



Spotkania Grupy roboczej ds. adaptacyjności i transferu wiedzy – Priorytet VIII PO KL w ramach Podkomitetu Monitorującego Program Operacyjny Kapitał Ludzki Województwa Dolnośląskiego w dniach dnia 28 marca i 17 kwietnia 2012 r.

Geneza pomysłu na konkurs dot. wyłonienia tzw. operatora wsparcia. Pomysł powstał w ramach projektu ponadregionalnej sieci współpracy z ramienia adaptacyjności pt. „Wsparcie wdrażania projektów PO KL z obszaru adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw – ponadregionalna sieć współpracy”. W ramach projektu wypracowano koncepcję wsparcia dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw. Z badań przeprowadzonych podczas wizyt studyjnych wynikało, że część szkoleń oferowana w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki jest niedostępna dla mikro, małych i średnich firm. W związku z tym powstał pomysł na tzw. operatora wsparcia szkoleniowego, który byłby odpowiedzialny za kompleksowe wsparcie szkoleniowe. Zadaniem operatora nie byłoby jedynie dostarczanie konkretnych usług szkoleniowych, ale przede wszystkim diagnozowanie luk kompetencyjnych (diagnozowanie największych potrzeb szkoleniowych danego przedsiębiorstwa). Wyniki badań stanowiłyby następnie podstawę stworzenia konkretnych tematów szkoleń dostosowanych stricte do potrzeb badanego przedsiębiorstwa. Diagnoza poszkoleniowa w zakresie badania rezultatów szkolenia (weryfikująca, czy miało ono wpływ na rozwój przedsiębiorstwa) stanowiłaby podsumowanie projektu. (Więcej informacji: <http://efs.dolnyslask.pl/index.php?id=114>)

Zgodnie z koncepcją konkursu, który powstał na bazie wyżej wspomnianego pomysłu, przewiduje on wyłonienie po jednym projekcie w każdym z 4 subregionów wydzielonych w województwie (wrocławski, legnicko-głogowski, jeleniogórski i wałbrzyski) w ramach dostępnych czterech pul środków (na każdy projekt przeznaczona jest alokacja w wysokości 5 mln zł), przy czym projekt nie przewiduje przekazywania bonu szkoleniowego na rzecz przedsiębiorcy, będzie to wykonanie usługi na rzecz przedsiębiorstwa.

Pytania i problemy wskazane w toku dyskusji wraz z odpowiedziami i wyjaśnieniami:

- 1) *Pierwsze pytanie odnosiło się do **kryteriów dotyczących udokumentowania doświadczenia w świadczeniu kompleksowych usług doradczo-szkoleniowych**. Wyrażono również wątpliwość dotyczącą wyrywkowego weryfikowania doświadczeń deklarowanych przez projektodawców, zwracając uwagę, że są to bardzo ważne kwestie, szczególnie że dotyczą projektów o wartości 5 mln. W związku z tym postulowano przede wszystkim opracowanie bardzo precyzyjnych zapisów dotyczących m.in. weryfikowania doświadczenia deklarowanego przez projektodawcę, ale też potrzebę doprecyzowania w ogóle kwestii doświadczenia, ponieważ nie wiadomo, z jakim problemem zgłosi się przedsiębiorca.*

Zaproponowano weryfikację doświadczenia na podstawie zapisów wniosku o dofinansowanie oraz przed podpisaniem umowy za pomocą specjalnie przygotowanego dla omawianego konkursu załącznika, który zostanie dołączony do *Dokumentacji Konkursowej*. Projektodawca na etapie podpisywania umowy o dofinansowanie będzie musiał udostępnić dokumenty (np. referencje, umowy), potwierdzające odpowiednie doświadczenie w świadczeniu kompleksowych usług dla firm z sektora MMŚP z zakresu form wsparcia objętych konkursem. Zwrócono też uwagę, że informacje podane w załączniku muszą zweryfikować doświadczenie, które opisane zostało w *Planie działania*, czyli kompleksowość. Kompleksowość jest podana w następujących aspektach. Pierwszy to aspekt szkoleniowy, czyli kompleksowość powinna wynikać z tytułu różnorodności grup docelowych, zatem prośba o podanie takiej informacji na pewno znajdzie się w załączniku. W projekcie występuje również kompleksowość w zakresie tematyki. Chodzi o to, by w konkursie zostały wyłonione firmy, które mają doświadczenie i będą potrafiły zrealizować projekt na kwotę 5 mln zł. Kolejna kompleksowość polega na różnorodności formy szkoleń, czyli np. szkolenia indywidualne bądź grupowe. Załącznik do *Dokumentacji Konkursowej* będzie tak skonstruowany, by wszystkie powyższe informacje były w nim zawarte. Jakość doświadczenia wnioskodawcy jest ustalana na podstawie przedstawionych dokumentów wraz z informacją

