

Pytania dotyczące realizacji projektów w ramach Działania 10.07 Działania na rzecz osób zagrożonych utratą pracy - projekty konkurencyjne

Pytanie: Jakie są obowiązujące definicje grup docelowych?

1. Definicja pojęcia **Pracownik przewidziany do zwolnienia**.

Odpowiedź: Pracownik, który znajduje się w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracownika lub który został poinformowany przez pracodawcę o zamiarze nieprzedłużenia przez niego stosunku pracy lub stosunku służbowego i nie posiada jednocześnie źródła dochodu z tytułu innej działalności zarobkowej wykonywanej w wymiarze równym lub większym niż połowa wymiaru czasu pracy lub nie jest jednocześnie osobą samozatrudnioną;

2. Definicja pojęcia **Pracownik zagrożony zwolnieniem**.

Odpowiedź: Pracownik zatrudniony u pracodawcy, który w okresie 12 miesięcy poprzedzających przystąpienie do projektu:

- dokonał rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników albo zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (w przypadku pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników),
- dokonał likwidacji stanowisk pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych bądź technologicznych.

Osoba ta nie może jednocześnie posiadać źródła dochodu z tytułu innej działalności zarobkowej wykonywanej w wymiarze równym lub wyższym niż połowa wymiaru czasu pracy ani prowadzić działalności gospodarczej.

3. Definicja pojęcia **Osoba zwolniona, która utraciła pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy**.

Odpowiedź: Osoba pozostająca bez zatrudnienia, która utraciła pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy przed dniem przystąpienia do projektu i nie posiada jednocześnie źródła dochodu z tytułu innej działalności zarobkowej wykonywanej w wymiarze równym lub większym niż połowa wymiaru czasu pracy lub nie jest jednocześnie osobą samozatrudnioną.

Z uwagi na charakter naboru (projekty outplacementowe) utrata zatrudnienia bądź nieprzedłużenie umowy o pracę każdorazowo powinny wynikać z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

4. Definicja pojęcia **Osoba odchodząca z rolnictwa**.

Odpowiedź: Osoba podlegająca ubezpieczeniu emerytalno- rentowemu na podstawie ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (KRUS) z tytułu prowadzenia gospodarstwa rolnego lub pracy w gospodarstwie rolnym, zamierzająca podjąć zatrudnienie lub inną działalność pozarolniczą, objętą obowiązkiem ubezpieczenia społecznego na podstawie ustawy z dnia 3 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (ZUS).

Pytanie: Czy osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowa zlecenia, umowa o dzieło) mogą być uczestnikami projektu?

Odpowiedź: W przypadku wygaśnięcia umowy cywilnoprawnej w opinii WUP nie zachodzą konieczne do spełnienia przesłanki, tj. utrata zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Jedynie wypowiedzenie przez pracodawcę umowy cywilnoprawnej, czego efektem jest skrócenie czasu trwania umowy, uprawnia takie osoby do udziału w projekcie. Ponadto w opinii WUP osoby zamykające własne działalności gospodarcze nie wpisują się w katalog uczestników projektów outplacementowych.

Pytanie: Czy w przypadku przyznawania w projekcie refundacji kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy kwota refundacji powinna być określana zawsze jako kwota netto?

Odpowiedź: Zasady refundacji kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy określa Ustawa z 20.03.2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 listopada 2025 r. w sprawie wniosków i realizacji umów o dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej oraz o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.

Wyplata refundacji kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy w kwotach netto dotyczy podmiotów, które mają możliwość odzyskania podatku VAT.

Podmioty, które nie mają prawnej możliwości odzyskania podatku VAT mogą otrzymać refundację kosztów w kwotach brutto, niemniej to na Beneficjencie będzie spoczywał obowiązek monitorowania przez cały okres realizacji projektu, czy doszło do zmiany statusu podatkowego (zmiana na tzw. podatnika VAT) podmiotu, który otrzymał wsparcie finansowe w ramach projektu. Sposób monitorowania i związane z tym obowiązki leżące po stronie Beneficjenta oraz podmiotu, który otrzymał wsparcie określa wzór umowy o dofinansowanie.

Pytanie: Jakie są wymagania w zakresie osiągnięcia wskaźnika "Liczba osób, które w wyniku realizacji wsparcia z zakresu outplacementu/poprawy środowiska pracy podjęły pracę lub kontynuowały zatrudnienie"

- czy określono minimalny okres zatrudnienia (np. co najmniej 4 tygodnie lub inny wskazany okres)?

- czy wymagany jest minimalny wymiar czasu pracy?

- czy określono dopuszczalną formę zatrudnienia (wyłącznie umowa o pracę czy również umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie itp.)?

