



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

www.pokl.up.podlasie.pl

www.up.podlasie.pl

BIULETYN

Egzemplarz bezpłatny

Nr 3/2011



Człowiek – najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szanowni Państwo,

Przed Państwem trzeci numer Biuletynu Informacyjnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku. Serdecznie zapraszam do lektury. Poniższe artykuły, choć bardzo różnorodne, to jednak pozostają we wspólnej tematyce pracy za granicą, innowacyjności oraz współpracy ponadnarodowej.

W tym numerze przedstawiamy działalność agencji zatrudnienia, które zajmują się nie tylko świadczeniem usług w zakresie pośrednictwa pracy, w tym pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, ale także poradnictwem zawodowym, doradztwem personalnym i pracą tymczasową. W czasach otwartego rynku pracy istotne są kwestie potwierdzania okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub pracy na własny rachunek przebytych w krajach Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii oraz transferu zasiłku dla bezrobotnych. Wyjeżdżając za granicę w celu poszukiwania pracy warto także szczególnie zadbać o swoje bezpieczeństwo.

Zachęcamy do zapoznania się z korzyściami oraz doświadczeniami w zakresie wdrażania projektów innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W Biuletynie został też poruszony ważny aspekt unikania błędów w składanych wnioskach o płatność.

Wszystkim tym z Państwa, którzy zechcą poświęcić nam trochę czasu, gorąco polecam lekturę naszego wydawnictwa.

Janina Mironowicz
Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Białymstoku

Agencja zatrudnienia – konkurent czy partner?

Marzanna Wasilewska

Kierownik Wydziału Badań i Analiz

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Institucje rynku pracy to nie tylko publiczne służby zatrudnienia oraz Ochotnicze Hufce Pracy. W myśl ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, funkcję tych ostatnich pełnią również agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego. Realizacja zadań określonych ww. ustawą wymaga od wszystkich podmiotów działających w obszarze rynku pracy ścisłej współpracy.

Jednymi z ważnych instytucji funkcjonujących na rynku pracy są agencje zatrudnienia - definiowane jako niepubliczne jednostki organizacyjne prowadzące działalność gospodarczą polegającą na świadczeniu usług w zakresie pośrednictwa pracy, w tym pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej.

Działalność agencji zatrudnienia jest działalnością regulowaną i aby legalnie działać, agencja musi uzyskać wpis do rejestru agencji zatrudnienia, prowadzonego przez marszałka województwa właściwego dla siedziby podmiotu. Wpis potwierdzony jest certyfikatem uprawniającym do świadczenia usług. Agencja zatrudnienia w swojej działalności nie może dyskryminować osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie, ani ze względu na przynależność związkową.

Jak wynika z danych rejestru agencji zatrudnienia¹, na koniec 2010 r. funkcjonowały w woj. podlaskim 34 agencje zatrudnienia. Głównym rodzajem

usług prowadzonych przez podlaskie agencje było pośrednictwo pracy na terenie RP, najczęściej uzupełnione o usługi poradnictwa zawodowego lub/i doradztwa zawodowego – zajmowała się tym ponad połowa (18) agencji. Najmniej agencji oferowało usługi pracy tymczasowej (7) i pośrednictwa do pracy za granicą (2 agencje). Oprócz tego, 10 agencji zatrudnienia realizowało doradztwo personalne, a 12 prowadziło usługi poradnictwa zawodowego. Agencje zazwyczaj łączyły różne rodzaje usług, co świadczy o profesjonalizmie i kompleksowości ich działań. Dodatkowo część agencji (8) posiadała wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych i prowadziła jednocześnie działalność szkoleniową.

Liczebność agencji zatrudnienia działających w woj. podlaskim, na tle kraju nie jest imponująca. Województwo podlaskie, obok świętokrzyskiego (40) i warmińsko-mazurskiego (55), należy do województw o najmniejszej liczbie tych podmiotów. Najaktywniejsze w tym zakresie są województwa: mazowieckie (724), wielkopolskie (296) i śląskie (288). W całej Polsce w końcu 2010 roku działało prawie 3 tys. podmiotów posiadających wpis do rejestru agencji zatrudnienia, a liczba osób zgłaszających się do agencji zatrudnienia z zamiarem wzięcia udziału w procesie rekrutacyjnym wyniosła 1.561 tys. osób, z czego pracę podjęto prawie 209 tys. osób². Aktywność podlaskich agencji zatrudnienia w tym zakresie pozostawia więc wiele do życzenia.

W 2010 roku za pośrednictwem podlaskich agencji zatrudnienia pracy szukało 9581 osób. Pracę podjęło łącznie 955 osób, z czego 810 osób

¹ <http://www.kraz.praca.gov.pl/StronaGlowna.aspx>

² Agencje zatrudnienia 2010, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2011, www.psz.praca.gov.pl zakładka Publikacje

otrzymało pracę na terenie kraju, a 145 podjęło pracę za granicą. W większości była to praca dorywcza, gdyż jedynie w jednej trzeciej przypadków nawiązywany był stosunek pracy, w pozostałych umowy cywilnoprawne. Jak widać, dużą popularnością cieszyła się praca tymczasowa jako jedna z elastycznych form zatrudnienia. Podejmowana była zarówno w kraju, jak i za granicą (Niemcy). Do pracy u pracodawców użytkowników skierowano w 2010 roku ogółem 326 mieszkańców naszego województwa.

Pracownicy kierowani do pracy w kraju, podejmowali zatrudnienie głównie w charakterze pracowników domowej opieki osobistej i opiekunów dziecięcych, pracowników handlu, ankieterów, sekretarek, pracowników obsługi biurowej oraz na stanowiskach robotników niewykwalifikowanych w rolnictwie i przemyśle. Jedynie co dziesiąty zatrudniony posiadał wysokie kwalifikacje i był to najczęściej specjalista do spraw ekonomicznych i zarządzania, specjalista do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych, inżynier, menadżer.

Za granicą z kolei, pracę podejmowano w Niemczech i Niderlandach i była to praca w przemyśle, rolnictwie oraz w usługach (jako domowa opieka osobista oraz pomoce i sprzątaczkę).

Należy też dodać, że agencje zatrudnienia nie tylko pośredniczą w kojarzeniu osób poszukujących zatrudnienia i pracodawców oferujących miejsca pracy. W 2010 r. w woj. podlaskim 12 agencji świadczyło usługi z zakresu poradnictwa zawodowego. Usługi te były kierowane zarówno do pracodawców, jak i pracobiorców i skorzystało z nich 5047 osób i 425 pracodawców.

Z kolei z usług doradztwa personalnego świadczonych przez 10 agencji, w 2010 r. skorzystało 457 pracodawców. Największą popularnością cieszyła się usługa w zakresie weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji, z zastosowaniem narzędzi i metod psychologicznych – skorzystało z niej 309 pracodawców.

Jak agencje zatrudnienia widzą swoją rolę na rynku pracy?

Zwiększenie powszechności oraz efektywności usług rynku pracy, wymaga zmian w systemie świadczenia tych usług. Bardzo ważne jest usprawnienie przepływów zasobów pracy na lokalnych rynkach i intensyfikacja przepływów do zatrudnienia przez powszechny dostęp do usług zatrudnieniowych. Jest to możliwe tylko przy podniesieniu skuteczno-

ści działań, służących wspieraniu zatrudnialności osób bezrobotnych, powiązanych z pełną wiedzą na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy.

W styczniu 2011 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku przeprowadził badanie ankietowe wśród agencji zatrudnienia działających na terenie woj. podlaskiego. Celem badania było uzyskanie informacji na temat możliwości usprawnienia i zwiększenia efektywności działań w zakresie współpracy między urzędami pracy a agencjami zatrudnienia oraz określenie obszarów tej współpracy i potrzeb samych podmiotów.

