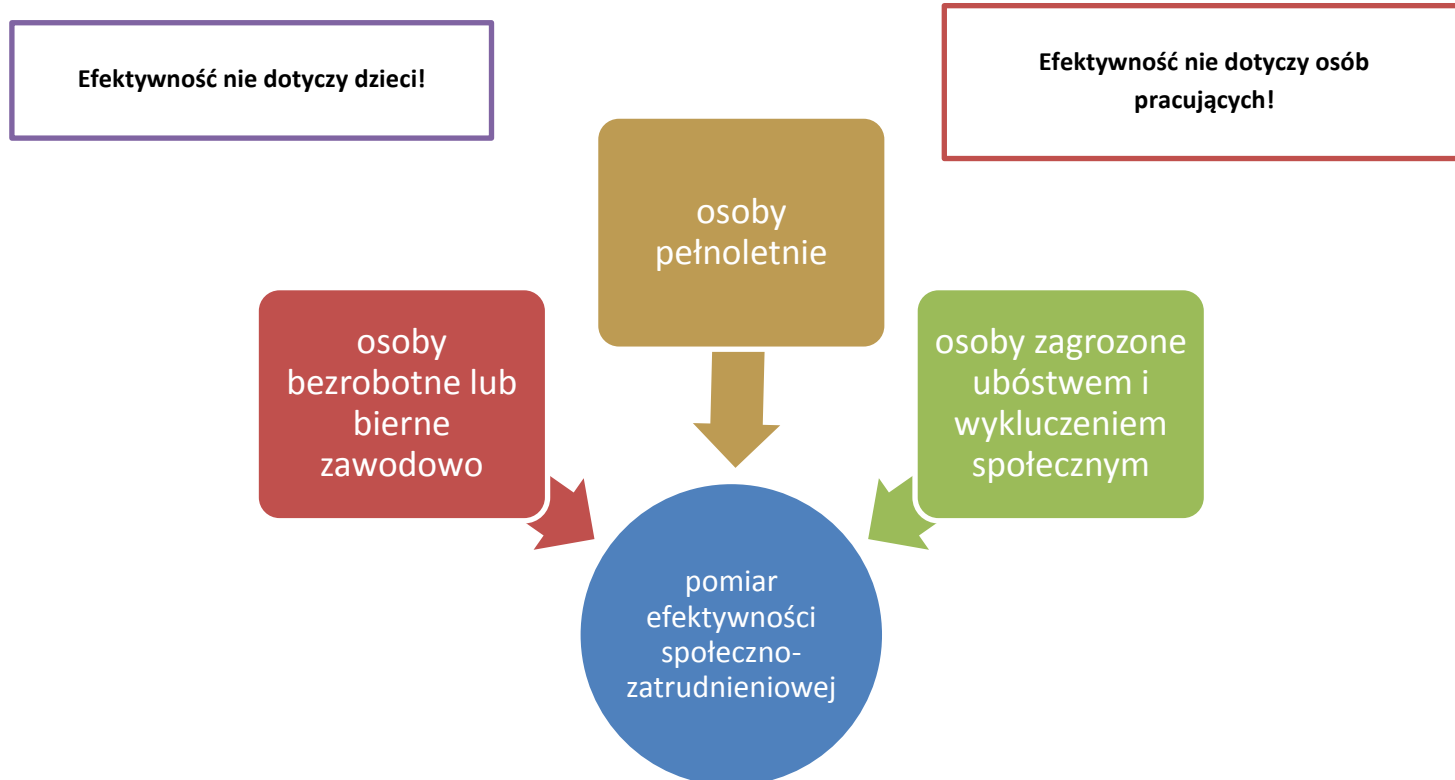


Załącznik nr 12 Metodologia pomiaru efektywności społeczno-zatrudnieniowej

Metodologia pomiaru wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej

1. Beneficjent będzie zobowiązany do zobligowania uczestników projektu, na etapie rekrutacji do projektu, do dostarczenia dokumentów potwierdzających osiągnięcie wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze społecznym lub zatrudnieniowym (**do 3 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa**).

