

- Czy zasiłki okresowe dotowane z budżetu państwa mogą stanowić wkład własny w projekcie?

Tak. Zgodnie z „Wytycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na lata 2014-2020”, bierne formy pomocy w postaci zasiłków, mogą być uznane za wkład własny do projektu. Wkład własny mogą m.in. stanowić bierne formy pomocy tzn. zasiłki i świadczenia wypłacane na podstawie Ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, w tym zasiłki okresowe.

Zgodnie z Wytycznymi w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020 każdy wydatek ujęty w budżecie projektu musi być niezbędny do realizacji celów projektu i został poniesiony w związku z realizacją projektu.

- Czy zasiłek celowy na zakup żywności w ramach programu „pomoc państwa w zakresie dożywiania” może stanowić wkład własny w projekcie?

Uzasadnienie jw.

- W jaki sposób wyliczyć stypendium stażowe.

W okresie odbywania stażu stażyście przysługuje stypendium stażowe, które miesięcznie wynosi 120% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jeżeli miesięczna liczba godzin stażu wynosi nie mniej niż 160 godzin miesięcznie (w przypadku osób z niepełnosprawnością zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności miesięczne stypendium przysługuje pod warunkiem, że miesięczna liczba godzin stażu wynosi nie mniej niż 140 godzin miesięcznie) – w przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin, wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie.

- Czy można uznać ze spełnienie kryterium efektywności zatrudnieniowej w przypadku gdy uczestnicy CIS lub KIS w trakcie trwania projektu lub po jego zakończeniu podjęli prace społecznie użyteczne. Czy prace społecznie użyteczne można zaliczyć do zatrudnienia w ramach zatrudnienia wspieranego.

Zatrudnienie wspierane polega na udzieleniu wsparcia o charakterze doradczym i finansowym w utrzymaniu aktywności zawodowej umożliwiającej podjęcie zatrudnienia, prac społecznie użytecznych, założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej lub podjęcie działalności gospodarczej osobom długotrwale bezrobotnym. Zatrudnienie wspierane dotyczy osób, którzy podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnymi czynnościami zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych, które przekładają się na ubóstwo uniemożliwiające uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym. Zatrudnienie wspierane może być realizowane w formie prac społecznie użytecznych. Wobec powyższego w przypadku gdy uczestnicy CIS lub KIS w trakcie trwania projektu lub po jego zakończeniu podjęli prace społecznie użyteczne kryterium efektywności zatrudnieniowej należy uznać za spełnione.

- Jeżeli w projekcie Liderem jest organizacja pozarządowa a Partnerem OPS to jak należy weryfikować dokumenty potwierdzające korzystanie uczestnika z pomocy społecznej ?

W przypadku gdy Partnerem projektu jest OPS, weryfikacja warunku związanego z korzystaniem z pomocy OPS może odbywać się na podstawie listy przygotowanej, podpisanej i opieczętowanej przez odpowiednie osoby do tego upoważnione ze strony właściwego OPS.

- Jakie są warunki uznania za kwalifikowalne dodatków do wynagrodzeń w ramach realizacji projektów współfinansowanych z EFS?

W przypadku okresowego zwiększenia obowiązków służbowych danej osoby, wydatkami kwalifikowalnymi związanymi z wynagrodzeniem personelu mogą być również dodatki do wynagrodzeń, o ile zostały przyznane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, przy czym dodatek może być przyznany zarówno jako wyłączone wynagrodzenie za pracę w projekcie albo jako uzupełnienie wynagrodzenia personelu projektu rozliczanego w ramach projektu.

Dodatek może być kwalifikowalny, o ile spełnione zostaną łącznie następujące warunki:

- a) możliwość przyznania dodatku wynika bezpośrednio z prawa pracy,
- b) dodatek został przewidziany w regulaminie pracy lub regulaminie wynagradzania danej instytucji lub też innych właściwych przepisach prawa pracy,
- c) dodatek został wprowadzony w danej instytucji co najmniej 6 miesięcy przed złożeniem wniosku o dofinansowanie, przy czym nie dotyczy to przypadku, gdy możliwość przyznania dodatku wynika z aktów prawa powszechnie obowiązującego,
- d) dodatek potencjalnie obejmuje wszystkich pracowników danej instytucji, a zasady jego przyznawania są takie same w przypadku personelu zaangażowanego do realizacji projektów oraz pozostałych pracowników beneficjenta,
- e) dodatek jest kwalifikowalny wyłącznie w okresie zaangażowania danej osoby do projektu,
- f) wysokość dodatku uzależniona jest od zakresu dodatkowych obowiązków, przy czym w przypadku wykonywania zadań w kilku projektach u tego samego beneficjenta personelowi projektu przyznawany jest wyłącznie jeden dodatek rozliczany proporcjonalnie do zaangażowania pracownika w dany projekt.

Dodatki są kwalifikowalne do wysokości 40% wynagrodzenia podstawowego (zgodnie z regulaminem wynagrodzeń danej instytucji) wraz ze składnikami, z zastrzeżeniem, że przekroczenie tego limitu może wynikać wyłącznie z aktów prawa powszechnie obowiązującego.