Odpowiedź: Wskaźnik "Liczba osób, które w wyniku realizacji wsparcia z zakresu outplacementu/poprawy środowiska pracy podjęły pracę lub kontynuowały zatrudnienie" jest liczony do 4 tygodnia po zakończeniu udziału w projekcie. Nie ma określonego czasu trwania umowy, jej rodzaju, jak i wymiaru czasu pracy, więc liczy się każde zatrudnienie.

Jednocześnie WUP rekomenduje żeby nie był to krótszy okres niż 1 miesiąc i żeby nie dochodziło do sytuacji w której Beneficjent przedstawia np. umowę zlecenie na 1 miesiąc, gdzie uczestnik projektu będzie wykonywał zlecenie przez 2 godziny. Takie sytuacje nie będą stanowiły poprawy sytuacji uczestnika na rynku pracy a dodatkowo potwierdzą małą efektywność projektu.

Pytanie: W załączniku nr I do Regulaminu „Szczegółowe warunki” znajdują się zapisy, które należy ująć we wniosku. Czy jeśli w projekcie nie są przewidziane staże ani zatrudnienie wspomagane – zapisy z pkt. 6 i 7 muszą znaleźć się we wniosku, skoro dotyczą one staży i zatrudnienia wspomaganego, a takich form wsparcia nie będzie we wniosku? Czy brak takich zapisów nie będzie skutkować odrzuceniem wniosku? Czy ujęcie w projekcie staży i zatrudnienia wspomaganego, czy dodatku relokacyjnego jest obowiązkowe, czy też takie formy wsparcia nie muszą być obowiązkowo ujęte we wniosku?

Odpowiedź: Zgodnie z regulaminem wyboru projektów obowiązkową formą wsparcia jest identyfikacja potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia / zagrożonych zwolnieniem / odchodzących z rolnictwa oraz diagnozowanie potrzeb szkoleniowych i możliwości doskonalenia zawodowego w regionie przez zastosowanie Indywidualnych Planów Działania. Wynika to z zapisów Załącznika nr I do regulaminu - Szczegółowe warunki realizacji przedsięwzięć, zgodnie z którym wsparcie udzielane w ramach projektów jest dostosowane do indywidualnych potrzeb uczestników projektów, wynikających z ich wiedzy, umiejętności i kompetencji oraz kwalifikacji do wykonywania danego zawodu. Każdy z uczestników projektu otrzymuje ofertę wsparcia, obejmującą takie formy pomocy, które zostaną zidentyfikowane u niego jako niezbędne w celu poprawy sytuacji na rynku pracy lub uzyskania zatrudnienia.

Pozostałe formy wsparcia (w tym staże, zatrudnienie wspomagane, czy dodatek relokacyjny) są fakultatywne i powinny wynikać zarówno z własnej analizy przeprowadzonej na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie, jak i diagnozy potrzeb wynikających z IPD. Oznacza to, że ich brak we wniosku nie będzie podstawą do jego odrzucenia.

Pytanie: Wsparcie skierowane jest do pracowników ale mają to być osoby, które przychodzą do projektu z własnej inicjatywy. Zatem pomoc de minimis nie ma tutaj zastosowania?

Odpowiedź: W przypadku osób, które z własnej inicjatywy zgłaszają się do projektu i otrzymują w jego ramach wsparcie, pomoc de minimis nie wystąpi. Należy jednak mieć na uwadze, że wsparcie w postaci subsydiowania zatrudnienia czy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy jest objęte pomocą de minimis. Beneficjentami pomocy będą jednak w tym przypadku podmioty, które zatrudnią uczestników projektu lub otrzymają refundację kosztów poniesionych na utworzenie dla nich stanowiska pracy.

Pytanie: W Regulaminie wyboru projektów – str. 7 – widnieje zapis: Celem interwencji są działania na rzecz poprawy sytuacji zawodowej osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych lub umowach cywilno-prawnych. Czy to oznacza, że grupa docelowa ma dotyczyć wyłącznie osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych lub umowach cywilno-prawnych?

Odpowiedź: W Regulaminie wyboru projektów na str. 7 znajduje się błędne odniesienie do działań na rzecz poprawy sytuacji zawodowej osób zatrudnionych na umowach krótkoterminowych lub umowach cywilno-prawnych.

Celem interwencji w ramach Działania 10.07 jest wsparcie osób zagrożonych utratą pracy, przewidzianych do zwolnienia lub zwolnionych w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz osób odchodzących z rolnictwa. Możliwość zastosowania rozwiązań w ramach outplacementu ułatwi pracownikom płynne przejście do innej formy aktywności zawodowej i uchroni przed stanem długotrwałego bezrobocia.