ich utrzymania przez 12 miesięcy będą rozliczane na podstawie wskaźników? Czy ich rozliczenie będzie wymagało kontroli merytorycznego zakresu wydatków wskazanych w biznesplanie?</b>	<p>Stawki jednostkowe na utworzenie nowych miejsc pracy i ich utrzymanie przez 12 miesięcy będą rozliczane na podstawie wskaźników. Rozliczenie kosztów za pomocą uproszczonej metody rozliczania wydatków dokonywane jest w oparciu o faktyczny postęp realizacji projektu i osiągnięte wskaźniki, przy czym w przypadku stawek jednostkowych – rozliczenie następuje według określonej kwoty stawki jednostkowej i liczby stawek jednostkowych (produktów lub rezultatów) zrealizowanych w ramach projektu.</p> <p>Na podstawie <i>Wytycznych dotyczących realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027</i> stawka jednostkowa na utworzenie miejsca pracy w PS obejmuje środki finansowe przyznane PS na utworzenie przez niego miejsca pracy dla osoby, która dzięki temu poprawi swój status na rynku pracy. Stawka jednostkowa na utworzenie miejsca pracy w PS jest kwalifikowalna jeżeli osiągnięty zostanie określony dla niej wskaźnik, tj. <b>liczba miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwie społecznym</b>. Wskaźnik mierzy liczbę nowoutworzonych ze środków EFS+ miejsc pracy dla kwalifikowalnych w ramach projektu osób. Jako miejsce pracy na potrzeby rozliczenia stawki jednostkowej na utworzenie miejsca pracy, należy rozumieć zatrudnienie na podstawie umowy o pracę lub spółdzielczej umowy o pracę w wymiarze co najmniej ½ etatu, a w przypadku osób z niepełnosprawnością sprzężoną lub ze znacznym stopniem niepełnosprawności) w wymiarze co najmniej</p>

		<p>¼ etatu. Pomiar wskaźnika dokonywany jest do 3 miesięcy od wypłaty wsparcia w celu potwierdzenia faktycznego utworzenia miejsca pracy i tym samym kwalifikowalności stawki utworzenia miejsca pracy. Za dzień utworzenia miejsca pracy uznaje się datę rozpoczęcia pracy nowozatrudnionej osoby.</p> <p>Stawka jednostkowa na utrzymanie miejsca pracy w PS obejmuje środki finansowe przyznane PS na utrzymanie przez 12 miesięcy (tj. od 1 do 12 miesięcy) miejsca pracy, które zostało przez PS utworzone w ramach stawki na utworzenie miejsca pracy. Stawka jednostkowa na utrzymanie miejsca pracy w PS jest kwalifikowalna jeżeli osiągnięty zostanie określony dla niej wskaźnik:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>w przypadku stawki, o której mowa w pkt 8 lit. a – liczba miejsc pracy utrzymanych przez 12 miesięcy na pełny etat;</li><li>w przypadku stawki, o której mowa w pkt 8 lit. b – liczba miejsc pracy utrzymanych przez 12 miesięcy w wymiarze co najmniej <math>\frac{3}{4}</math> etatu;</li><li>w przypadku stawki, o której mowa w pkt 8 lit. c – liczba miejsc pracy utrzymanych przez 12 miesięcy w wymiarze co najmniej <math>\frac{1}{2}</math> etatu.</li></ol> <p>Wskaźniki, o których mowa powyżej, mierzą liczbę miejsc pracy, które zostały utworzone w PS ze środków EFS+, a następnie utrzymane przez 12 miesięcy.</p> <p>Na podstawie Wytycznych dotyczących realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027 wsparcie finansowe na utworzenie i utrzymanie miejsca pracy jest przyznawane na podstawie biznesplanu. Biznesplan umożliwia tylko ocenę opłacalności planowanego przedsięwzięcia, jego racjonalności finansowej oraz efektów ekonomicznych i korzyści społecznych. Na podstawie <i>Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027</i> koszty rozliczane uproszczoną metodą rozliczania wydatków, w tym na podstawie stawek jednostkowych są traktowane jak wydatki faktycznie poniesione. Nie ma obowiązku gromadzenia faktur i innych dokumentów księgowych o równoważnej wartości dowodowej na potwierdzenie poniesienia wydatku w ramach projektu.</p>
8.	<b>Jaką wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę</b>	Realizacja indywidualnych planów reintegracyjnych jest powiązana z wypłatą wsparcia reintegracyjnego, którego wysokość w całym okresie realizacji planu