Efektywność społeczno-zatrudnieniową należy mierzyć w stosunku do osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, które uczestniczą w projektach wspierających aktywizację społeczno-zawodową.



2. Wyłączenia!!

Efektywność społeczno-zatrudnieniowa

Nie mierzymy efektywności społeczno-zatrudnieniowej wśród poniższych grup nawet jeśli kierowane są do nich usługi aktywnej integracji:

- a) dzieci
- b) osoby pracujące
- c) osoby będące 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,
- d) nieletni, wobec których zastosowano środki zapobiegania i zwalczania demoralizacji i przestępczości zgodnie z ustawą z dnia 26 października 1982r. o postępowaniu w sprawach nieletnich,
- e) osoby przebywające w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych i młodzieżowych ośrodkach socjoterapii, o których mowa w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty.

Osoby wyłączone z pomiaru efektywności nie są wliczane ani do licznika, ani do mianownika wykonania wskaźnika efektywności.

Efektywność zatrudnieniowa

Efektywności zatrudnieniowej **nie mierzymy** wśród:

- a) osób, które w ramach projektu lub po zakończeniu jego realizacji podjęły naukę w formach szkolnych,
- b) osób, które w ramach projektu otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej.

3. Wartość wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej (w tym efektywności zatrudnieniowej) **ustalana jest osobno dla dwóch grup docelowych**:

- osób lub środowisk zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym z wyłączeniem osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi,
- osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz z osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi.

Oznacza to, że osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności, osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz osoby z niepełnosprawnościami sprzężonymi wykazujemy **tylko w efektywności dotyczącej tej grupy**, nie

wliczamy ich do efektywności dla osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.

4. Minimalne poziomy wskaźników efektywności społeczno-zatrudnieniowej dla uczestników projektu mierzone w okresie do 3 miesięcy po zakończonym udziale w projekcie wynoszą:

- w odniesieniu do osób lub środowisk zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym poziom **efektywności społeczno-zatrudnieniowej** - 56%, w tym minimalny poziom efektywności zatrudnieniowej – 22%,
- w odniesieniu do osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi, o ile projekt przewiduje udział takich osób, minimalny poziom efektywności społeczno-zatrudnieniowej - 46%, w tym minimalny poziom efektywności zatrudnieniowej – 12%.

Kryterium specyficzne obligatoryjne w ramach niniejszego konkursu odnosi się do ww. minimalnych poziomów efektywności społeczno-zatrudnieniowej .

We wniosku o dofinansowanie **kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej** powinno zostać odzwierciedlone poprzez **wskaźniki** – efektywności społeczno-zatrudnieniowej i efektywności zatrudnieniowej – z wartością docelową na poziomie nie niższym niż wskazany w kryterium.

Należy określić 2 wskaźniki:

1. dotyczący efektywności społeczno-zatrudnieniowej
2. dotyczący efektywności zatrudnieniowej

Efektywność społeczno-zatrudnieniowa i zatrudnieniowa

Uczestnik projektu może spełnić kryterium efektywności zatrudnieniowej w wymiarze społecznym lub zatrudnieniowym. Jeśli spełni kryterium w obu wymiarach, wliczamy go tylko raz do wykonania kryterium, tj. do efektu zatrudnieniowego. Unikniemy sytuacji, w której więcej osób spełni kryterium niż uczestniczy w projekcie. Nie należy liczyć „efektów”, lecz osoby.

Przykład.

100 osób uczestniczy w projekcie – 10 osób znajdzie pracę, 30 kolejnych jednocześnie osób znajdzie pracę i osiągnie efekt społeczny, a dodatkowo 60 osób osiągnie efekt społeczny.

Niepoprawne wyliczenie: 10 (efekt zatrudnieniowy) + 30 (efekt zatrudnieniowy) + 30 (efekt społeczny) + 60 (efekt społeczny) = 130 osób osiągnęło efekt społeczny zatrudnieniowy (więcej niż w projekcie!)