Wyniki wspomnianego badania pokazały, że podlaskie agencje zatrudnienia są skłonne do podejmowania współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia. Ponad połowa badanych podmiotów współpracowała już z powiatowymi urzędami pracy, a aż 60% z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Białymstoku. Agencje pozytywnie oceniały wspólne działania i kontakty już nawiązane, podkreślając przy tym, iż funkcjonują na zasadzie kooperacji, a nie konkurencji. Wskazywały na przydatność tej współpracy w realizacji swoich usług. Badane podmioty wyraziły żywe zainteresowanie dalszą współpracą z urzędami pracy w przyszłości i to zarówno na zasadzie realizacji usług zleconych, jak i podejmowania wspólnych przedsięwzięć. Agencje zadeklarowały chęć i gotowość organizacyjno-kadrową do zacieśnienia tej współpracy i świadczenia usług polegających na wsparciu osób bezrobotnych z grup tzw. szczególnego ryzyka, najtrudniejszych do zaktywizowania.

Obowiązujące przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy umożliwiają nawiązywanie współpracy pomiędzy powiatowymi urzędami pracy i agencjami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy. Zarówno możliwość zlecenia agencjom zatrudnienia realizacji usług rynku pracy (art. 24 ustawy), jak i możliwość zawierania z agencjami zatrudnienia umów na doprowadzenie do zatrudnienia skierowanego bezrobotnego, będącego w szczególnej sytuacji na rynku pracy (obowiązujący od dnia 1.02.2009 r. art. 61b ww. ustawy), dają szansę na lepszą obsługę rynku pracy, ale też umożliwią rozszerzenie spektrum działalności samych agencji. Będą one już nie tylko wspierać pracodawców i wybrane grupy pracowników, ale podejmą usługi skierowane na aktywizację osób bezrobotnych, będących w trudnej sytuacji na rynku pracy.

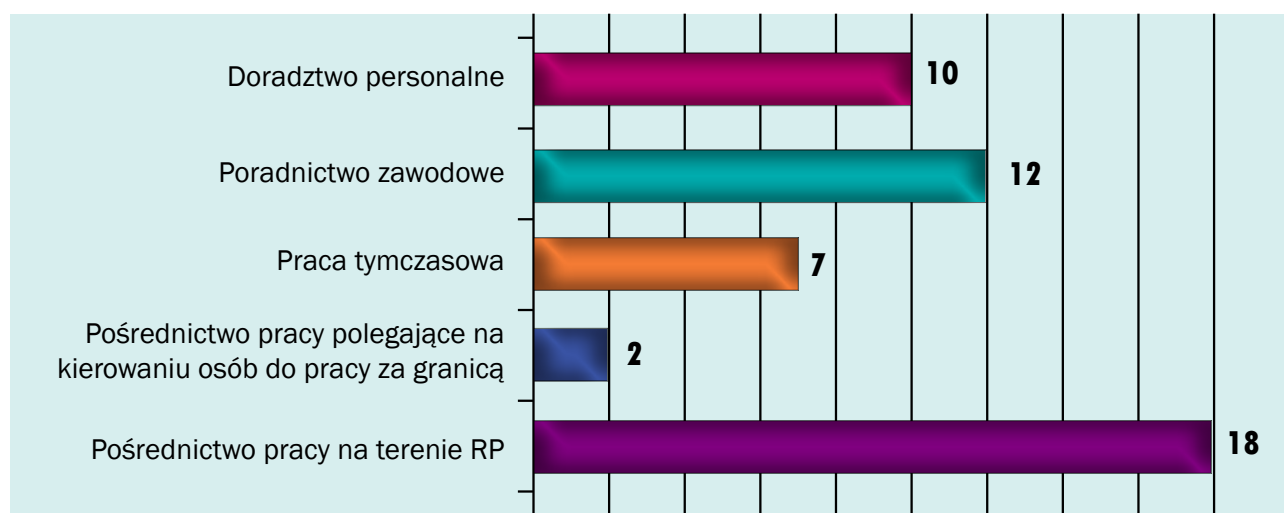
W chwili obecnej usługi rynku pracy, głównie po-

średnictwo pracy i doradztwo zawodowe są skupione w publicznych służbach zatrudnienia i z wyjątkiem kierowania do pracy tymczasowej, są w świadczeniu tych usług niekwestionowanym liderem. Jednakże urzędy pracy mają ustawową możliwość zlecenia innym podmiotom realizację usług rynku pracy. Jak wynika z przeprowadzonego badania, podlaskie agencje w ramach swojej działalności już realizowały takie zleczone usługi. Były to usługi szkoleniowe, usługi poradnictwa zawodowego oraz pomoc w aktywnym i efektywnym poszukiwaniu pracy.

Aktywność agencji zatrudnienia posiadających dobre rozpoznanie rynku pracy, w tym liczne kon-

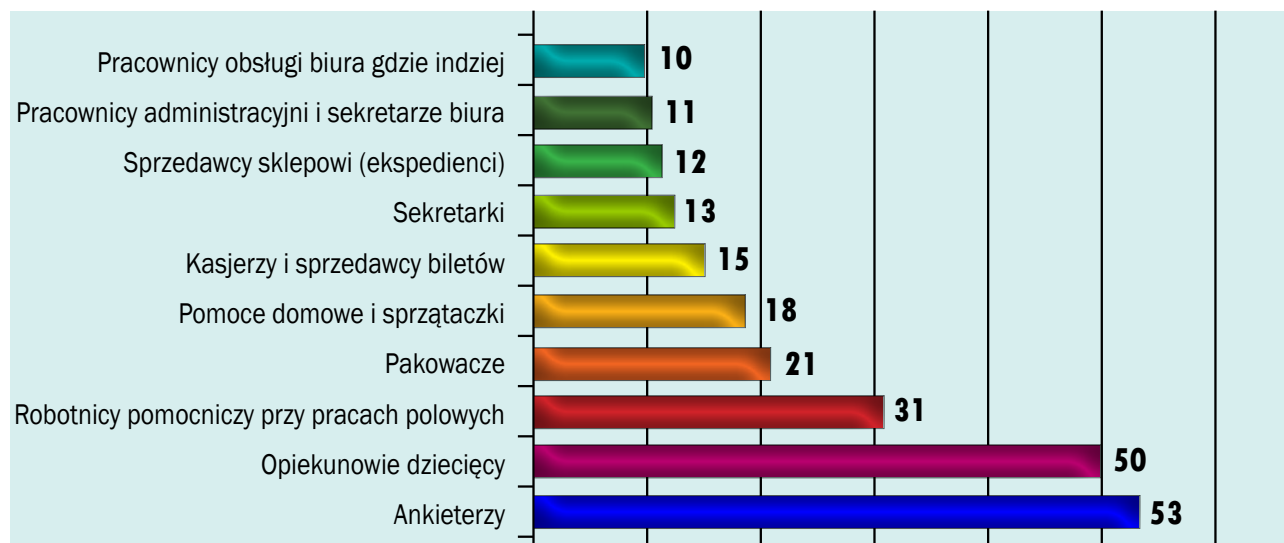
takty z pracodawcami, stanowi cenne uzupełnienie działań realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia. Stwarza bowiem bezrobotnym oraz osobom poszukującym pracy dodatkowe możliwości jej znalezienia, nie tylko w kraju, ale i za granicą.

Publiczne czy prywatne organy zatrudniania działające w ramach polityki rynku pracy są istotne i ważne dla funkcjonowania rynku pracy. Każda instytucja, która zwiększa szanse na zatrudnienie osób bezrobotnych, jest cenną inwestycją zarówno ekonomiczną, jak i społeczną. Dlatego też odpowiadając na pytanie postawione w tytule – agencje zatrudnienia to cenny partner. Miejsca na rynku pracy wystarczy dla wszystkich.



Rysunek 1. Zakres działalności agencji zatrudnienia w woj. podlaskim w 2010 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji zbiorczej WUP



Rysunek 2. Najczęściej występujące zawody, w których podjęto zatrudnienie w wyniku pośrednictwa pracy agencji zatrudnienia na terenie RP w 2010 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji zbiorczej WUP

Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie świadczeń dla bezrobotnych

Joanna Panasiuk - starszy inspektor wojewódzki,
Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego, w części dotyczącej ubezpieczeń na wypadek bezrobocia, stanowi ważną część ustawodawstwa Unii Europejskiej w kwestii wolnego przepływu pracowników. W ramach koordynacji osoby zainteresowane mogą potwierdzić okresy ubezpieczenia /zatrudnienia / pracy na własny rachunek lub przeprowadzić transfer zasiłku dla bezrobotnych. Z dniem 1 maja 2010 r. przepisy regulujące zasady koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego zmieniły się.