**należy przyjąć w celu  
wyliczenia maksymalnej  
stawki wsparcia  
reintegracyjnego – brutto czy  
brutto ze składkami  
finansowanymi przez  
pracodawcę?**

wynosi do 300% minimalnego wynagrodzenia za pracę na jednego pracownika. Ta forma wsparcia, może być świadczona bez przyznawania wsparcia finansowego na utworzenie i utrzymanie miejsca pracy w PS i jest wypłacana wyłącznie w okresie realizacji indywidualnego planu reintegracyjnego. W Wytocznych nie zostało określone czy kwota ta obejmuje wynagrodzenie brutto czy brutto z należnymi składkami pracodawcy. Na podstawie Wytocznych usługi finansowane w ramach wsparcia dotyczą bezpośrednio pracownika lub zespołu PS i mają na celu zwiększenie możliwości udziału w życiu społecznym i zawodowym osoby objętej planem reintegracyjnym. Na podstawie Ustawy o ekonomii społecznej reintegracja społeczna obejmuje działania służące odbudowaniu lub nabyciu i podtrzymaniu umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu, w tym rehabilitację społeczną osób niepełnosprawnych. Reintegracja zawodowa to działania służące zdobyciu nowych kwalifikacji, kompetencji, wiedzy i umiejętności w celu odbudowania lub uzyskania i podtrzymania zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy i awansu zawodowego, w tym rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych. Na podstawie wskazanych definicji realizacja indywidualnych planów reintegracji nie będzie wiązała się z wypłatą wynagrodzenia pracownikom. Z uwagi na powyższe nie powstanie obowiązek naliczania obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne płaconych przez pracodawcę określony w Ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2022 r., poz. 1009 z zm.) i Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 2023 r., poz. 728 z zm.). Z uwagi na powyższe, IZ FEdKP stoi na stanowisku, że wskazana w Wytocznych wysokość wsparcia wynosi do 300% minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto (bez składek na ubezpieczenie społeczne finansowanych przez pracodawcę) na jednego pracownika. Na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. (Dz. U. z 2022, poz. 1952) w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. od dnia 1 lipca 2023 r. wynosi 3 600,00 zł.



9.	<b>Jak należy interpretować zapisy dotyczące kryterium dostępu C.12 „Projekt zakłada, że wsparcie finansowe na tworzenie i utrzymanie miejsc pracy stanowi co najmniej 60% udziału alokacji”. Czy w tym przypadku jako alokację rozumiemy koszty bezpośrednie czy całkowitą wartość projektu?</b>	W Załączniku nr 1 Kryteria wyboru projektów do Regulaminu wyboru projektów w odniesieniu do przedmiotowego kryterium zostało zamieszczone jego doprecyzowanie. Zgodnie z interpretacją Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej w odniesieniu do zapisów Wytycznych dotyczących realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027 alokację na potrzeby rozumienia niniejszego kryterium należy rozumieć jako koszty bezpośrednie projektu.
10.	<b>Czy możliwe jest zakwalifikowanie wynagrodzenia poniesionego przez stronę trzecią (np. pracodawcę/PS, PFRON) na rzecz uczestników projektu np. OWES jako wkładu własnego do projektu? Czy wkład własny mógłby zostać wniesiony w następujących formach:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– <b>wynagrodzenia poniesionego przez PS w trakcie trwałości miejsc pracy na podstawie umowy trójstronnej (PS, OWES, Uczestnik) po wykorzystaniu wsparcia pomostowego,</b></li></ul>	Na podstawie Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027 (dalej: Wytyczne), co do zasady możliwe jest wnoszenie wkładu własnego w formie dodatków i wynagrodzeń wypłaconych uczestnikom projektu przez stronę trzecią i poświadczonych beneficjentowi projektu EFS+. Warunkiem jest, aby wydatki te zostały poniesione zgodnie z przepisami prawa krajowego, z uwzględnieniem zasad wynikających z ustawy o rachunkowości, a ich wartość nie może przekroczyć kosztów poniesionych przez stronę trzecią (wysokość wkładu musi wynikać z dokumentacji księgowej podmiotu wypłacającego, co może podlegać kontroli, i odnosić się wyłącznie do okresu, w którym uczestnik projektu uczestniczy we wsparciu). W Wytycznych wkład własny został zdefiniowany jako wkład beneficjenta do projektu (pieniężny lub niepieniężny), który nie zostanie beneficjentowi przekazany w formie dofinansowania (różnica między kwotą wydatków kwalifikowalnych a kwotą dofinansowania przekazaną beneficjentowi, zgodnie ze stopą dofinansowania dla projektu rozumianą jako % dofinansowania wydatków kwalifikowalnych). Nie jest możliwe uwzględnienie jako wkładu własnego wynagrodzeń wypłacanych przez stronę trzecią (np. przez PS, w ramach dofinansowania PFRON) w okresie zachowania trwałości. Okres trwałości projektu to czas, w którym należy zachować w niezmienionej formie i wymiarze efekty projektu. Dotyczy to w szczególności utrzymania celów oraz

