

**Pismo MRR dot. zmian wprowadzonych w Szop PO KL w zakresie Poddziałania 8.1.2 (Publikacja z 08.07.2009 na podstawie DZF-I-9220-1190-RG/09)**

W związku z pojawiającymi się wątpliwościami związanymi z wprowadzeniem od 1 czerwca br. Zmian do Szczegółowego opisu priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Szop PO KL) w zakresie Poddziałania 8.1.2 POKL, IŻ PO KL przekazało odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania.

Na wstępie informujemy, iż w opinii Instytucji Zarządzającej (IZ) PO KL projekt outplacementowy, aby kwalifikować się do dofinansowania, musi obowiązkowo zawierać przynajmniej jeden instrument należący do wsparcia zasadniczego oraz co najmniej jeden instrument z zakresu wsparcia towarzyszącego. Za wsparcie zasadnicze IZ PO KL uznaje szkolenia i kursy przekwalifikowujące i służące podwyższeniu kwalifikacji i umiejętności, a także poradnictwo zawodowe oraz pośrednictwo pracy. Natomiast w ramach wsparcia towarzyszącego należy wyróżnić: poradnictwo psychologiczne, dodatek relokacyjny (mobilnościowy), dodatek motywacyjny, wsparcie dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą. Wprowadzenie takiego wymogu umożliwi realizację kompleksowych projektów. Powyższy wymóg kompleksowości powinien zostać wyraźnie wskazany w dokumentacji konkursowej. Jednocześnie pragnę podkreślić, iż każdy wniosek o dofinansowanie projektu tego typu podlega indywidualnej ocenie dokonywanej przez Komisję Oceny Projektów pod kątem adekwatności zaproponowanych form wsparcia w odniesieniu do rzeczywistych, zdiagnozowanych potrzeb ich odbiorców.

**1. W Szop nie ma informacji, jak należy rozumieć osobę przewidzianą do zwolnienia czy zagrożoną zwolnieniem. W jakim terminie uczestnik projektu „powinien” zostać zwolniony przez pracodawcę, który delegował go do udziału w projekcie outplacement, aby nie stać się beneficjentem pomocy publicznej?**

Osoba przewidziana do zwolnienia to osoba, która otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie stosunku pracy, stosunku służbowego lub która została poinformowana przez pracodawcę o zamiarze nieprzedłużenia przez niego stosunku pracy lub stosunku służbowego.

Natomiast za osobę zagrożoną zwolnieniem należy na potrzeby Poddziałania 8. 1. 2 PO KL uznać każdą osobę zatrudnioną u pracodawcy, który prowadzi działalność w branży przechodzącej procesy adaptacyjne i modernizujące o znacznym nasileniu w danym województwie. Obowiązek przedstawienia przekonującego uzasadnienia, że dany pracodawca lub cała branża doświadcza takich procesów, spoczywa na wnioskodawcy (o ile dana branża nie została uznana za przechodzącą ww. procesy przez Instytucję Pośredniczącą, o czym świadczą treści odpowiednich kryteriów szczegółowych zawartych w Planie działania).

Pracodawca, którego pracownik uczestniczy w programie outplacementowym obowiązującym co najmniej szkolenia, stanie się beneficjentem pomocy publicznej, jeśli pracownik ten nie zaprzestanie (na wniosek pracodawcy) świadczenia pracy pomimo wcześniejszej intencji pracodawcy. Instytucja Zarządzająca PO KL nie określa maksymalnej długości okresu, jaki może upłynąć od wypowiedzenia umowy o pracę lub stosunku służbowego do dnia zakończenia wykonywania pracy przez danego pracownika, ponieważ jest to zadaniem pracodawcy.

**2. Proszę o wyjaśnienie definicji „outplacement” i co należy rozumieć pod pojęciem „projektu typu outplacement”?**

Definicja outplacementu została zawarta w szop w wersji z dnia 1 czerwca br. Zgodnie z tą definicją, outplacement to „usługi rynku pracy świadczone na rzecz pracownika znajdującego się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę/stosunku służbowego lub zagrożonego zwolnieniem pracy. Outplacement może obejmować w szczególności: poradnictwo zawodowe i psychologiczne, pomoc w znalezieniu nowego miejsca pracy, finansowanie szkoleń i kursów przekwalifikowujących, kursów doszkalających, pomoc w zmianie miejsca zamieszkania, środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej”.