Nowe przepisy: rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia Nr 883/2004 (...) obowiązują w krajach Unii Europejskiej (UE).

Stare przepisy: rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie i rozporządzenie Rady (EWG) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonania rozporządzenia (EWG) Nr 1408/71 (...) nadal obowiązują w Islandii, Liechtensteinie i Norwegii (kraje Europejskiego Obszaru Gospodarczego – EOG) oraz Szwajcarii.

Potwierdzenie okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub pracy na własny rachunek przebytych w krajach UE/EOG i Szwajcarii.

Okresy ubezpieczenia, zatrudnienia lub pracy na własny rachunek (samozatrudnienie) przebyte

w państwach UE, EOG i Szwajcarii, uwzględnia się w niezbędnym zakresie w celu umożliwienia osobie zainteresowanej nabycie, zachowanie lub odzyskanie prawa do świadczeń z tytułu bezrobocia.

Okresy ubezpieczenia/zatrudnienia przebyte na terenie EOG i Szwajcarii potwierdzane są na formularzu E 301, natomiast analogiczne okresy ubezpieczenia/zatrudnienia/pracy na własny rachunek przebyte na terytorium UE, są uwzględniane w dokumencie przenośnym U1. Formularz E 301 lub dokument przenośny U1 wystawia instytucja właściwa w kraju zatrudnienia.

Osoba zainteresowana uzyskaniem dokumentu przenośnego U1 lub formularza E 301, potwierdzającego okresy zatrudnienia lub samozatrudnienia za granicą, występuje z wnioskiem do odpowiedniej instytucji w kraju, w którym była zatrudniona. Adresy instytucji zagranicznych dostępne są w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Białymstoku (WUP) lub na stronie internetowej: http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/welcome.seam?langId=pl. Do wniosku należy dołączyć dokumenty potwierdzające zatrudnienie lub samozatrudnienie.

W sytuacji, kiedy zainteresowany chce potwierdzić okresy zatrudnienia/pracy na własny rachunek przebyte na terytorium Polski, składa wniosek do właściwego terytorialnie wojewódzkiego urzędu pracy. Do wniosku o wydanie stosownego dokumentu (U1 lub formularza E 301), powinny być dołączone kserokopie następujących dokumentów:

- dowodu osobistego;
- świadectwa pracy potwierdzających zatrudnienie na terenie Polski;
- umowy-zlecenia wraz z rachunkami lub zaświadczenie od pracodawcy potwierdzające odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne i FP;

- zaświadczenie z ZUS potwierdzające odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu prowadzenia własnej działalności gospodarczej (dot. tylko wyjazdu do kraju UE);
- książeczkę wojskową (w przypadku odbywania zasadniczej służby wojskowej).

Do wglądu należy przedstawić oryginały ww. dokumentów.

Osoba, której ostatnim miejscem zatrudnienia była zagranica, po powrocie do Polski może ubiegać się o przyznanie prawa do zasiłku na podstawie polskiego ustawodawstwa. W tym celu powinna złożyć w WUP wniosek o przyznanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych, do którego należy dołączyć następujące dokumenty:

- kserokopię dokumentu potwierdzającego okresy zatrudnienia/pracy na własny rachunek za granicą (U1/E 301) lub w przypadku braku dokumentu – wniosek o wystąpienie, za pośrednictwem WUP, do zagranicznej instytucji właściwej o potwierdzenie okresów zatrudnienia/pracy na własny rachunek;
- kserokopię dowodu osobistego;
- kserokopie świadectw pracy potwierdzających okresy zatrudnienia na terenie Polski;
- zaświadczenie potwierdzające posiadanie statusu osoby bezrobotnej w powiatowym urzędzie pracy (PUP) (okres ważności 2 tygodnie);
- zaświadczenie z ZUS potwierdzające odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu prowadzenia własnej działalności gospodarczej;
- kserokopię książeczki wojskowej (w przypadku odbywania zasadniczej służby wojskowej);
- oświadczenie o ustaleniu miejsca zamieszkania podczas pobytu zagranicą;
- oświadczenie o rejestracji jako osoba bezrobotna w kraju ostatniego zatrudnienia.

Oryginały ww. dokumentów należy przedstawić do wglądu.

Transfer zasiłku dla bezrobotnych

Bezrobotny, który spełnił wymagane warunki do uzyskania świadczenia dla bezrobotnych i ma zamiar udać się do jednego lub kilku państw UE/EOG i Szwajcarii, ma prawo do transferu swego zasiłku, tj. pobierania zasiłku w kraju poszukiwania pracy. Wysokość zasiłku dla bezrobotnych,

transferowanego do kraju poszukiwania pracy, jest ustalana przez instytucję przyznającą prawo do zasiłku. Okres, na który przyznano prawo do transferu zasiłku, nie może być dłuższy, niż okres na jaki przyznano zasiłek. Zasiłek jest wypłacany przez instytucję, która przyznała prawo do zasiłku (w przypadku krajów UE) lub przeliczany na walutę kraju poszukiwania pracy (w przypadku krajów EOG i Szwajcarii). Maksymalny okres transferu zasiłku wynosi: 3 miesiące w przypadku transferu do państw EOG i Szwajcarii; 6 miesięcy w przypadku krajów UE.

Aby skorzystać z tego prawa, należy:

- posiadać prawo do zasiłku dla bezrobotnych;
- być zarejestrowanym w urzędzie pracy minimum 4 tygodnie przed wyjazdem;
- złożyć w WUP wniosek o wydanie dokumentu przenośnego U2 (dot. krajów UE) lub formularza E 303 (dot. państw EOG i Szwajcarii);
- dołączyć zaświadczenie z PUP zawierające następujące dane:
 1. potwierdzenie rejestracji bezrobotnego,
 2. datę rejestracji bezrobotnego,
 3. okres w jakim przysługuje zasiłek,
 4. kwotę zasiłku,
 5. informację, czy bezrobotny nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcie propozycji odpowiedniego zatrudnienia, szkolenia, wykonywania prac interwencyjnych lub robót publicznych,
 6. czy PUP nie planuje działań związanych z aktywizacją bezrobotnego przed lub w czasie planowanego okresu poszukiwania pracy za granicą,
 7. czy nastąpiło wyłączenie prawa do zasiłku z powodów określonych w art. 75 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

Po uzyskaniu dokumentu przenośnego U2 lub formularza E 303 należy zgłosić się do urzędu pracy w kraju poszukiwania pracy w ciągu 7 dni od daty wyjazdu i zarejestrować się tam jako poszukujący pracy.

W przypadku transferu zasiłku z kraju UE/EOG i Szwajcarii do Polski, bezrobotny powinien w pierwszej kolejności zarejestrować się w PUP jako poszukujący pracy, a następnie zgłosić się do WUP z dokumentem potwierdzającym prawo

do transferu świadczenia (U2 lub formularz E 303). W sytuacji, kiedy bezrobotny przyjeżdża do Polski na transfer zasiłku z kraju UE bez dokumentu przenośnego U2, ma możliwość złożenia w WUP wniosku o potwierdzenie prawa do transferu zasiłku, dołączając przy tym następujące dokumenty:

- kserokopię dowodu osobistego;

- zaświadczenie z PUP potwierdzające posiadanie statusu osoby poszukującej pracy.

Wnioski, oświadczenia i wzory dokumentów wydawanych przez WUP (U1, U2, E 301 i E 303) dostępne są na stronie internetowej WUP: <http://up.podlasie.pl> w zakładce KOORDYNACJA SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO.

Migracje zarobkowe – bezpieczne wybory

Aneta Mikielewicz - doradca EURES,
CiiPKZ WUP Białystok



1 maja 2011 r. ostatnie kraje stosujące ograniczenia – Austria, Niemcy i Szwajcaria – otworzyły całkowicie swoje rynki pracy dla Polaków.

Od tego momentu Polacy mogą swobodnie migrować zarobkowo, bez konieczności uzyskiwania pozwolenia na pracę, do wszystkich krajów Unii Europejskiej / Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Otwarte rynki pracy przyciągają pracowników pragnących podjąć pracę zarobkową, zdobyć nowe doświadczenia zawodowe, czy podnieść swoje kwalifikacje.