o rezultatach osiągniętych danym szkoleniem. Kompleksowość jest jednym z elementów tego doświadczenia. Przede wszystkim doświadczenie będzie wymagane w realizacji form merytorycznych, które przewidywane jest w konkursie.

- 2) *Druga kwestia dotyczyła doprecyzowania, **jak duże doświadczenie powinien mieć przedsiębiorca zgłaszający się do projektu** oraz **o jakie doświadczenia w projekcie chodzi**, czy o firmę, która jest w stanie zrealizować projekt o wartości 5 mln zł, ponieważ mogą zgłosić się małe firmy, które świetnie operują projektami, jednak na mniejsze kwoty oraz co będzie uważane za szkolenie. Czy jeśli przedsiębiorca przeprowadził jedno szkolenie w danej tematyce, a tematów było kilka, to czy jest to już kompleksowość, czy jeszcze nie?*

Ustalono, że przedsiębiorca powinien mieć 2-letnie kompleksowe doświadczenie, gdzie pod uwagę należy brać jedynie ostatnie 24 miesiące działalności firmy, liczone od dnia złożenia wniosku o dofinansowanie projektu. Kompleksowość nie została ustalona kwotowo, tylko określona różnorodnością grup docelowych, tematów i formy realizacji szkoleń. Polega przede wszystkim na różnorodności oraz różnej tematyce przeprowadzonych szkoleń. W *Planach działania* precyzyjnie określono, w jaki sposób będzie weryfikowane doświadczenie zgłaszających się firm szkoleniowych.

- 3) *Kolejne pytanie dotyczyło **doświadczenia partnera**: co w przypadku, kiedy lider projektu ma doświadczenie, ale poniżej 24 miesięcy, natomiast partner projektu ma doświadczenie powyżej 24 miesięcy?*

Ustalono, że ten partner, który będzie wykonywał określone we wniosku o dofinansowanie zadania, musi mieć 2-letnie doświadczenie w ich realizacji. Projekt ma na celu zbadanie luki kompetencyjnej w przedsiębiorstwie. Wypełnienia jej, w obszarze wsparcia doradczego i szkoleniowego, może podjąć się podmiot, który posiada minimum 24 miesięczne doświadczenie w danym zakresie.

Jeden z uczestników spotkania podsumował, że partner, który ma szkolić, powinien mieć 2-letnie doświadczenie w szkoleniu, a przedsiębiorca, który ma projektem zarządzać, nie musi mieć doświadczenia w szkoleniach. Jedynie ten partner w projekcie, który podejmuje się szkolenia, musi posiadać 2-letnie udokumentowane doświadczenie.

Ostatecznie stwierdzono, że kryterium w zakresie doświadczenia zostanie uznane za spełnione, jeśli spełni go projektodawca (w przypadku projektów partnerskich rozumie się przez to lidera lub partnera projektu).

- 4) *Kolejna poruszona kwestia dotyczyła wyjaśnienia **możliwości wyłonienia do dofinansowania tylko jednego projektu**.*

Wyjaśniono, że omawiany konkurs jest swoistym pilotażem i dlatego zdecydowano o realizacji tylko jednego projektu w każdym subregionie. Projekt jest nowatorski, a zgodnie z zasadami PO KL wymagane jest, by już we wniosku o dofinansowanie zawrzeć m.in. diagnozę potrzeb, wskazanie potencjalnych uczestników projektu, do których kierowane będzie wsparcie. W związku z tym, w ramach diagnozy we wniosku o dofinansowanie konieczne będzie wskazanie, gdzie znajdują się małe firmy, które mają zostać objęte wsparciem, z jakich są branż, ile ich jest i czy rzeczywiście podmiot, który planuje realizację projektu o wartości 5 mln zł, wie, w jaki sposób racjonalnie wykorzysta tak dużą kwotę. Istotne jest, by podmioty, które będą realizowały wsparcie szkoleniowo-doradcze, dobrze znały specyfikę subregionu, w którym zamierzają realizować projekt.