Pragnę jednocześnie zwrócić uwagę na fakt, iż w ramach Poddziałania 8. 1. 2 dopuszczono możliwość udziału w projekcie outplacementowym również osób pozostających bez zatrudnienia, których zatrudnienie ustało z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie nie większym niż 6 miesięcy przed dniem przystąpienia do projektu. Oznacza to, że uczestnikami projektu realizowanego na rzecz pracowników objętych outplacementem u danego pracodawcy mogą być pracownicy zwolnieni przez tego pracodawcę np. 5 miesięcy przed dniem przystąpienia przez nich do projektu.

- 3. W przypadku 3. typu projektu, jakim są „szkolenia przekwalifikowujące i usługi doradcze” została wskazana grupa docelowa, jaką można objąć wsparciem. Został jednak wykreślony zapis informujący, że w przypadku gdy uczestnik szkolenia/doradztwa zmieni miejsce pracy/zawód, pomoc publiczna nie jest udzielana pracodawcy, który oddelegował pracownika. Czy to oznacza, że zgodnie z nawy, Szop, jeśli beneficjent oferuje ten typ wsparcia, pracodawca oddelegowujący pracownika do uczestnictwa w projekcie zawsze jest beneficjentem pomocy publicznej?**

Tak, w takim przypadku pracodawca jest beneficjentem pomocy publicznej. Należy jednak zaznaczyć, iż w przypadku realizacji projektów outplacementowych nie jest konieczne delegowanie pracowników do udziału w projekcie przez pracodawcę, lecz mogą oni w nim uczestniczyć na zasadzie dobrowolności.

- 4. Zgodnie z „Zasadami udzielania pomocy w ramach PO KL”, pomoc de minimis w ramach Poddziałania 8. 1. 2 jest udzielana, gdy są spełnione równocześnie 2 warunki. Jednym z nich jest fakt, iż pracodawca jest obowiązany, na podstawie odrębnych przepisów, do zapewnienia pracownikom wsparcia w postaci szkoleń. Nie mamy pewności co do interpretacji pojęcia „odrębny przepis”. Czy taki pracodawca musi mieć zapisany w swoim regulaminie/statucie obowiązek zapewnienia wsparcia?**

Termin „odrębny przepis” może dotyczyć w szczególności ustaw (np. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, bądź ustawa o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla polskiego przemysłu stoczniowego) lub rozporządzeń. Fakt ujęcia tego obowiązku w dokumentach niższego rzędu (np. w statutach i regulaminach) pozostaje bez znaczenia.

- 5. Zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 70 ust. 1 i 2): „Pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy jest obowiązany uzgodnić z powiatowym urzędem pracy właściwym dla siedziby tego pracodawcy lub ze względu na miejsce wykonywania pracy i formy pomocy dla zwalnianych pracowników, dotyczące w szczególności: 1)pośrednictwa pracy; 2) poradnictwa zawodowego ; 3) szkoleń; 4) pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy .”, „ w przypadku zwolnienia monitorowanego pracodawca jest obowiązany podjąć działania polegające na zapewnieniu pracownikom przewidzianym do zwolnienia lub będącym w trakcie wypowiedzenia lub w okresie 6 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego usług rynku pracy realizowanych w formie programu”. Czy na podstawie tych zapisów, można uznać, że spełnia warunek, by udzielana pomoc była pomocą de minimis?**

Warunek obligatoryjności zapewnienia wsparcia dla zwalnianych pracowników należy uznać w przedstawionej sytuacji za spełniony. Jednocześnie, pomoc de minimis zostanie przekazana przedsiębiorcy na realizację programu zwolnień monitorowanych w przypadku sfinansowania przez niego realizacji tego programu w całości lub części na podstawie przepisu art. 70 ust. 4 ww. ustawy.

- 6. W nawiązaniu do powyższej kwestii pojawiła się wątpliwość, jaki rodzaj pomocy jest udzielany pracodawcy, jeśli nie zwolni pracownika, którego oddelegował – czy mamy wtedy do czynienia z pomocą publiczną na szkolenie?**

Tak, w tym przypadku pomoc otrzymana przez pracodawcę będącego przedsiębiorcą, ma charakter pomocy publicznej na szkolenia.