Myśląc o podjęciu pracy za granicą warto jest skorzystać z oferty Europejskich Służb Zatrudnienia EURES, które są siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia, działającą na terenie UE/EOG, oferującą informacje o warunkach życia i pracy oraz pośrednictwo pracy. Korzystając z usług EURES mamy pewność, że podejmujemy pracę legalną. Oferty pracy EURES dostępne są na stronach internetowych www.eures.europa.eu, www.eures.praca.gov.pl oraz na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku pod adresem www.up.podlasie.pl. Z usług EURES można także korzystać kontaktując się bezpośrednio

lub telefonicznie z doradcą EURES – pracownikiem urzędu pracy.

Osoby podejmujące decyzję o wyjeździe korzystają jednak nie tylko z ofert pracy dostępnych w urzędach pracy, co do których istnieje pewność, że są to oferty pracy legalne i sprawdzone. Zwracają się w tym celu także do prywatnych pośredników pracy, agencji zatrudnienia, jadą „na własną rękę”, wykorzystują prywatne kontakty, korzystają z ogłoszeń w prasie czy w Internecie. Decyzja o wyjeździe za granicę w celu podjęcia pracy/ poszukiwania pracy nie powinna być decyzją pochopną. Pociąga ona za sobą konieczność dokładnego przygotowania się w celu uniknięcia przykrych konsekwencji. Dlatego zanim wyjedziemy, przemyślimy swoją decyzję, przygotujmy się, zminimalizujemy w ten sposób ryzyko rozczarowania, zostania oszukany, czy wykorzystany.

Wyjeżdżając do pracy za granicą, należy przede wszystkim dokładnie sprawdzić ofertę pracy, pośrednika czy pracodawcę oferującego pracę. Jeśli jesteśmy zainteresowani ofertą prywatnych pośredników pracy, sprawdzamy, czy prowadzą oni swoją działalność legalnie. Wykaz certyfikowanych agencji zatrudnienia do pracy za granicą znajdziemy na stronie internetowej: www.kraz.praca.gov.pl. Jeśli kontaktujemy się bezpośrednio z pracodawcą zagranicznym – możemy zasięgnąć informacji w dziale kadr, obejrzeć

stronę internetową pracodawcy, dowiedzieć się, gdzie i pod jakim numerem zarejestrował swoją działalność. Podejmijmy także próbę poznania opinii innych osób, które wcześniej współpracowały z danym pracodawcą czy pośrednikiem, na przykład poprzez zaznajomienie się z opiniami na forach internetowych.

Zanim wyjedziemy za granicę z myślą o konkretnej ofercie pracy, upewnijmy się, czy oferowany wakat nadal istnieje, czy oferta pracy jest nadal aktualna, jak będzie przeprowadzana rekrutacja, przedstawienie jakich dokumentów będzie od nas wymagane. Od pośrednika pracy wymagamy podpisania umowy przyrzeczenia pracy, która określi nasze prawa i obowiązki, prawa i obowiązki agencji i będzie zawierała dane pracodawcy, do którego jesteśmy kierowani. Za pośrednictwo pracy nie płacimy! Pobieranie takich opłat od osób poszukujących pracy jest nielegalne!

Jeśli podejmujemy decyzję, że chcemy pracować za granicą i w celu poszukiwania pracy udajemy się do wybranego przez nas kraju, powinniśmy dysponować takimi zasobami finansowymi, które pozwolą nam utrzymać się do momentu podjęcia pracy i uzyskania dochodu. Dlatego też przed wyjazdem należy sprawdzić, ile wynoszą koszty utrzymania w danym kraju.

Trzeba także obiektywnie ocenić swoje umiejętności językowe. Jeśli nie rozmawiamy dobrze w języku pracodawcy, ciężko nam będzie nie tylko znaleźć pracę, ale także dobrze radzić sobie z codziennością – wynajęciem mieszkania, zakupami, kontaktami ze społeczeństwem. Musimy również wiedzieć, że podejmując pracę, wynajmując mieszkanie, będziemy musieli podpisywać umowy sformułowane w języku pracodawcy. Powinniśmy dysponować taką znajomością języka, która pozwoli nam na podpisanie umowy z pełną świadomością tego, co jest nam oferowane i obowiązków, z których musimy się wywiązać. Pracę podejmujemy w oparciu o przepisy obowiązujące w danym kraju, w związku z tym, gdyby doszło do sporów pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, rozstrzygnie je sąd kraju pracodawcy

Wyjeżdżając za granicę w celu poszukiwania pracy powinniśmy zadbać o swoje bezpieczeństwo. Planując wyjazd, można skorzystać z poniższych wskazówek:

1. Dobrze jest wykupić ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków i ewentualnych kosztów leczenia. Osoby posiadające ubezpieczenie w Polsce powinny zabrać ze sobą Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego, która uprawnia do opieki zdrowotnej na koszt NFZ do momentu podjęcia pracy.
2. Dobrym pomysłem jest zakupienie biletu powrotnego. Taki bilet oferowany jest często w cenie niewiele wyższej niż cena biletu w jedną stronę, a posiadając go, mamy gwarancję, że bez problemu wrócimy do kraju, gdyby poszukiwanie pracy się nie powiodło.
3. Rozsądnie jest zapoznać się z podstawowymi przepisami prawnymi obowiązującymi w danym kraju, szczególnie w zakresie minimalnego wynagrodzenia, prawa pracy, rejestracji pobytu.
4. Należy także sprawdzić, gdzie mieści się polski konsulat, najbliższy miejscu pobytu w danym kraju.
5. Dobrze jest zabrać ze sobą dane kontaktowe znajomych, którzy w danym kraju przebywają oraz zostawić nasze dane kontaktowe rodzinie czy znajomym pozostającym w kraju i ustalić częstotliwość kontaktów.
6. Nie należy oddawać nikomu paszportu, dowodu tożsamości, ani innych ważnych dokumentów.
7. Nie warto jest zgadzać się na pracę „na czarno”. We wszystkich krajach UE/EOG Polacy mogą podejmować pracę bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę. Pracując „na czarno”, pracujemy tylko na bieżące potrzeby. Pracując legalnie, pracujemy także na swoją przyszłą emeryturę oraz mamy gwarancję otrzymania odpowiednich świadczeń społecznych, gdyby zaszła taka potrzeba.

Bezpieczne wyjazdy do pracy za granicę to temat bardzo istotny. W związku z tym Europejskie Służby Zatrudnienia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku podejmują różnego rodzaju inicjatywy, mające na celu przekazanie osobom decydującym się na wyjazd za granicę w celach zawodowych, rzetelnych i wyczerpujących informacji. Organizowane są konferencje, seminaria i spotkania informacyjne skierowane do osób bezrobotnych i poszukujących pracy za granicą, przy współpracy różnego rodzaju instytucji i orga-

nizacji działających w tym obszarze, np. powiatowych urzędów pracy, EURODESK, czy Komendy Wojewódzkiej Policji w Białymstoku. Szczegółowe informacje można uzyskać u doradców EURES w

Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Białymstoku, ul. Pogodna 22, pok. 12 lub telefonicznie: 85 749 72 35, 85 749 72 38.



Specyfika projektów innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej w ramach PO KL



Małgorzata Półtorak

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Oddział ds. Projektów Rynku Pracy w ramach PO KL

W stronę INNOWACJI

Szybko zmieniająca się rzeczywistość społeczno-ekonomiczna skłania do poszukiwania nowych pomysłów. Zarówno świat nauki, jak i biznesu poświęca coraz więcej uwagi innowacyjności, która stawia na oryginalność, przekraczanie barier i utartych schematów. Nowe idee, metody czy udoskonalanie istniejących rozwiązań można też wypróbować w ramach projektów współfinansowanych przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Warto więc zwrócić się w stronę INNOWACJI, która umożliwi nowatorskie podejście do rozwiązywania problemów.

Liczy się pomysł

W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki doprecyzowano pojęcie PROJEKTU INNOWACYJNEGO (charakterystyczne tylko i wyłącznie dla Europejskiego Funduszu Społecznego), stawiając przed Projektodawcami określone wymagania dotyczące zakresu (ściśle określone Tematy) oraz czasu (specyficzne wymagania dotyczące etapowości projektu).