- 5) *Następne pytanie dotyczyło **kwoty przeznaczonej na projekt, czyli 5 mln zł**. Zauważono, że z ograniczeń, które narzuca Plan działania, nie wynika, że mają to być projekty na kwotę nie mniejszą niż 5 mln. W takim wypadku, w każdym subregionie wygrać mogą projekty, które wyczerpią tylko jeden milion z dostępnych 5 mln alokacji. Pozostanie więc 16 mln niewykorzystanych środków.*



Wyjaśniono, że jeżeli faktycznie takie projekty zostaną wyłonione do dofinansowania, to cała kwota nie zostanie wykorzystana. W rzeczywistości może się okazać, że nie ma większych potrzeb i w związku z tym nie będzie konieczności angażowania całej puli 20 mln zł.

- 6) Kolejna kwestia dotyczyła wątpliwości odnośnie możliwości realizacji w ramach omawianego konkursu **dwóch typów projektów przewidzianych w SzOP**. Pierwszy typ to szkolenia ogólne, specjalistyczne i doradztwo. Jeden z uczestników spotkania zauważył, że drugi typ operacji budzi wątpliwości, ponieważ nie dotyczy go ważne kryterium dostępu nr 7. Zwrócił uwagę, że teoretycznie projekt zakłada stworzenie operatora, a w ramach tego konkursu wniosek może złożyć firma, która chciałaby przeprowadzić standardowy projekt doradczy na własne potrzeby i nie byłoby podstaw do jego odrzucenia. Stwierdził, że nie ma zapisanych żadnych restrykcji, które eliminują projekty typowo doradcze, nie nastawione na analizę potrzeb szkoleniowych.

Potwierdzono, że faktycznie nie ma w *Planach działania* takiego zakazu, natomiast każdy projektodawca będzie musiał we wniosku o dofinansowanie przekonać IOK o potrzebach w zakresie konkretnego wsparcia w danej formie i danym subregionie. Zauważono, że z pewnością każdy projektodawca będzie chciał uzyskać dodatkowe 40 punktów za spełnienie kryterium strategicznego dotyczącego grupy docelowej, a to z założenia eliminuje obawy przedstawione wyżej.

- 7) Następną wątpliwość dotyczyła **zapisów kryterium nr 4**, które mówi, że: „kryterium zostanie zweryfikowane na podstawie treści wniosku o dofinansowanie projektu oraz opisu koperty, w której złożony będzie wniosek” – czy nie będzie trudności z weryfikacją tego kryterium w przypadku błędnego opisu koperty.

Wyjaśniono, że w treści uzasadnienia kryterium jest słowo „oraz” i w związku z tym, jeżeli z wniosku o dofinansowanie jednoznacznie będzie wynikało, którego subregionu dotyczy wniosek, to opis koperty będzie miał mniejsze znaczenie. Jeden z uczestników spotkania dodał, że rozwiązaniem tego problemu może być stworzenie czterech wzorów adresowania koperty, osobnego na każdy subregion.

- 8) Kolejnym budzącym wątpliwości punktem było **kryterium nr 6** dotyczące posiadania co najmniej dwuletniego udokumentowanego doświadczenia w świadczeniu kompleksowości usług wymienionych w typie projektów przewidzianych do realizacji w ramach konkursu. Zauważono, że raczej nie ma takich firm na rynku, które są w stanie realizować szkolenia np. dla elektryków z uprawnieniami, w zakresie zarządzania projektami czy szkolenia dla programistów. Nie można bez analizy potrzeb przedsiębiorstwa czy konkretnej osoby stwierdzić, że kompleksowość firmy szkoleniowej będzie na tyle szeroka, że spełni wszystkie potrzeby przedsiębiorstwa.

Wyjaśniono, że w konkursie chodzi o to, by podmiot, który będzie aplikował, nie miał doświadczenia w jednorodnym, lecz różnorodnym zakresie, ale to nie oznacza, że w każdym możliwym. Jeżeli z diagnozy potrzeb będzie wynikało, że małe firmy np. z rejonu wrocławskiego potrzebują specyficznej pomocy w uzupełnieniu luki kompetencyjnej, a podmiot zgłaszający się do konkursu jest świadomy już na etapie pisania projektu, że nie będzie mógł takiej pomocy udzielić, to istnieje możliwość zaplanowania zlecenia wykonania takich usług.