Poprawne wyliczenie: 10 (efekt zatrudnieniowy) + 30 (efekt zatrudnieniowy + społeczny) + 60 (efekt społeczny) = 100 osób osiągnęło efekt społeczno-zatrudnieniowy

Jednocześnie należy pamiętać, że osobę, która otrzymała zatrudnienie pokazujemy w obydwu efektywnościach, tj. w społeczno-zatrudnieniowej i w zatrudnieniowej, bo efektywność zatrudnieniowa jest częścią społeczno-zatrudnieniowej.

Przykład.

W projekcie uczestniczy 60 osób. 25 z nich uzyskało efekt społeczny, 10 zatrudnieniowy, a 5 zatrudnieniowy i społeczny.

Do efektywności społeczno-zatrudnieniowej wliczamy 25 osób z efektem społecznym oraz 15 osób z efektem zatrudnieniowym (w tym 5 również z efektem społecznym).

$$\frac{25+15}{60} = 67\%$$

Do efektywności zatrudnieniowej wliczamy 15 osób z efektem zatrudnieniowym (w tym 5 również z efektem społecznym).

$$\frac{15}{60} = 25\%$$

Pomiar wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze społecznym i zatrudnieniowym

Liczba osób, które uzyskały efekt społeczny, efekt zatrudnieniowy oraz efekt społeczno-zatrudnieniowy

$$W_{sz} = \frac{\text{Liczba osób, które uzyskały efekt społeczny, efekt zatrudnieniowy oraz efekt społeczno-zatrudnieniowy}}{\text{Liczba osób, które zakończyły udział w projekcie (ogółem)}}$$

Liczba osób, które uzyskały efekt zatrudnieniowy i społeczno-zatrudnieniowy

$$W_z = \frac{\text{Liczba osób, które uzyskały efekt zatrudnieniowy i społeczno-zatrudnieniowy}}{\text{Liczba osób, które zakończyły udział w projekcie (ogółem)}}$$

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:

- 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),

lub

b) 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.

* kwalifikacja uczestników spełniających kryteria do określenia wskaźnika następuje poprzez przeprowadzenie ankiet wśród uczestników projektu lub przedstawienie przez uczestników innych dokumentów poświadczających postęp w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej lub podjęcia dalszej aktywizacji.

2. Wskaźnik efektywności społeczno-zatrudnieniowej **w wymiarze społecznym** jest mierzony **w terminie do trzech miesięcy** od zakończenia udziału uczestnika w projekcie.
3. Potwierdzenie osiągnięcia wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze społecznym następuje na podstawie dokumentów potwierdzających postęp w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej i zmniejszenie dystansu do zatrudnienia lub udział w dalszej aktywizacji społecznej, społeczno-zawodowej lub zawodowej, np.:
 - a) opinia psychologa lub pracownika socjalnego,
 - b) zaświadczenie o rejestracji w powiatowym urzędzie pracy (PUP),
 - c) zaświadczenie o udziale w Klubie Integracji Społecznej (KIS),
 - d) kopia indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego realizowanego w Centrum Integracji Społecznej (CIS).

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.

Poprzez **zatrudnienie** należy rozumieć, zgodnie z *Wytycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020*, podjęcie pracy w oparciu o stosunek pracy (regulowany w szczególności ustawą z 26 czerwca 1974r.- Kodeks pracy; Dz.U. z 2014r. poz. 1502 z późn. zm.), stosunek cywilnoprawny (regulowany w szczególności ustawą z 23 kwietnia 1964r. – Kodeks cywilny; Dz.U. z 2014r., poz. 121 z późn. zm), podjęcie działalności gospodarczej (regulowane w szczególności ustawą z 2 lipca 2004r.; Dz.U. z 2015r. poz. 584, z późn. zm.).

Pomiar efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym odbywa się zgodnie z metodologią określoną dla efektywności zatrudnieniowej wskazaną w *Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020*.