Projekt innowacyjny musi być nastawiony na poszukiwanie nowych, efektywniejszych sposobów rozwiązywania problemów mieszczących się w obszarach wsparcia EFS, czyli m.in. zatrudnienia, adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw, edukacji. Działaniom innowacyjnym konieczne

mają towarzyszyć przedsięwzięcia nakierowane na upowszechnianie i włączenie wypracowanych w ramach projektu rozwiązań do głównego nurtu polityki.

Projekty innowacyjne dzielą się na dwa rodzaje: testujące i upowszechniające. Projekty testujące mają na celu wypracowanie, upowszechnienie i włączenie do głównego nurtu polityki nowych rozwiązań. Natomiast projekty upowszechniające skoncentrowane są tylko i wyłącznie na promowaniu zastosowania istniejących, wypracowanych już nowych produktów oraz działaniach związanych z ich szerszym wykorzystaniem w danej polityce sektorowej.

Innowacyjność projektu może przejawiać się w trzech wymiarach, przenikających się wzajemnie oraz mogących występować równocześnie lub niezależnie od siebie, przy czym jeden z nich musi być wiodący. Pierwszy dotyczy uczestnika projektu, kiedy wsparcie nastawione jest na nowe, nietypowe grupy, niekorzystające wcześniej z pomocy. Kolejny wymiar koncentruje się wokół problemu, który do tej pory nie był w wystarczającym stopniu uwzględniony w polityce państwa. Innowacyjność może też odnosić się do formy wsparcia, która wymaga wykorzystania nowych instrumentów w rozwiązywaniu dotychczasowych problemów, dopuszczając jednocześnie możliwość adaptowania rozwiązań

sprawdzonych w innych krajach, regionach czy kontekstach.

Produkt projektu innowacyjnego rozumiany jest jako model, narzędzie lub instrument, umożliwiający nowatorskie rozwiązanie problemów, tj. wprowadzające jakościową zmianę w sposobach ich rozwiązywania, nowe metody postępowania, formy i treści działania lub nauczania. Wypracowany produkt projektu może być innowacyjny w skali europejskiej, krajowej, regionalnej lub lokalnej. Nieodczynnym elementem realizacji projektów innowacyjnych jest ryzyko, związane z poszukiwaniem nowych, skutecznych metod rozwiązywania problemów. W związku z tym, w trakcie planowania i realizacji tych projektów należy uwzględnić sposoby jego minimalizowania.

Razem łatwiej

Poszukując nowych pomysłów, nie trzeba „wyważać otwartych już drzwi”. Istnieje bowiem możliwość dostosowania lub adaptowania do warunków kulturowych, społecznych, prawnych i ekonomicznych rozwiązań, które sprawdziły się w innych krajach, regionach czy obszarach wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekty innowacyjne w takim przypadku będą wzbogacone o KOMPONENT PONADNARODOWY, tzn. realizację zadań w partnerstwie ponadnarodowym. Stwarzając okazję do wymiany informacji oraz dobrych praktyk pozwalają one spojrzeć na dane zagadnienie w szerszym kontekście.

Partnerstwo ponadnarodowe oznacza wspólną realizację działań przez Projektodawcę z co najmniej jednym partnerem zagranicznym, pochodzącym z kraju członkowskiego Unii Europejskiej (bez względu na to, czy realizuje on projekt współfinansowany z EFS czy nie) lub z kraju nie będącego członkiem UE. Daje ono możliwość wykorzystania międzynarodowego doświadczenia i wiedzy zagranicznych partnerów, przetestowania i udoskonalenia istniejących w ich krajach metod, wspólnego opracowania nowych produktów, a także znalezienia lepszego, bardziej nowatorskiego rozwiązania konkretnej sytuacji problemowej.

Zadaniem Projektodawców jest wykazanie rzeczywistej wartości dodanej wynikającej ze współ-

pracy ponadnarodowej. Jako wartość dodaną należy rozumieć cele projektu oraz konkretne produkty możliwe do osiągnięcia wyłącznie we współpracy ponadnarodowej, których nie udało by się zrealizować wdrażając projekt jedynie o zasięgu krajowym.

Projekt innowacyjny może być realizowany również w partnerstwie krajowym. W projektach składanych w ramach PO KL nie ma ograniczeń co do typów podmiotów, z którymi można współpracować przy realizacji projektu, jednak ostatecznie za realizację projektu odpowiedzialny jest Projektodawca, którego podstawowe funkcje, takie jak np. rozliczanie projektu, obowiązki w zakresie sprawozdawczości czy kontroli, nie mogą być realizowane przez partnera.

Temat na miarę

Ważną cechą odróżniającą projekty innowacyjne od standardowych jest uzależnienie ich zakresu od charakteru i specyfiki Tematu, który jest ściśle określony. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w 2011 roku przeprowadza dwa konkursy na projekty innowacyjne testujące PO KL z komponentem ponadnarodowym, w których obowiązują następujące Tematy:

PRIORYTET VI – Konkurs zamknięty nr 1/POKL/6/D.1.1/2011

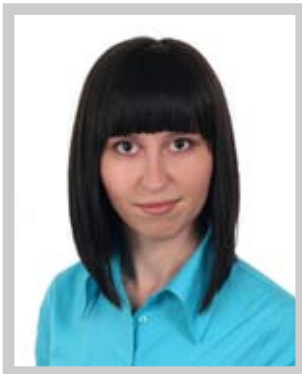
1. Działania sprzyjające podejmowaniu zatrudnienia w sektorze zielonej gospodarki (tzw. green jobs – zielone miejsca pracy).
2. Poszukiwanie rozwiązań zapewnienia współpracy i komplementarności działań podejmowanych przez publiczne służby zatrudnienia i niepubliczne instytucje rynku pracy.

PRIORYTET VIII – Konkurs zamknięty nr 1/POKL/8/D.1.1/2011

1. Działania mające na celu wsparcie pracodawców oraz pracowników przedsiębiorstw przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne.
2. Wdrażanie strategii społecznej odpowiedzialności w przedsiębiorstwach.

Projektodawcy w obu konkursach muszą wybrać jeden z Tematów, uzasadniając, w jaki sposób działania projektowe odpowiadają zakresowi Tematu. Liczy się, aby INNOWACJE w projekcie były na miarę Tematu.

Jakie korzyści, a jakie trudności przynosi realizacja projektu z komponentem ponadnarodowym? Dlaczego doświadczenia i dobre praktyki partnerów ponadnarodowych są szansą na powodzenie projektu?



Kamila Dziekońska

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Wydział Projektów

Zielonym do góry, czyli zielone miejsca pracy a partnerstwo ponadnarodowe...

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku realizuje projekt systemowy z komponentem ponadnarodowym pn. „Partnerstwo na rzecz rozwoju i promocji zielonych miejsc pracy” w ramach Działania 6.1, Poddziałania 6.1.1. PO KL. Chociaż projekt nie jest projektem innowacyjnym to na pewno pretenduje do takiego miana. Głównym jego celem jest stworzenie warunków dla rozwoju aktywności zawodowej w obrębie zielonych miejsc pracy poprzez rozwój partnerstwa publiczno-społecznego i współpracy na rzecz rozwoju zielonych miejsc pracy w regionie. Najważniejszym celem szczegółowym projektu jest zdobycie doświadczenia i poznanie sprawdzonych rozwiązań w zakresie zielonych miejsc pracy poprzez partnerstwo ponadnarodowe, a także stworzenie regionalnego partnerstwa publiczno-społecznego na rzecz rozwoju zasobów ludzkich w obrębie zielonych miejsc pracy oraz podniesienie kwalifikacji i wzrost świadomości z zakresu zielonych miejsc pracy na terenie woj. podlaskiego.

Pomysł na stworzenie projektu z komponentem ponadnarodowym poruszający tematykę zielonych miejsc pracy wynika z obserwacji najnowszych trendów gospodarczych, propagujących zrównoważony rozwój oraz ochronę środowiska. Ekologia od kilku lat jest numerem jeden podczas sesji Parlamentu Europejskiego oraz szczytów gospodarczych najbardziej rozwiniętych państw świata. Polska chcąc podążać za najbogatszymi gospodarkami światowymi, musi tworzyć nowe rozwiązania lub adoptować doświadczenia i dobre praktyki innych.