**7. W jakim kontekście należy rozumieć osoby zwolnione – czy pomoc dotyczy tylko osób zwolnionych z przedsiębiorstw, które zwalniają pracowników z innych przyczyn (nie dotyczących pracownika)?**

„Osoby zwolnione”, o których mowa w typie operacji nr 2 Poddziałania 8. 1. 2 to – jak wyjaśniono w przepisie nr 45 – pozostające bez zatrudnienia osoby, których stosunek pracy wygasł lub został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy przed dniem przystąpienia do projektu (vide również odpowiedź na pytanie nr 2). Zgodnie z brzmieniem typu operacji, osoby te zostały zwolnione „z przyczyn nie dotyczących pracowników” przez „pracodawców przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne”.

**8. Jeżeli grupą docelową są osoby zwolnione, których stosunek pracy wygasł lub został rozwiązany, to jak należy rozumieć wyjaśnienie z przepisu 48 SzOP, że wysokość jednorazowego dodatku motywacyjnego uzależniona jest od dotychczasowego wynagrodzenia wypłacanego przez dotychczasowego pracodawcę z tytułu stosunku pracy, stosunku służbowego lub umów cywilno – prawnych?**

Dodatki motywacyjne i relokacyjne (mobilnościowe) nie przysługują ze względu na sam fakt uczestnictwa w programie outplacementowym realizowanym w ramach projektu wdrażanego w ramach Poddziałania 8. 1. 2 PO KL, lecz mogą być wypłacane dopiero wówczas, gdy osoba objęta wsparciem została zatrudniona w nowym miejscu pracy (u nowego pracodawcy). Jeżeli uczestnik programu outplacementowego zakwalifikuje się do otrzymania dodatku motywacyjnego, jego wysokość jest ustalana na podstawie różnicy pomiędzy dotychczasowym, a nowym wynagrodzeniem.

**9. W związku z realizacją idei „szkolenia zamiast zwolnień” Instytucja Zarządzająca PO KL planuje wprowadzić zmiany legislacyjne w zakresie udzielania pomocy publicznej zwiększające dostępność przedsiębiorców do szkoleń i doradztwa. Zgodnie z wyjaśnieniami ma być to nowy środek pomocy dla przedsiębiorstw w trudnej sytuacji ekonomicznej umożliwiający finansowanie szkoleń dla przedsiębiorców i ich pracowników bez konieczności wnoszenia wkładu własnego, a poprzez pokrycie całej kwoty w ramach udzielonej przedsiębiorcy pomocy de minimis. W związku z tym:**

**a) Czy w ramach powyższych zmian będzie możliwe udzielenie pomocy na szkolenia bez konieczności wnoszenia przez przedsiębiorcę wkładu prywatnego tylko dla przedsiębiorstw znajdujących się w trudnej sytuacji ekonomicznej, czy również dla pozostałych przedsiębiorstw?**

Po pierwsze, pragnę wyjaśnić, iż tzw. nowy środek pomocy (tj. „ograniczona kwota pomocy zgodna ze wspólnym rynkiem”, o której mowa w pkt 4. 2 komunikatu Komisji opublikowanego w Dz. Urz. UE C 83 z 07. 04. 2009 r., s. 1) nie stanowi pomocy de minimis, lecz zupełnie odrębny rodzaj pomocy finansowej mającej charakter pomocy publicznej. Zgodnie ze stanowiskiem Komisji Europejskiej nie jest to pomoc nieznaczna (bagatelna), która nie wpływa na zakłócenia w handlu pomiędzy państwami członkowskimi. Jest ona natomiast udzielana w intensywności analogicznej jak dla pomocy de minimis, czyli do 100 % wartości wydatków kwalifikowanych.

Po drugie, zgodnie z obecnymi przepisami rozporządzenia Ministra Rozwoju Regionalnego z dnia 6 maja 2008 r. w sprawie udzielania pomocy publicznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Dz. U. Nr 90, poz. 557, z późn. zm.) wsparcie o charakterze szkoleniowym lub doradczym może być udzielane jako pomoc de minimis, ponieważ katalog wydatków kwalifikowanych w ramach tej pomocy (§ 31 ust. 1 rozporządzenia) nie jest zamknięty, o czym świadczy zastosowanie wyrażenia „w szczególności”.

