

Realizator Projektu przedstawia poniżej odpowiedzi na pytania dotyczące rekrutacji, opracowane na podstawie stanowiska WUP Szczecin.

Tytuł projektu: **Zwiększenie liczby i dostosowanie miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 w trzech publicznych żłobkach na terenie Szczecina**

1. Rodzic w momencie składania dokumentów rekrutacyjnych korzysta z urlopu rodzicielskiego, który kończy się mu przed 1.06.2018 roku. Rodzic, aby zachować prawo do udziału w projekcie jest gotowy w tym czasie do przejścia na urlop wychowawczy ale praktyka Działów Kadr wskazuje, iż przed udzieleniem takiemu rodzicowi urlopu wychowawczego, kieruje się go na (zaległy) urlop wypoczynkowy. Tym samym jeszcze przed 1 czerwca zmienia on status na osobę pracującą (przebywa na urlopie wypoczynkowym). Czy taka osoba może być przyjęta do projektu przy założeniu, iż zmieniła swój status jeszcze przed 1 czerwca 2018 roku i od 1 czerwca 2018 roku kontynuuje zatrudnienie? W naszym przekonaniu byłoby dużą niesprawiedliwością odmowa przyjęcia takiej osoby do projektu tylko dlatego, iż nie mogła utrzymać statusu zgodnego z wymogami Wytycznych (pracujący przebywający na urlopie rodzicielskim lub bierny przebywający na urlopie wychowawczym) tylko dlatego, iż przepisy prawa są niejednoznaczne i pozwalają „wymuszać” przez pracodawców skierowanie pracownika na urlop wypoczynkowy przed udzieleniem urlopu wychowawczego.

**Odpowiedź:** Warunkiem kwalifikowalności uczestnika projektu jest spełnienie przez niego kryteriów kwalifikowalności uprawniających do udziału w projekcie, co winno być potwierdzone właściwym dokumentem ,tj. wnioskodawca zobowiązany jest weryfikować status uczestników projektu zarówno w momencie rekrutacji do projektu, jak również w momencie podpisania umowy o świadczenie opieki nad dzieckiem. W przypadku opisanym w punkcie 1 rodzic, który w momencie składania dokumentów rekrutacyjnych i w momencie podpisania umowy o przyjęciu dziecka do żłobka korzysta z urlopu rodzicielskiego spełnia warunki kwalifikowalności udziału w projekcie. Jednocześnie Beneficjent zobowiązany jest do monitorowania na bieżąco sytuacji zawodowej osób objętych wsparciem w ramach projektu. Tym samym jeśli osoba pracująca utraci zatrudnienie, Projektodawca powinien zastosować działania mające na celu podjęcie aktywności zawodowej, dając takiej osobie możliwość znalezienia zatrudnienia w okresie 3 miesięcy od momentu rozwiązania stosunku pracy.

2. Modyfikacją powyższej sytuacji jest następujący przypadek: rodzic w trakcie składania dokumentów jest na urlopie rodzicielskim (spełnia wymogi), a przed udzieleniem urlopu wychowawczego, co następuje np. w dniu 28 maja 2018 roku, musiał wykorzystać przez jakiś czas urlop wypoczynkowy. To znaczy, że już po złożeniu dokumentów na jakiś czas stał się osobą pracującą na urlopie wypoczynkowym, a następnie jeszcze przed rozpoczęciem opieki nad dzieckiem przeszedł na urlop wychowawczy (spełnia wymogi). Czy mimo, iż w trakcie rekrutacji czasowo zmienił się status takiej osoby na osobę pracującą przebywającą na urlopie wypoczynkowym, taka osoba może być przyjęta do projektu w dniu 1 czerwca 2018 roku?

**Odpowiedź:** Uczestnik projektu opisany w punkcie 2 spełnia warunki kwalifikowalności udziału w projekcie na analogicznych zasadach jak zostało wskazane w punkcie nr 1 niniejszego pisma.

3. Kandydat do projektu przebywa na urlopie wychowawczym (jest bierny zawodowo) do 31.05.2018 roku, a od 1.06.2018 roku rozpoczyna pracę – czyli w dniu rozpoczęcia opieki nad

dzieckiem rozpoczyna pracę, mimo iż ma na to 3 miesiące – czy taka osoba może być przyjęta do projektu? W naszym przekonaniu tak, ale prosimy o potwierdzenie prawidłowości naszego myślenia.

**Odpowiedź:** W przypadku opisanym w punkcie 3 uczestnik projektu, który podpisze umowę o świadczenie opieki nad dzieckiem najpóźniej w dn. 31 maja 2018r. spełnia warunek kwalifikowalności udziału w projekcie. Analogicznie w przypadku opisanym w punkcie 4. W przypadku osób bezrobotnych lub biernych zawodowo okres 3 miesięcy od momentu podpisania umowy i świadczenie opieki nad dzieckiem jest maksymalnym okresem, w którym uczestnik powinien powrócić na rynek pracy.