Droga wyboru właściwego partnera ponadnarodowego jest kręta i nie zawsze przyjemna. WUP w Białymstoku jako instytucja publiczna, dokonał wyboru partnera ponadnarodowego drogą Otwartego Naboru, poprzez zamieszczenie ogłoszenia na oficjalnej stronie internetowej, w biuletynie informacji publicznej oraz w prasie o zasięgu regionalnym. Poważne europejskie podmioty zajmujące się tematyką zielonych miejsc pracy nie zawsze interesują się polską polityką regionalną i regionalną prasą, dlatego należy zachęcać je do udziału w projekcie również w inny sposób. Idealnym sposobem na pozyskanie partnera ponadnarodowego było uczestnictwo w spotkaniach międzynarodowych organizowanych przez Krajową Instytucję Wspomagającą (KIW). Uczestniczą w nich głównie przedstawiciele wielu organizacji korzystających ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Podczas takiego spotkania, można dowiedzieć się o działalności różnego rodzaju instytucji, wymienić poglądy i doświadczenia na temat przedstawianych tam kwestii oraz nawiązać bardzo ważne kontakty międzynarodowe. Po jednym z takich spotkań nawiązano korespondencję z potencjalnymi partnerami, zachęcając ich do uczestnictwa w projekcie. Ponadto na stronie internetowej Krajowej Instytucji Wspomagającej (www.kiw-pokl.org.pl) można znaleźć bazę partnerów ponadnarodowych, z którymi można byłoby nawiązać współpracę.

Procedura Otwartego Naboru nie jest łatwa, gdyż wymaga wielu skomplikowanych działań. Po pierw-

sze należy stworzyć przejrzysty regulamin, kryteria wyboru, formularz ofertowy, a także karty oceny formalnej i merytorycznej. Przed potencjalnym Partnerem postawiliśmy następujące kryteria:

- zgodność działań statutowych z celami partnerstwa (w tym dysponowanie wiedzą, doświadczeniem/dobrą praktyką w dziedzinie zielonych miejsc pracy),
- doświadczenie w realizacji projektów o podobnym charakterze,
- dysponowanie odpowiednim zapleczem zasobów ludzkich – pod względem ilości i posiadanego doświadczenia, oferowanego wkładu potencjalnego Partnera ponadnarodowego w realizację celu partnerstwa (w tym zasoby ludzkie, techniczne, finansowe),
- doświadczenie w realizacji projektów w partnerstwie krajowym i/lub ponadnarodowym.

Kolejnym krokiem jest powołanie Komisji, która ocenia nadesłane oferty. W odpowiedzi na pierwszy Otwarty Nabór nadesłano jedną ofertę, którą odrzucono, z powodu niespełnienia wszystkich kryteriów merytorycznych. Z uwagi na niewielkie zainteresowanie oraz niedostateczne zrozumienie procedury Otwartego Naboru ze strony instytucji ponadnarodowych, należało powtórzyć procedurę wyboru partnera. Po ogłoszeniu drugiego Otwartego Naboru, poszukiwania właściwego partnera ponadnarodowego nabrały znacznego tempa. Głównym miejscem poszukiwań partnerów był „wujek Internet”, a w szczególności strony europejskich instytucji zajmujących się tematyką zielonych miejsc pracy. Informacja o Otwartym Naborem na partnera ponadnarodowego i głównych założeniach projektu wzbudziła zainteresowanie wśród kilku podmiotów. Efektem tych działań były cztery oferty, które wpłynęły w odpowiedzi na drugi Otwarty Nabór. Jedną ofertę odrzucono, gdyż nie spełniła kryteriów formalnych. Spośród trzech poprawnych formalnie ofert, Komisja wybrała dwie oferty, które w największym stopniu spełniały wszystkie kryteria merytoryczne oraz były korzystne dla realizacji i powodzenia zaplanowanych działań w projekcie. Z wybranymi oferentami przeprowadzono negocjacje dotyczące wkładu własnego i podziału zadań. Dla podmiotu zaczynającego przygodę z zielonymi miejscami pracy, takiego jak WUP w Białymstoku, priorytetem są oczywiście korzyści w postaci nowych doświadczeń, wiedzy i dobrych praktyk zaczerpniętych od bardziej doświadczonych partnerów ponadnarodowych. Zagraniczni partnerzy również liczą na doświadcze-

nia i dobre praktyki, ale także starają się pozyskać na współpracy jak najwięcej korzyści finansowych – są chętni współpracować, ale nie koniecznie „za darmo”. Po dojściu do konsensusu w trakcie długich negocjacji, WUP w Białymstoku podpisał dwie umowy partnerskie z Impact Housing Association z Wielkiej Brytanii oraz Parkiem Naukowo – Technologicznym z regionu Estremadura w Hiszpanii. Oba



Prezentacja dobrych praktyk Parku Naukowo - Technologicznego z Estremadury - partnera ponadnarodowego z Hiszpanii



Przedstawiciele Impact Housing Association - partnera ponadnarodowego z Wielkiej Brytanii

podmioty posiadają duże doświadczenie i wiedzę z zakresu zielonych miejsc pracy. Ponadto korzystają z funduszy unijnych od wielu lat oraz mają doświadczenie w realizacji podobnych projektów. Okazało się również, iż regiony, w których znajdują się siedziby owych partnerów są zbliżone pod względem przyrodniczym i gospodarczym do województwa podlaskiego. W ramach współpracy Partnerzy mają za zadanie przygotować materiały do publikacji na temat funkcjonowania zielonych miejsc pracy w ich krajach, a podczas wizyt studyjnych będzie można namacalnie poznać efekty działań podejmowanych przez partnerów ponadnarodowych, które posłużą jako wskazówka dla dalszego rozwoju rynku pracy i zasobów ludzkich w regionie. W dniach 21-23 września br. odbyło się w Polsce pierwsze spotkanie te-

matyczne z udziałem Partnerów Ponadnarodowych Projektu, którego celem było zaprezentowanie doświadczeń i dobrych praktyk w obszarze zielonych miejsc pracy oraz zapoznanie się z działalnością przedsiębiorstw funkcjonujących na obszarze województwa podlaskiego w zakresie „zielonych” technologii i zielonych miejsc pracy. Nie ulega wątpliwości, iż każda ze stron odniosła ze spotkania obopólne korzyści, a dalsza współpraca zapowiada się owocnie.

W ramach projektu oprócz współpracy ponadnarodowej, realizowane są także inne zadania, które przyczyniają się do rozwoju aktywności zawodowej w obrębie zielonych miejsc pracy.



Wizyta przedstawicieli partnerów ponadnarodowych w firmie Bartosz Sp. J. w Czarnej Białostockiej - producenta rekuperatorów

Jednym z nich jest zawiązanie partnerstwa publiczno-społecznego, w którego skład wchodzi podmioty reprezentujące zarówno sektor publiczny, jak również prywatny. Partnerstwo działa na zasadzie grupy podmiotów podejmujących wyzwania transformacji i modernizacji woj. podlaskiego dzięki wykorzystaniu doświadczeń partnerów ponadnarodowych. Ponadto działaniem wspierającym pracę partnerstwa publiczno-społecznego będzie przeprowadzenie badania pn. „Analiza zielonego rynku pracy w województwie podlaskim”. W podziale na 3 subregiony podmioty tworzące partnerstwo publiczno-społeczne w oparciu o wyniki Analizy wypracują Rekomendację na temat rozwoju Zielonych miejsc pracy dla województwa podlaskiego. Kolejnym zadaniem w projekcie jest stworzenie sieci Doradców ds. zielonych miejsc pracy. Spośród pracowników instytucji rynku pracy wyłoniono kandydatów na doradców ds. zielonych miejsc pracy, którzy zostaną przeszkoleni w V blokach tematycznych: gospodarowanie odpadami, odnawialne źródła energii, powietrze i klimat, woda i ścieki oraz szkolenie

administracyjne. Szkolenie doradców przyczyni się do pogłębienia wiedzy z zakresu zielonych miejsc pracy, co zwiększy jakość usług doradczych świadczonych osobom zainteresowanym na poziomie lokalnym i regionalnym w obszarze zielonego rynku pracy. Przeszkoleni doradcy mają także za zadanie udzielić łącznie 600 godzin konsultacji, które posłużą wyłonieniu 150 osób pozostających bez zatrudnienia do udziału w szkoleniach aktywizacji zawodowej z zakresu zielonych miejsc pracy. Przeprowadzenie szkoleń specjalistycznych w zakresie zielonych miejsc pracy stanowi kolejne zadanie w projekcie. Profil i tematyka szkoleń określona zostanie w trakcie realizacji projektu na podstawie przeprowadzonej Analizy zielonego rynku pracy i wypracowanej Rekomendacji, przy uwzględnieniu potrzeb szkoleniowych przyszłych uczestników. Kluczową rolę w projekcie stanowi także promocja zielonych miejsc pracy w regionie. Dzięki działaniom promocyjnym zwiększy się poziom świadomości mieszkańców regionu w zakresie zielonych technologii i zielonych miejsc pracy. Przyczyni się to do rozwoju przedsiębiorczości i zwiększenia poziomu zatrudnienia w sektorze zielonej gospodarki.