W umowie o dofinansowanie projektu Beneficjent zostanie zobowiązany do pomiaru wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym oraz do przedstawienia w trakcie rozliczania projektu informacji niezbędnych do weryfikacji tego kryterium, zgodnie z następującymi warunkami:

- a) efektywność społeczno-zatrudnieniowa w wymiarze zatrudnieniowym jest mierzona 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 działalności gospodarczej,
- b) zakończenie udziału w projekcie to zakończenie uczestnictwa w formie lub formach wsparcia realizowanych zgodnie ze ścieżką udziału danego uczestnika w projekcie (w przypadku projektów, których celem jest podjęcie zatrudnienia, zakończenie udziału w projekcie z powodu podjęcia pracy wcześniej, niż uprzednio było to planowane, należy uznać za zakończenie udziału w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką),
- c) zatrudnienie to podjęcie pracy w oparciu o:
 - stosunek pracy,
 - stosunek cywilnoprawny,
 - podjęcie działalności gospodarczej,
- d) efektywność społeczno-zatrudnieniowa w wymiarze zatrudnieniowym w przypadku **stosunku pracy** należy uznać za spełnioną jeżeli uczestnik projektu zostanie zatrudniony na nieprzerwany okres **co najmniej trzech miesięcy i przynajmniej na 1/2 etatu**. Istotna jest data rozpoczęcia pracy (nawiązania stosunku pracy) wskazana w dokumencie stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy. 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 1/2 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,

- e) w przypadku, zawarcia umowy cywilnoprawnej przez uczestnika projektu **umowy cywilnoprawnej**, warunkiem uwzględnienia takiej osoby w liczbie uczestników projektu, którzy podjęli zatrudnienie po zakończeniu wsparcia jest spełnienie dwóch przesłanek:
- umowa cywilnoprawna jest zawarta na okres **minimum trzech miesięcy**¹ oraz wartość umowy jest **równa lub wyższa od trzykrotności minimalnego wynagrodzenia** za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Przy czym 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 miesiące musi być równa lub wyższa od czterokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę),
 - 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.
- f) 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** następujących po dacie zakończenia udziału w projekcie (np. wypis z KRS lub CEIDG). W przypadku podjęcia samozatrudnienia należy brać pod uwagę datę rozpoczęcia działalności gospodarczej, nie zaś sam moment dokonania rejestracji firmy.
- g) Z kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej są wyłączone osoby, które podjęły samozatrudnienie, w wyniku otrzymania w ramach projektu współfinansowanego z EFS zwrotnych lub bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej.

¹ Dopuszczalne jest zawarcie kilku umów cywilnoprawnych, jednak warunki dot. minimalnego okresu zatrudnienia oraz wynagrodzenia muszą zostać spełnione.

Oznacza to, iż kryterium należy mierzyć w stosunku do wszystkich uczestników, którzy zakończyli udział w projekcie z wyjątkiem osób, które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej ze środków EFS.

- h) zatrudnienie subsydiowane jest uwzględniane w kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym pod warunkiem realizacji tej formy wsparcia poza projektami współfinansowanymi ze środków EFS (zarówno poza danym projektem realizowanym przez Beneficjenta jak i poza innymi projektami z 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 podjęły pracę w formie i na warunkach określonych w lit. e) oraz f),

- i) w celu potwierdzenia podjęcia zatrudnienia wystarczające jest dostarczenie przez uczestnika projektu dokumentów potwierdzających podjęcie pracy lub samozatrudnienia (na co najmniej trzy miesiące lub prowadzenia działalności gospodarczej przez co najmniej trzy miesiące), np.:

- kopia umowy o pracę,
- kopia umowy cywilnoprawnej,
- zaświadczenie z zakładu pracy o zatrudnieniu,
- zaświadczenie potwierdzające prowadzenie działalności gospodarczej przez okres co najmniej trzech miesięcy,
- wypis z CEIDG lub KRS,
- zaświadczenie PUP o wyrejestrowaniu z rejestru bezrobotnych z powodu podjęcia pracy,

przy czym Beneficjent zobowiązuje uczestników projektu na etapie rekrutacji, do dostarczenia dokumentów potwierdzających zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie - o ile uczestnik ten podejmie zatrudnienie.