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>dofinansowania PFRON na rzecz uczestników projektu PS w trakcie trwałości miejsc pracy po wykorzystaniu wsparcia pomostowego wniesionego na podstawie umowy trójstronnej,</b></li> <li>– <b>wynagrodzenia poniesionego przez PS w trakcie trwałości miejsc pracy na podstawie umowy trójstronnej (PS, OWES, Uczestnik) w trakcie udziału pracownika – uczestnika projektu w szkoleniach i kursach organizowanych przez OWES i przez niego finansowanych.</b></li> </ul>	<p>wskaźników produktu oraz rezultatu określonych we wniosku o dofinansowanie. W przypadku projektów dotyczących OWES beneficjent na podstawie Wytycznych dotyczących realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027 (sekcja 4.4.1) jest zobowiązany po okresie utrzymania miejsca pracy do zachowania okresu trwałości, który wynosi 6 miesięcy od zakończenia okresu utrzymania miejsca pracy (mierzony od momentu upływu okresu 12 miesięcy finansowania utrzymania miejsca pracy). Jednak zachowanie okresu trwałości miejsc pracy nie może zostać uwzględnione jako jedno z zadań do realizacji w ramach projektu, a wydatki z tym związane nie mogą zostać wskazywane w budżecie projektu. Nie ma w tym przypadku znaczenia źródło pochodzenia środków finansowych z których jest finansowane wynagrodzenie ani umowa określająca wzajemne prawa i obowiązki stron w zakresie wypłat wynagrodzenia. Ponadto w podrozdziale 3.1 Wytycznych w odniesieniu do kryteriów określonych dla wydatku faktycznie poniesionego wskazany został warunek, że w przypadku wynagrodzeń wypłacanych przez stronę trzecią, wnoszony wkład własny może odnosić się wyłącznie do okresu, w którym uczestnik projektu uczestniczy we wsparciu. W okresie zachowania trwałości uczestnicy projektu nie będą już uczestniczyć w żadnej z form wsparcia, która zostanie dofinansowana ze środków projektu.</p> <p>Pośrednio możliwość wnoszenia wkładu własnego w okresie zachowania trwałości utrzymanych miejsc pracy ograniczają też zapisy Regulaminu. W §5 Regulaminu ramach środków przekazywanych przez beneficjentów na tworzenie i utrzymanie miejsc pracy Wkład własny stanowi minimum 5% wydatków kwalifikowalnych, dotyczących wyłącznie części budżetu projektu pomniejszonego o środki przekazywane przez beneficjentów na tworzenie i utrzymanie miejsc pracy (objęte stawką jednostkową).</p> <p>Z uwagi na powyższe nie ma możliwości wnoszenia wkładu własnego w okresie zachowania trwałości.</p>
11.	<b>Jak należy zdefiniować status nowego pracownika w</b>	Na podstawie zapisów podrozdziału 4.4 „Wytycznych dotyczących realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027” (dalej: Wytyczne) w ramach projektów