Wizyta przedstawicieli partnerów ponadnarodowych w firmie transportowej Adampol S.A. w Zaściankach

Więcej informacji na temat działań prowadzonych w projekcie można uzyskać w biurze projektu „Partnerstwo na rzecz rozwoju i promocji zielonych miejsc pracy” w siedzibie WUP w Białymstoku w pokoju nr 117 lub na stronie internetowej: www.zielonemiejscapraczy.up.podlasie.pl.



Anna Augustyn

Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku

Innowacja 50+

Projekt „INNOWACJE 50+. Program testowania i wdrażania innowacyjnych metod utrzymania aktywności zawodowej pracowników po 50 roku życia” koncentruje się na wypracowaniu i wdrożeniu w praktykę społeczną na terenie województwa podlaskiego innowacyjnych rozwiązań utrzymania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia.

Do problematyki aktywności zawodowej osób po 50. roku życia projekt podchodzi kompleksowo uwzględniając następujące obszary problemowe:

- Problem utrzymania aktywności zawodowej kobiet po 50. roku życia – ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień godzenia życia zawodowego i rodzinnego w związku z pełnieniem funkcji opiekuńczych oraz wdrażania elastycznych form pracy;
- Problem utrzymania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia zamieszkujących obszary wiejskie – ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień pozarolniczej aktywności zawodowej oraz projektowania reorientacji zawodowej osób starszych odchodzących z rolnictwa w obszar usług agroturystycznych;
- Problem utrzymania aktywności zawodowej pracowników po 50. roku życia zatrudnionych w MŚP - z uwzględnieniem zagadnień zarządzania wiekiem oraz wdrażania praktycznych rozwiązań z zakresu intermentoringu.

W każdym z obszarów problemowych wypracowane zostaną nowe instrumenty utrzymania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia, takie jak:

- rozwiązania w zakresie innowacyjnych metod określania potrzeb szkoleniowych i planowania

rozwoju zawodowego osób starszych;

- rozwiązania w zakresie organizacji i realizacji usług szkoleniowych dla osób starszych, z uwzględnieniem zagadnień zdrowotnych i rehabilitacyjnych, w tym aktywizacji fizycznej w formie zajęć ruchowych i hobbistycznych;
- modelowe rozwiązania w zakresie lokalnych, partnerskich działań na rzecz wdrażania innowacyjnych rozwiązań w formie lokalnych koalicji.

Poprzez połączenie powyższych obszarów problemowych oraz grup instrumentów podtrzymywania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia wypracowanych zostanie dziewięć modelowych rozwiązań, które będą przedmiotem działań testujących i wdrożeniowych w projekcie.

W ramach realizowanej współpracy ponadnarodowej oraz kompleksowych badań prowadzonych w Polsce, zdiagnozowane zostaną aktualne bariery oraz dobre praktyki, które po opracowaniu analitycznym i adaptacji do warunków województwa podlaskiego stanowiąc będą punkt wyjścia do opracowania oraz testowania innowacyjnych rozwiązań przewidzianych w projekcie. Podsumowanie wypracowanych wyników działań ponadnarodowych nastąpi w formie trzech publikacji, dotyczących każdego z wymienionych wyżej obszarów problemowych.

Projekt, którego liderem jest Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku realizowany jest w partnerstwie krajowym z Białostocką Fundacją Kształcenia Kadr i Zakładem Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku oraz w partnerstwie ponadnarodowym z IAL Friuli Venezia Giulia z Włoch.



Ewelina Lewandowska

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Oddział Projektów Rynku Pracy w ramach PO KL

Jak uniknąć błędów we wniosku o płatność

Co najmniej raz na kwartał podczas realizacji projektu w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki każdy Beneficjent staje przed wyzwaniem wypełnienia wniosku o płatność. Jednak niewielu udaje się złożyć wniosek o płatność bezbłędnie. Często błędy, które popełniają Beneficjenci we wnioskach o płatność stanowią „drobne” błędy formalne lub rachunkowe, jednak nie rzadko pojawiają się również poważniejsze błędy, które utrudniają rozliczenia, a tym samym wydłużają czas zatwierdzenia wniosku o płatność. Poniżej przedstawiono porady, jak uniknąć błędów w składanych wnioskach o płatność poprzez omówienie tych punktów wniosku o płatność, które są dla Beneficjentów najbardziej problematyczne.

Pkt. 2.6 Nr umowy/decyzji – należy wskazać numer umowy aktualny na dzień składania wniosku o płatność, przy czym powinno się zwrócić szczególną uwagę na zawierane w trakcie realizacji projektu aneksy do umowy. W sytuacji, gdy został zawarty aneks, należy wpisać numer aneksu, który jest obowiązujący na dzień składania wniosku do Instytucji Wdrażającej (IW);

Pkt. 2.10 Wnioskowana kwota (PLN) – wskazana kwota musi być zgodna z kwotą wnioskowaną w pierwszym wierszu kolumny „Planowana kwota wnioskowana” harmonogramu płatności (pkt.10 wniosku);

Pkt. 4 Postęp finansowy realizacji projektu:

- kolumna 1 i 2 – nazwy zadań oraz kwoty wydatków określone we wniosku o płatność muszą być zgodne z aktualnym wnioskiem o dofinansowanie realizacji projektu (np. w przypadku wprowadzenia zmian we wniosku po wyrażeniu zgody przez IW, bez względu na fakt, czy zawarty był aneks, czy zmiany zostały zatwierdzone przez IW bez konieczności aneksowania umowy);
- kolumna 4 – przedstawia kumulatywnie wydatki z poprzednich wniosków o płatność, ale tylko tych,

które zostały zatwierdzone przez IW. Uzupełniając tą kolumnę należy pamiętać o uwzględnieniu korekt i nieprawidłowości, które zostały rozliczone przez IW w poprzednim wniosku o płatność oraz o wypełnianiu wszystkich pól, które dotyczą ponoszonych wydatków (np. w tym VAT, w tym cross-financing, w tym objęte pomocą publiczną);

Pkt. 5 Postęp rzeczowy realizacji projektu – jednym z błędów we wnioskach o płatność jest również niewystarczający zakres informacji dotyczących postępu rzeczowego realizacji projektu - należy pamiętać, że postęp rzeczowy powinien być spójny z Załącznikiem nr 1 Zestawienie dokumentów potwierdzających poniesione wydatki objęte wnioskiem i Załącznikiem nr 2 Szczegółowa charakterystyka udzielonego wsparcia (w zakresie przepływu osób w poszczególnych formach wsparcia). Niemniej jednak, jeżeli w danym wniosku o płatność Beneficjent nie rozlicza wydatków w ramach zadania, na realizację którego uprzednio otrzymał dofinansowanie, zobowiązany jest przedstawić informację o stanie zaawansowania realizacji zadania w punkcie dotyczącym postępu rzeczowego realizacji projektu. Opis zadania powinien wskazywać, co zostało zrealizowane w danym okresie zgodnie z harmonogramem realizacji projektu zawartym w zatwierdzonym wniosku o dofinansowanie projektu. W opisie poszczególnych zadań realizowanych w projekcie należy podać także informacje na temat działań podjętych w okresie rozliczeniowym na rzecz równości płci, zgodnie z założeniami we wniosku o dofinansowanie projektu.