4. Kandydat do projektu jest bezrobotny 31.05.2018 roku, a od 1.06.2018 roku rozpoczyna pracę – czyli w dniu rozpoczęcia opieki nad dzieckiem rozpoczyna pracę, mimo iż ma na to 3 miesiące – czy taka osoba może być przyjęta do projektu? W naszym przekonaniu tak, ale prosimy o potwierdzenie prawidłowości naszego myślenia.

**Odpowiedź:** j.w (odpowiedź znajduje się w punkcie 3)

5. Osoba przebywa na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim ale jednocześnie pracuje (np. na umowę zlecenie lub prowadzi działalność gospodarczą, choćby częściowo) – czy taka osoba może być przyjęta do projektu? I co będzie świadczyło o wypełnieniu przez nią zobowiązania powrotu do pracy skoro w dalszym ciągu będzie prowadzić działalność gospodarczą lub będzie zatrudniona na umowy cywilno-prawne?

**Odpowiedź:** W przypadkach opisanych w punktach 5 i 6, osoby wskazane w piśmie mogą zostać objęte wsparciem w ramach niniejszego projektu, pod warunkiem zadeklarowania gotowości przerwania urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego i powrotu do pracy u pracodawcy, od którego pobierają zasiłek macierzyński/rodzicielski. Udzielenie wsparcia osobie, która pracuje (na podstawie umowy zlecenia lub prowadzonej działalności gospodarczej), a jednocześnie pobiera zasiłek macierzyński/rodzicielski z tytułu przebywania na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim, wynikającym z łączącego ją z innym pracodawcą stosunku pracy i która pomimo uzyskania ww. wsparcia nie przerwie urlopu macierzyńskiego jest niezasadne. Ponadto osoba, która po przyjęciu do projektu wraca do pracy lub działalności gospodarczej nie może korzystać w dalszym ciągu z urlopu np. rodzicielskiego, aby być uczestnikiem w projekcie.

6. Rodzic w trakcie rekrutacji przebywa na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim, a po przyjęciu do projektu wraca do pracy lub działalności gospodarczej i jednocześnie w dalszym ciągu korzysta z urlopu np. rodzicielskiego (częściowo pracuje i częściowo korzysta z urlopu rodzicielskiego). Czy taka osoba może być zaakceptowana w projekcie?

**Odpowiedź:** j.w (odpowiedź znajduje się w punkcie 5)

7. Czy student III stopnia studiów dziennych (studia doktoranckie) opiekujący się dzieckiem do lat 3 spełnia wymogi uczestnictwa w projekcie jako osoba bierna zawodowo? Czy taka osoba musi przerwać studia doktoranckie w ciągu 3 miesięcy od przystąpienia do projektu aby kontynuować udział w projekcie? Czy może jednocześnie studiować na studiach dziennych doktoranckich i pracować, np. na umowę zlecenie i w ten sposób wypełnić zobowiązanie podjęcia zatrudnienia?

**Odpowiedź:** Student III stopnia studiów dziennych opiekujący się dzieckiem do lat 3 spełnia wymogi uczestnictwa w projekcie jako osoba bierna zawodowo pod warunkiem, iż nie jest zatrudniony na uczelni, w innej instytucji lub przedsiębiorstwie- w takim przypadku, gdy

doktorat wykonuje obowiązki służbowe, za które otrzymuje wynagrodzenie, należy go traktować jako osobę pracującą.

Student III stopnia studiów dziennych zakwalifikowany jako osoba bierna zawodowo będąca uczestnikiem projektu może jednocześnie studiować i podjąć pracę, aby wypełnić zobowiązanie podjęcia zatrudnienia w ciągu 3 miesięcy od momentu podpisania umowy o świadczenie opieki nad dzieckiem.

8. Prosimy o potwierdzenie prawidłowości założeń procedury pomiaru i monitoringu wskaźnika rezultatu nr 1 - Liczba osób, które powróciły na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem/wychowaniem dziecka, po opuszczeniu programu. Nadmieniamy, że powyższy wskaźnik zgodnie z WLWK stosowany jest do osób pracujących – przebywających na urloпах macierzyńskich/rodzicielskich. Osoba, która przystąpiła do projektu i posiadała na dzień otrzymania wsparcia status osoby pracującej, powinna **w tym samym dniu powrócić na rynek pracy**. Wskaźnik będzie monitorowany raz na kwartał, natomiast ostateczna wartość wskaźnika mierzona będzie w chwili zakończenia udziału przez poszczególnych uczestników. Prosimy o potwierdzenie założeń pomiaru i monitoringu ww. wskaźnika.

**Odpowiedź:** We wskaźniku rezultatu nr 1 pn. Liczba osób, które powróciły na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem/wychowaniem dziecka po opuszczeniu programu należy wykazać, zgodnie z zapisami WLWK, osoby, które wróciły na rynek pracy po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim. Tym samym osoby, które w dniu przystąpienia do projektu były pracujące, biorąc pod uwagę powyższe to osoby, które w dniu podpisania umowy o świadczenie opieki nad dzieckiem posiadały status osoby pracującej.