	<b>przypadku wsparcia reintegracyjnego?</b>	<p>OWES możliwe jest dofinansowanie realizacji indywidualnych planów reintegracyjnych. Ta forma wsparcia może być świadczona bez przyznawania dofinansowania na utworzenie i utrzymanie miejsca pracy w przedsiębiorstwie społecznym.</p> <p>Jednym z istotnych warunków jest adresowanie tego wsparcia tylko do nowych pracowników przedsiębiorstw społecznych. W Wytocznych nie została wskazana definicja nowego pracownika. Z uwagi na to IZ FEdKP stoi na stanowisku, że wsparcie na realizację indywidualnych planów reintegracyjnych powinno być kierowane do pracowników przedsiębiorstw społecznych zatrudnionych najwcześniej od dnia przystąpienia danego przedsiębiorstwa społecznego do projektu OWES tj. od dnia podpisania umowy, złożenia wniosku o dofinansowanie, przystąpienia do pierwszej formy wsparcia.</p>
12.	<b>Jakie godziny należy wziąć pod uwagę planując szkolenia, czy szkoleniowe 45 minut, czy zegarowe 60 minut</b>	<p>Wytoczne dotyczące realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027 oraz Regulamin wyboru projektów dla naboru FEKP.08.22-IZ.00-004/23 nie regulują kwestii dotyczących sposobu organizacji szkoleń w zakresie czasu ich trwania. W powyższych dokumentach nie określono również standardu dotyczącego wynagradzania trenerów i opisu zamówień dotyczących szkoleń dla uczestników projektów. IZ FEdKP w Regulaminie wyboru projektów nie wskazała również na zależność finansowania przerw kawowych podczas szkoleń i liczby godzin trwania szkolenia.</p> <p>W związku z powyższym należy przyjąć, że w takim przypadku obowiązują wnioskodawców ogólne zasady dotyczące efektywności zaplanowanych wydatków, zasadności ich ponoszenia w kontekście celu projektu oraz dostosowania do reguł i stawek rynkowych.</p> <p>Co do zasady, instytucje świadczące usługi szkoleniowe preferują sposób ofertowania oparty o godzinę tzw. lekcyjną lub szkoleniową, zatem celem ujednoczenia sposobu realizacji projektów przez OWES na obszarze województwa rekomendujemy zastosowanie takiej formuły w projektach, z wyłączeniem szkoleń, co do których ich zakres, czas i forma trwania została zdefiniowana w odrębnych przepisach prawa.</p>

		Opisując sposób organizacji szkolenia i/lub uzasadniając koszt w budżecie dotyczący wynagrodzenia trenerów czy zlecenia szkoleń należy wskazać czy stawka dotyczy godziny tzw. szkoleniowej (45 minut) czy godziny zegarowej (60 minut).
13.	<b>Jaką rolę powinien pełnić i jaki zakres zadań powinien zostać przypisany do stanowiska specjalisty ds. reintegracji? Jakie kompetencje, kwalifikacje powinna posiadać osoba zatrudniona na tym stanowisku?</b>	<p>Zgodnie z zapisami art. 4 Ustawy o ekonomii społecznej (Dz. U. 2022, poz. 1812 z zm.) działalność przedsiębiorstwa społecznego służy rozwojowi lokalnemu i ma na celu:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. reintegrację społeczną i zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub</li><li>2. realizację usług społecznych.</li></ol> <p>W realizacji działań reintegracyjnych przedsiębiorstwa społeczne mogą korzystać ze wsparcia Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES). Głównymi realizatorami wsparcia na poziomie OWES są specjaliści ds. reintegracji społeczno-zawodowej, których obowiązek zatrudnienia regulują <i>Wytyczne dotyczące realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027</i> i <i>Standardy Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej</i>. Na tej podstawie specjaliści ds. reintegracji odpowiadają zarówno za zakres udzielanego przedsiębiorstwu społecznemu wsparcia, jak i jego jakość. Rolą specjalistów ds. reintegracji jest przede wszystkim wspieranie procesu reintegracji społeczno-zawodowej pracowników przedsiębiorstw społecznych oraz zwiększenie trwałości ich zatrudnienia. Zarówno w Ustawie oraz Wytycznych nie został wymieniony konkretny zakres zadań jaki powinien zostać przypisany do stanowiska specjalisty ds. reintegracji. W tym przypadku należy kierować się ogólnymi zapisami Ustawy, Wytycznych i Standardów OWES w zakresie realizacji procesu reintegracji społecznej i zawodowej. Na podstawie tych dokumentów można wyznaczyć ogólny katalog zadań, który dotyczy specjalisty ds. reintegracji: nawiązanie współpracy z PS poprzez spotkania i szkolenia, rozpoznanie sytuacji poszczególnych PS, wspieranie PS, tworzenie i realizacja Indywidualnych Planów Reintegracyjnych (IPR). Szczegółowy zakres zadań dla stanowisk specjalistów do spraw reintegracji OWES powinien sporządzić na podstawie przeprowadzonej diagnozy. W żadnym z wymienionych powyżej dokumentów nie został też wskazane kwalifikacje i kompetencje jakie powinna posiadać osoba zatrudniana na stanowisku specjalisty ds. reintegracji.</p>