Po trzecie, zgodnie z projektem rozporządzenia Ministra Rozwoju Regionalnego w sprawie udzielania ograniczonej kwoty pomocy zgodnej ze wspólnym rynkiem w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, pomoc ta będzie udzielana jedynie przedsiębiorcom, którzy nie byli zagrożeni w dniu 1 lipca 2008 r. ale którzy stali się zagrożonymi po tym dniu w wyniku światowego kryzysu finansowego i gospodarczego. Skoncentrowanie wsparcia dla tych przedsiębiorców wynika z faktu, iż nie mogą być oni odbiorcami pomocy publicznej w ramach rozporządzenia Komisji nr 800/2008 ani pomocy de minimis. Dzięki nowemu środkowi pomocy, przedsiębiorcy ci zyskują możliwość dofinansowania maksymalnie 100 % wartości wydatków kwalifikowanych (tj. bez konieczności zapewnienia wkładu prywatnego).

**b) Czy mechanizm ten będzie dotyczył tylko Poddziałania 8. 1. 2 czy całego Priorytetu VIII PO KL.?**

Przewiduje się, że rozporządzenie Ministra Rozwoju Regionalnego w sprawie udzielania ograniczonej kwoty pomocy zgodnej ze wspólnym rynkiem w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki będzie miało zastosowanie do następujących kategorii wsparcia:

1) tworzenie lub realizacja programów zwolnień monitorowanych, obejmujących szkolenia lub doradztwo, o ile łącznie są spełnione następujące warunki:

- a) pracodawca jest obowiązany, na podstawie odrębnych przepisów, do zapewnienia pracownikom wsparcia w postaci szkoleń.
- b) pracownik, po otrzymaniu wsparcia w postaci szkoleń, zostanie ponownie zatrudniony u tego samego pracodawcy.

2) pokrycie kosztów uczestnictwa w szkoleniu beneficjentów pomocy lub pracowników beneficjentów pomocy oddelegowanych na szkolenie.

3) pokrycie wydatków na zakup usług doradczych od podmiotów zewnętrznych;

4) pokrycie innych wydatków kwalifikowanych ponoszonych w ramach realizowanego projektu, w tym w szczególności wydatków związanych z doposażeniem i wyposażeniem stanowiska pracy w ramach projektu subsydiowanego zatrudnienia, o którym mowa w rozporządzeniu Ministra Rozwoju Regionalnego z dnia 6 maja 2008 r. w sprawie udzielania pomocy publicznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, do wysokości nie przekraczającej 10 % wartości wydatków kwalifikowanych projektu;

5) zakup pojazdów i mebli lub ratami spłat ich wartości początkowej, należnymi finansującemu z tytułu umowy leasingu finansowego lub zwrotnego do wysokości ich wartości początkowej z dnia zawarcia umowy leasingu, poniesionymi do dnia zakończenia realizacji projektu;

6) zakup środków trwałych, z wyłączeniem pojazdów i mebli, których wartość początkowa jest wyższa od 10 % kwoty określonej w przepisach podatkowych, uprawniającej do dokonania jednorazowego odpisu amortyzacyjnego:

7) raty spłat wartości początkowej środków trwałych, z wyłączeniem pojazdów i mebli, których wartość początkowa jest wyższa od 10 % kwoty określonej w przepisach podatkowych, uprawniającej do dokonania jednorazowego odpisu amortyzacyjnego, należnymi finansującemu z tytułu umowy leasingu finansowego lub zwrotnego do wysokości ich wartości początkowej z dnia zawarcia umowy leasingu, poniesionymi do dnia zakończenia realizacji projektu;

8) adaptacja budynków, pomieszczeń i miejsc pracy, w których odbywa się szkolenie, na potrzeby osób niepełnosprawnych.

- c) Czy do obecnie ogłoszonych konkursów w ramach Poddziałanie 8. 1. 2 należy stosować przepisy obowiązujące, czyli w przypadku wystąpienia szkoleń i doradztwa stosować odpowiedni wkład prywatny przedsiębiorcy czy można już te formy obejmować pomocą de minimis?**

Vide odpowiedź na pytanie nr 9 lit. A.