

22 września 2007



Nowe dokumenty regulujące wdrażanie projektów finansowanych z EFS

W drugiej połowie sierpnia pojawiły się kolejne, nowe dokumenty regulujące wdrażanie projektów szkoleniowo-doradczych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

W drugiej połowie sierpnia pojawiły się kolejne, nowe dokumenty regulujące wdrażanie projektów szkoleniowo-doradczych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (dalej: EFS).

Są to przede wszystkim: trzecia wersja projektu Szczegółowego Opisu Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (dalej: PO KL), zasady dokonywania wyboru projektów w ramach PO KL, czy też propozycja kryteriów wyboru projektów w ramach PO KL przedstawiona przez Instytucję Zarządzającą PO KL (dalej: IZ) do akceptacji Prekomitetu Monitorującego.

11,4 mld euro do wydania

Dla przypomnienia, w ramach PO KL realizowanych będzie 10 priorytetów, na które przeznaczono niemal 11,4 mld euro (tj. ponad 9,7 mld euro stanowią środki z EFS, a ok. 1,7 mld euro to środki krajowe). Pod względem rozmiaru przydzielonych środków stawia to PO KL na drugim miejscu wśród wszystkich programów operacyjnych, co świadczy o dużej wadze inwestycji w kapitał ludzki poprzez szkolenia, doradztwo lub aktywizację zawodową osób bezrobotnych.

Negocjacje obecnego kształtu PO KL zostały zakończone w czerwcu br. Główne zmiany w ramach priorytetów wiążą się przede wszystkim z włączeniem do priorytetu II Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstwa, całego priorytetu przeznaczonego wcześniej na poprawę stanu zdrowia osób pracujących. Ponadto, w ramach komponentu regionalnego rozdzielono zagadnienia związane z zatrudnieniem i integracją społeczną.

Najważniejsze dla pracodawców

Dla przedsiębiorców planujących szkolenia pracowników najważniejsze to Priorytet II Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących oraz Priorytet VIII - Regionalne kadry gospodarki. Realizacja projektów przygotowanych przez samych przedsiębiorców będzie możliwa jedynie w trybie

konkursowym. Najważniejszą zmianą w porównaniu do poprzedniego okresu (tj. lat 2004 - 2006) będzie możliwość ubiegania się o dofinansowanie szkoleń realizowanych przez samych pracodawców, którzy chcą przeszkolić swoich pracowników. Do tej pory mogły brać udział w programie jedynie instytucje szkoleniowe i wyższe uczelnie posiadające doświadczenie w danym zakresie oraz odpowiedni wpis w Krajowym Rejestrze Sądowym (tj. numer PKD potwierdzający prowadzenie działalności szkoleniowej). Jest szansa, że zmiana ta nie będzie oznaczać, że przedsiębiorca przede wszystkim przejmie na siebie cały wysiłek związany z ubieganiem się o wsparcie oraz rozliczenie dotacji, natomiast merytoryczna realizacja szkoleń będzie nadal wymagać udziału zewnętrznej instytucji szkoleniowej, mającej wiedzę w tym zakresie. Wszystko wskazuje na to, że przedsiębiorca będzie miał możliwość zrealizować projekt szkoleniowy własnymi siłami zarówno w merytorycznym zakresie szkolenia, jak i w realizacji obowiązków sprawozdawczych. W większości przedsiębiorstw, potrzeba szkoleniowa jest ściśle związana z dynamicznym rozwojem a technicznym, technologicznym lub organizacyjnym, co często oznacza, że szkolenia dostępne na rynku nie są adekwatne do zapotrzebowania. Jedynie specjaliści wdrażający unikalne know-how w przedsiębiorstwie mogą posiadać wystarczającą wiedzę i doświadczenie w wymaganym zakresie, aby odpowiednio przygotować kadre pracowników do nowych obowiązków. Możliwość wykorzystania specjalistów - wykładowców będących pracownikami tego samego przedsiębiorstwa do przeszkolenia pracowników pozwala na budowanie wiedzy w obszarach, w jakich aktualnie występuje zapotrzebowanie, zgodnie z kierunkiem rozwoju danego przedsiębiorstwa.