W 2019 r. na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej został opracowany „Model Kompetencyjny Standardów Kwalifikacji Pracowników OWES wraz ze sposobem ich walidacji”. W modelu tym zostały wskazane zestawy kompetencji i opisane profile kompetencyjne dla poszczególnych stanowisk w OWES, w tym specjalistów/ek ds. reintegracji. W tym opracowaniu dla stanowiska specjalisty ds. reintegracji został wskazany następujący zakres kompetencji:

- 1) **KOMPETENCJA KLUCZOWA:** Praca w obszarze reintegracji  
Rozpoznaje możliwości, zasoby i potencjał pracowników/przyszłych pracowników PES, określa wskaźniki zmiany;;Opracowuje ścieżkę wsparcia pracowników/przyszłych pracowników PES; Integruje i uczy współdziałania klientów OWES (pracodawców i pracowników); Wspiera klientów OWES (pracodawców i pracowników) w rozwoju ich umiejętności; Zna i wykorzystuje zasady procesu grupowego; Stymuluje członków grupy do dyskusji i przedstawiania swoich opinii.
- 2) **KOMPETENCJA KLUCZOWA:** Nastawienie na klienta  
Zdobywa informacje od klientów i diagnozuje ich potrzeby w zakresie wsparcia procesu reintegracji; Szuka rozwiązań dostosowanych do potrzeb klientów i wdraża je, biorąc pod uwagę kontekst i specyfikę klientów; Wspiera klientów w rozwiązywaniu ich problemów; Wykazuje empatię/życzliwość w kontaktach z klientami; Zachowuje balans między udzielaniem wsparcia a zachęcaniem klientów do samodzielności.
- 3) **KOMPETENCJA:** Analizowanie i rozwiązywanie problemów  
Identyfikuje źródła informacji potrzebnych do realizacji zadań i systematycznie je monitoruje; Prawidłowo analizuje dane, wyciąga trafne wnioski; Daje propozycje rozwiązań w obliczu sytuacji problemowych; Zwraca uwagę na konsekwencje proponowanych rozwiązań/podejmowanych decyzji.
- 4) **KOMPETENCJA:** Planowanie i organizacja  
Zarządza skutecznie czasem własnym; Ustala harmonogramy działań z podmiotami współpracującymi; Monitoruje realizację uzgodnionych z podmiotami zadań; Elastycznie modyfikuje plany działań w obliczu potrzeb; Działa skutecznie w sytuacji wielozadaniowej.
- 5) **KOMPETENCJA:** Realizacja celów



Zna i rozumie cele przypisane do swojego stanowiska; Podejmuje aktywne działania na rzecz pełnej reintegracji pracowników/przyszłych pracowników PES; Utrzymuje efektywność działania w sytuacji presji czasu i zadań; Podejmuje działania wspierające realizację wskaźników przez OWES; Bierze odpowiedzialność za realizację celów.

6) KOMPETENCJA: Komunikacja

Wypowiada się w jasny i zrozumiały sposób; Dostosowuje sposób komunikacji do typu i możliwości odbiorcy oraz specyfiki sytuacji; Sprawdza, czy został właściwie zrozumiany, reaguje na sygnały niezrozumienia; Przekazuje informacje na czas i odpowiednim osobom; Uważnie i aktywnie słucha (zadaje pytania, nawiązuje, parafrazuje); Komunikuje się w sposób asertywny (np. nie ulega roszczeniom).