Pkt. 7 Korekty finansowe – tabela uzupełniana jest wyłącznie w sytuacji, gdy Beneficjent dostrzeże wydatki niekwalifikowane wykazane we wcześniejszych, zatwierdzonych przez IW wnioskach o płatność;

Pkt. 8 Źródła finansowania wydatków - należy wskazać źródła finansowania wydatków w podziale

na kwoty źródeł w okresie rozliczeniowym oraz narastająco, tj. od początku realizacji projektu, przy czym wartości narastające powinny wynikać z otrzymanych przez Beneficjenta „Informacji o wynikach weryfikacji wniosku o płatność”. Beneficjenci, którzy otrzymują dofinansowanie w wysokości 100% wartości projektu, wypełniają wyłącznie wiersz „budżet państwa”. Natomiast w przypadku, gdy dofinansowanie nie stanowi 100% wartości projektu, należy w wierszu „budżet państwa” wskazać odpowiednią wysokość wydatków sfinansowanych z dofinansowania, a pozostałą kwotę stanowiącą wkład własny w wierszach odpowiadających źródłom wkładu własnego.

Kwota ogółem wskazana w kolumnie „w okresie rozliczeniowym” musi być zgodna z kwotą ogółem z tabeli 4 kolumna 3 oraz z tabeli 9 wiersz 4, kwota ogółem w kolumnie „od początku realizacji” musi być zgodna z kwotą wydatków ogółem w tabeli 4 kolumna 4 oraz z tabeli 9 wiersz 3.

Pkt. 9 Rozliczenie kwoty dofinansowania i wkładu własnego – Beneficjenci, którzy nie wnoszą wkładu własnego uzupełniają wyłącznie kolumnę dot. kwoty dofinansowania. Natomiast w przypadku wnoszenia wkładu własnego należy wypełnić również kolumny dotyczące odpowiedniego źródła wkładu własnego:

- wiersz 1 – należy wypełnić zgodnie z zawartą umową o dofinansowanie projektu;
- wiersz 2 – środki przekazane dotychczas Beneficjentowi w formie zaliczki stanowią łączną kwotę otrzymanych transz dofinansowania na dzień składania pierwszej wersji wniosku o płatność;
- wiersz 3 - kwota dotychczas rozliczonych środków stanowi łączną kwotę środków zatwierdzonych przez IW na dzień składania wniosku o płatność (uzupełniając ten wiersz należy pamiętać o uwzględnieniu korekt i nieprawidłowości, które zostały rozliczone przez IW w poprzednim wniosku o płatność);

Pkt. 10 Harmonogram płatności na kolejne okresy - w kolumnie „Planowane wydatki” należy przedstawić informację o całkowitych wydatkach kwalifikowalnych (dofinansowanie + wkład własny), jakie Beneficjent planuje wykazać we wnioskach o płatność składanych w kolejnych okresach rozliczeniowych i latach, aż do zakończenia realizacji projektu. Kolumnę „Planowana kwota wnioskowana” Beneficjent wypełnia zgodnie z aktualnym harmonogramem płatności (kolumna „Kwota transzy dofinansowania”), o ile jest on nadal zgodny z zapotrze-

bowaniem, mając na uwadze również możliwość aktualizacji harmonogramu płatności, wskazując jedynie kwotę dofinansowania – bez kwoty wkładu własnego. Uzupełniając przedmiotową tabelę należy zwrócić szczególną uwagę na następujące aspekty:

- weryfikując poprawność kolumny „Planowane wydatki” należy pamiętać, iż suma planowanych wydatków przedstawionych w harmonogramie oraz wydatków rozliczanych niniejszym wnioskiem i dotychczas rozliczonych, musi stanowić 100% wartości projektu (zgodnie z tabelą 9 – wiersz 1 „Całkowita wartość projektu” kolumna „Ogółem”);
- weryfikując poprawność kolumny „Planowana kwota wnioskowana” należy pamiętać, iż suma planowanej kwoty wnioskowanej przedstawiona w harmonogramie płatności oraz dotychczas otrzymanych transz, musi stanowić 100% dofinansowania projektu (zgodnie z tabelą 9 – wiersz 1 „Całkowita wartość projektu” kolumna „Kwota dofinansowania”);
- w przypadku, gdy Beneficjent planuje wnioskować o kolejną transzę, przy określaniu planowanych wydatków należy pamiętać o uwzględnieniu rozliczenia 70% dotychczas otrzymanych środków;

Wniosek o płatność należy złożyć w wersji papierowej i elektronicznej wraz z załącznikami:

- 1) Załącznik nr 1 Zestawienie dokumentów potwierdzających poniesione wydatki – należy zwrócić szczególną uwagę na następujące aspekty:
 - różnica pomiędzy kwotą netto i brutto może wynikać wyłącznie z podatku VAT, w przypadku wynagrodzeń kwoty te są tożsame,
 - jeżeli na jednej fakturze widnieje kilka stawek podatku VAT to dany wydatek należy wyszczególnić w oddzielnych wierszach, w zależności od stawki VAT. Wówczas kwota dokumentu brutto (netto) jest jednakowa w każdym z wierszy, ponieważ dotyczy całego dokumentu, różnica dotyczy wyłącznie kolumn „Kwota wydatków kwalifikowanych” i „W tym VAT”,
 - w przypadku, gdy numer bądź kwota dokumentu w załączniku jest różna od numeru/kwoty zapłaty przedstawionej na wyciągu bankowym, należy załączyć stosowne wyjaśnienie,
 - jeżeli zapłata za dokument następowała w kilku częściach należy wskazać wszystkie daty zapłaty za dany dokument,
 - jeżeli data zapłaty jest wcześniejsza niż data wystawienia dokumentu, np. zapłata na podstawie faktury pro forma, należy załączyć wyjaśnienie,

- jeżeli wydatek dotyczy zadania zleconego należy zaznaczyć T w kolumnie „Zadania zlecone”.
- 2) Załącznik nr 2 Szczegółowa charakterystyka udzielonego wsparcia – należy zwrócić uwagę na następujące kwestie:
- błędy rachunkowe w poszczególnych tabelach Załącznika nr 2 (np. liczba uczestników w tabeli nr 4 „Osoby, które rozpoczęły udział w projekcie ze względu na wykształcenie” nie jest zgodna z liczbą uczestników wykazanych w tabeli nr 1 w kolumnie „Rozpoczęły udział w projekcie”);
 - rozbieżności między danymi o uczestnikach

projektu zawartymi w formularzu bazy danych PEFS a danymi przedstawionymi w poszczególnych tabelach Załącznika nr 2;

- poprawność danych dot. wartości wypłaconej pomocy publicznej oraz pomocy de minimis (należy przedstawiać wartości wyłącznie w zakresie kwoty dofinansowania – bez środków prywatnych stanowiących wkład własny).

Mamy nadzieję, że powyższe informacje będą przydatne podczas sporządzania wniosków o płatność, a lepsza ich jakość umożliwi sprawne rozliczanie i płynne finansowanie realizacji projektów.

W numerze

Rynek Pracy:

Agencja zatrudnienia – konkurent czy partner?	3
Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie świadczeń dla bezrobotnych	6
Migracje zarobkowe – bezpieczne wybory	8

Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013:

W stronę INNOWACJI	11
Zielonym do góry, czyli zielone miejsca pracy a partnerstwo ponadnarodowe	13
INNOWACJE 50+	16
Jak uniknąć błędów we wnioskach o płatność	17

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok
Nakład: 300 egzemplarzy

Druk:

Drukarnia „LASER-GRAF” Małgorzata Włostowska
ul. Nowy Rynek 1, paw. 105, 09 - 400 Płock

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ul. Pogodna 22

15-354 Białystok

tel. (85) 74 97 200, fax (85) 74 97 209

e-mail: sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

www.up.podlasie.pl

Oddział Terenowy w Łomży

ul. Nowogrodzka 1

18-400 Łomża

tel. (86) 216 23 46, fax (86) 216 23 46

e-mail: biwulo@wup.wrotapodlasia.pl

Oddział Terenowy w Suwałkach

ul. Przytorowa 9B

16-400 Suwałki

tel. (87) 566 66 01, fax (87) 566 66 01

e-mail: biwusu@wup.wrotapodlasia.pl

Punkt Informacyjny

Europejskiego Funduszu Społecznego

ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok

tel. (85) 74 97 247

pokój nr 02 (niski parter)

www.pokl.up.podlasie.pl

e-mail: informacja.efs@wup.wrotapodlasia.pl