Preferowane typy projektów

Wkrótce dostępne będą również kolejne dokumenty strategiczne dla PO KL, tzw. roczne plany działań (PD), które będą wskazywały m.in. preferowane typy projektów wynikające z zapotrzebowania np. regionu, szczegółowe kryteria wyboru projektów, terminy konkursów oraz wartość alokacji na poszczególne konkursy. Wskazówką odnośnie do np. preferowanych typów projektów może być informacja, jaka znalazła się w ostatniej wersji PO KL, czyli odnosząca się do oczekiwanych wskaźników realizacji dla poszczególnych działań (np. liczba pracowników w wieku powyżej 50. roku życia czy też liczba pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacyjnych objętych szkoleniem). Szczegółowa procedura przyjmowania rocznych PD dla każdego priorytetu zaprezentowana została w projekcie dokumentu Zasady dokonywania wyboru projektów w ramach PO KL. Pierwsze PD obejmą rok 2007 i 2008 łącznie, kolejne będą już przygotowywane dla każdego roku kalendarzowego odrębnie.

Klasyfikacja kryteriów wyboru

Dokument wprowadza również klasyfikację kryteriów wyboru projektów w ramach

procedury konkursowej. Będą dwie główne grupy kryteriów, tj. ogólne i szczegółowe. W ramach kryteriów ogólnych znajdują się kryteria formalne, merytoryczne oraz, horyzontalne. Z kolei kryteria szczegółowe zawierać będą kryteria dostępu oraz strategiczne (patrz ramka obok). Na etapie oceny merytorycznej zastosowana zostanie już ocena punktowa. Wniosek otrzymuje punkty w ramach ogólnych kryteriów merytorycznych oraz premię punktową za spełnienie wszystkich szczegółowych kryteriów strategicznych (tj. do 20 proc. maksymalnej liczby punktów ogólnej oceny merytorycznej). Maksymalna liczba punktów możliwa do uzyskania w ramach ogólnych kryteriów merytorycznych wynosi 100. Dopuszczalna jest sytuacja, gdzie wniosek może spełnić jedynie wszystkie kryteria ogólnej oceny merytorycznej i uzyskać 100 punktów, a jednocześnie nie spełnić żadnego kryterium strategicznego.

Nie wyklucza to wnioskodawcy z konkursu, jednakże sytuacja taka powoduje, że projekt będzie miał zbyt małe szanse na konkurowanie z innymi wnioskami, które takie kryteria spełniają i uzyskały premię punktową (tj. w sumie 120 punktów). Warto dodać, że minimalna liczba punktów, aby wniosek znalazł się na liście projektów zakwalifikowanych do uzyskania wsparcia wynosi 60 (czyli tak samo jak w poprzednim okresie programowania). Nowym rozwiązaniem jest również sposób postępowania w przypadku, gdy wnioskodawca znajdujący się na liście wniosków, które otrzymały dotację zrezygnuje z przyjęcia wsparcia. Wówczas szansę otrzymują kolejne projekty będące na liście.

Dofinansowanie zostanie zaproponowane projektowi, którego wartość nie przekroczy 25% wartości niewykorzystanej (uwolnionej) kwoty.

Czas na badanie potrzeb

Ze względu na fakt, iż pierwsze, terminy konkursów planowane są na koniec roku, już teraz warto poświęcić czas na dokładne zbadanie potrzeb szkoleniowych swoich pracowników. Projekt powinien odpowiadać na udokumentowane potrzeby pracowników przedsiębiorstwa, może zawierać zarówno szkolenia, jak i doradztwo. Dobrze, jeżeli zdefiniowany jest zakres kompetencji na poszczególnych stanowiskach pracy, wówczas wiadomo, jakie szkolenia są uzasadnione, które w efekcie podniosą konkurencyjność całej firmy. Jednocześnie, całość przedsięwzięcia powinna być zgodna z wewnętrzną strategią przedsiębiorstwa, regionalną strategią rozwoju, jak również z dokumentami programowymi. Poza tym, planując ramy czasowe projektu należy pamiętać, że termin jego rozpoczęcia nie może być wcześniejszy niż trzy miesiące od momentu złożenia wniosku o dofinansowanie, co oznacza, że tak jak w poprzednim okresie, koszty kwalifikowane będą mogły być ponoszone dopiero po podpisaniu umowy o dofinansowanie projektu.

Źródło: Dziennik Praca