7) KOMPETENCJA: Współpraca

Nawiązuje i utrzymuje efektywne relacje z innymi, w tym z podmiotami reintegracyjnymi i ich liderami; Buduje współpracę z innymi na zasadach partnerstwa, szacunku i zaufania; Wykazuje otwartość na odmienne punkty widzenia; uwzględnia uwagi i propozycje innych osób; W przypadku trudności we współpracy poszukuje rozwiązań i dodatkowych możliwości budowania porozumienia; Angażuje się w realizację zadań zespołowych.

8) KOMPETENCJA: Motywowanie i perswazyjność

Przedstawiając propozycje, nawiązuje do doświadczeń, pokazuje korzyści z zastosowania sprawdzonych rozwiązań; Przekazuje informację zwrotną, opierając się na faktach i odwołując się do osiągniętego lub oczekiwanego rezultatu; Określa cele i korzyści, jakie zostaną osiągnięte poprzez podjęcie działań; W sytuacji obniżonej motywacji zachęca innych (np. klientów, pracowników PES) do kontynuacji działań.

9) KOMPETENCJA: Inspirowanie do rozwoju

Uaktualnia swoją wiedzę profesjonalną w zakresie reintegracji; Wspiera zespół OWES w zakresie wiedzy na temat reintegracji; Przekazuje klientom informacje pomocne w rozwoju i osiąganiu zmiany w funkcjonowaniu zawodowym; Wykorzystuje środki wspierające przekazywanie informacji/wiedzy innym (np. prezentacja).

		<p>Na podstawie doświadczenia nabytego w związku z realizacją zadań w ramach perspektywy finansowej na lata 2014-2020 zadania specjalisty ds. reintegracji łatwiej będzie zapewne wykonywać osobom posiadającym kwalifikacje lub doświadczenie m. in.: pracownika socjalnego, psychologa, pedagoga, socjologa, doradcy zawodowego, psychoterapeuty, terapeuty uzależnień, trenera, coacha.</p>
14.	<b>Czy w dokumentacji dotyczącej naboru projektów na wsparcie ekonomii społecznej zostały określone preferencje dla podmiotów dotychczas realizujących wsparcie określone w art. 23 Ustawy o ekonomii społecznej?</b>	<p>W regulaminie wyboru projektów dla przedmiotowego naboru nie zostały określone preferencje dla podmiotów świadczących dotychczas na terenie województwa kujawsko-pomorskiego wsparcie przedsiębiorstw społecznych i ich pracowników w kontekście art. 23 ustawy o ekonomii społecznej (Dz. U. 2022, poz. 1812 z zm.). W załączniku nr 1 do Regulaminu wyboru projektów zostało wskazane kryterium dostępu C.3 - Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES) posiada akredytację ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego oraz doświadczenie na terenie województwa. Na podstawie tego kryterium oceniający weryfikuje to czy wnioskodawcą jest Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES), który uzyskał akredytację lub poddał się procesowi akredytacji ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego do wszystkich typów usług ekonomii społecznej i Wnioskodawca ten posiada 3 letnie doświadczenie w udzielaniu wsparcia na terenie województwa kujawsko-pomorskiego.</p> <p>Doświadczenie wnioskodawcy w obszarze tematycznym, którego dotyczy realizowany projekt, na danym terytorium i w pracy z daną grupą docelową jest także oceniane w ramach kryterium merytorycznego B.4 - Potencjał do realizacji projektu.</p>
15.	<b>Czy stawki wynagrodzeń osób zaangażowanych na poszczególnych stanowiskach mogą być corocznie waloryzowane? Czy budżet projektu może zakładać okresowy wzrost wynagrodzeń?</b>	<p>IZ FEdKP stoi na stanowisku, że w projektach wieloletnich stawki wynagrodzeń określone dla poszczególnych stanowisk w projekcie mogą podlegać waloryzacji. Jednak jako wnioskodawca musisz pamiętać o tym, że budżet zaplanowany we wniosku o dofinansowanie będzie weryfikowany podczas oceny formalno-merytorycznej w zakresie racjonalności i efektywności zaplanowanych wydatków. Planowane zwiększenie wynagrodzeń w kolejnych latach realizacji projektu powinno być zatem uzasadnione w oparciu o wiarygodne i możliwe do zweryfikowania dane. Sposób szacowania wynagrodzeń powinien spełniać warunki kwalifikowalności określone w Wytocznych dotyczących kwalifikowalności wydatków</p>

		<p>na lata 2021-2027 w odniesieniu do personelu projektu, w szczególności w zakresie zgodności ze stawkami stosowanymi przez wnioskodawcę poza projektem dla tożsamyh lub analogicznych stanowisk i/lub spójności z danymi dostępnymi w ramach statystyk publicznych. Powinienes także uzasadnić każdy ponoszony wydatek poprzez opis standardu jakościowego np. poprzez opis wymagań dotyczących personelu oraz o przedstawieniu zastosowanej kalkulacji kosztu. Dodatkowo, jeżeli projekt zakłada okresowy wzrost wynagrodzeń pamiętaj o uzasadnieniu przyjętej metodologii wzrostu w oparciu o dostępne prognozy ekonomiczne. IZ zastrzega, że Komisja Oceny Projektów może dokonać analizy kosztów założonych we wniosku o dofinansowanie w odniesieniu do analogicznych kosztów w pozostałych wnioskach złożonych w odpowiedzi na nabór tak, aby wydatki w zatwierdzonych do dofinansowania wnioskach były wystandaryzowane.</p>
16.	<b>Zgodnie z założeniami określonymi w Regulaminie konkursu wsparcie finansowe na tworzenie i utrzymanie miejsc pracy i wsparcie reintegracyjne stanowi co najmniej 60% udziału alokacji. Czy wsparcie reintegracyjne będzie stanowiło pomoc de minimis?</b>	<p>Na podstawie <i>Wytycznych dotyczących realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027</i> usługi finansowane w ramach wsparcia reintegracyjnego dotyczą wyłącznie pracownika lub zespołu przedsiębiorstwa społecznego. Celem ich realizacji jest zwiększenie możliwości udziału w życiu społecznym i zawodowym osoby objętej indywidualnym planem reintegracyjnym. Odbiorcą wsparcia reintegracyjnego jest osoba zagrożona wykluczeniem, a nie przedsiębiorstwo społeczne.</p> <p>Zdaniem Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej wyrażonym w piśmie z dnia 23 czerwca 2023 r. (znak sprawy: DZF-VI.6910.23.2023.PZa), działania mające na celu przede wszystkim podnoszenie kompetencji społecznych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (tzw. szkolenia miękkie, rozwijające indywidualne cechy uczestników z zakresu m.in. komunikacji interpersonalnej, asertywności, motywacji, radzenia sobie ze stresem, zarządzania czasem, rozwiązywania konfliktów w grupie i negocjacji) oraz doradztwo psychologiczne, przynoszą korzyść osobie uczestniczącej w projekcie (mają charakter reintegracyjny – zwiększają szanse powrotu uczestniczącej osoby na rynek pracy), a nie utworzonemu przedsiębiorstwu. Wsparcie to ma więc na celu budowę kompetencji społecznych oraz reintegrację społeczno-zawodową osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym. W związku z powyższym, wsparcie tego rodzaju nie będzie stanowiło pomocy de minimis.</p>

Jeżeli jednak w planie reintegracji pojawią się działania skierowane przede wszystkim na przedsiębiorstwo, to należy je uznać za pomoc de minimis. Szkolenia biznesowe z zakresu np. księgowości, doradztwa prawnego i podatkowego, planowania, zarządzania, marketingu należy uznać za objęte przepisami pomocy de minimis, z uwagi na to, że uczestnictwo w takich szkoleniach ułatwia funkcjonowanie i rozwój firm, a więc przynosi korzyści istniejącemu lub nowo utworzonemu przedsiębiorstwu. Tak samo należy postępować w przypadku szkoleń ukierunkowanych na pomoc w tworzeniu konkretnego przedsiębiorstwa, o tematyce dostosowanej do potrzeb tego podmiotu.

Na podstawie Regulaminu wyboru projektów dla naboru nr FEKP.08.22-IZ.00-004/23 pomocą de minimis objęte jest wsparcie udzielane przedsiębiorstwu społecznemu na utworzenie i utrzymanie miejsc pracy. Wsparcie świadczone przedsiębiorcom przez OWES udzielane jest wyłącznie w formule pomocy de minimis, zgodnie z rozporządzeniem Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1, z późn. zm.).