- 9) Następnym pytaniem dotyczyło **przypadku, kiedy szkolenia wymaga tylko jedna osoba, ale w takiej dziedzinie, której koszt przeprowadzenia szkolenia jest bardzo wysoki**, np. nauka języka mandaryńskiego. Czy będzie to koszt kwalifikowalny w ramach projektu, czy nie?

Wyjaśniono, że jeżeli przeprowadzenie szkolenia zostanie uzasadnione jako niezbędne dla danego przedsiębiorstwa, a koszty będą racjonalne, to może one zostać uwzględnione. Nie ma możliwości obwarowania wszystkich przypadków kryteriami czy zasadami.

- 10) Kolejna kwestia dotyczyła **przekazywania do IOK umów na usługi szkoleniowe celem udowodnienia posiadania doświadczenia**, które może być problematyczne, ponieważ są to dokumenty poufne.

Wyjaśniono, że w trakcie kontroli beneficjent będzie zobowiązany do udostępnienia wskazanych we wniosku umów. Jeżeli jest coś, czego z różnych względów beneficjent nie może okazać podczas procedury konkursowej, to będzie zobligowany do złożenia oświadczenia, w którym zobowiąże się do udostępnienia tych materiałów podczas kontroli.

- 11) *Następne pytanie i wątpliwość odnosiło się do zapisów **kryterium nr 7**, które brzmi: projektodawca zapewni w projekcie, iż w momencie wyłonienia przedsiębiorców do wsparcia przeprowadzi diagnozę potrzeb szkoleniowych poprzez określenie luki kompetencyjnej u pracowników konkretnego przedsiębiorstwa w celu dostosowania tematyki szkoleń do zdiagnozowanych potrzeb.*

*Pierwsze pytanie dotyczyło sformułowania „**wyłonienie**”. Co dokładnie to sformułowanie oznacza?*

Wyjaśniono, że określenie „*wyłonienie*” oznacza zrekrutowanie uczestników projektu.

*Drugie pytanie odnośnie przedmiotowego kryterium dotyczyło **analizy potrzeb szkoleniowych**. Zauważono, że często analiza przeprowadzana na poziomie przedsiębiorstwa jest różna od analizy przeprowadzonej na poziomie pracownika; czasami też potrzeby szkoleniowe pracownika nie pokrywają się z założeniami pracodawcy. Zwrócono uwagę, że szkolenie powinno dotyczyć zadań, które pracownik wypełnia na zajmowanym stanowisku. Szkolenie nie może być przeprowadzone z zakresu, który nie jest potrzebny przedsiębiorcy. Zadano też pytanie, co w sytuacji, kiedy po analizie potrzeb szkoleniowych okaże się, że potrzeba szkolenia jest jednostkowa. Czy takie szkolenie będzie kosztem kwalifikowalnym? Zauważono, że z diagnozy przedsiębiorstwa może wynikać, że przeszkolenie tego jednego pracownika ma wpływ na działalność firmy i wtedy będzie to koszt kwalifikowalny.*

Ostatecznie stwierdzono, że nie każdy diagnozowany pracownik musi przejść szkolenie.

- 12) *Kolejna kwestia odnosiła się do **opisu koperty w kontekście subregionu**, którego wniosek dotyczy. Wątpliwość dotyczyła dwóch możliwych do zastosowania rozwiązań: czy zobowiązać beneficjentów do dokładnego opisywania kopert, czy jedynie zalecić, by na tę kwestię zwrócili uwagę.*

W toku dyskusji ostatecznie ustalono, że w *Dokumentacji Konkursowej* zostaną określone cztery wzory kopert, każdy na 1 z 4 subregionów.

- 13) *Następna sprawa dotyczyła **definicji pojęcia „subregion” oraz wskazania w pkt. 1.9 właściwego obszaru realizacji projektu** (generator wniosku w pkt. 1.9 wymusza wskazanie konkretnego województwa oraz powiatu, nie posiada zaś kategorii „subregion”). Problem ten był rozważany również w kontekście obowiązującego w konkursie kryterium dostępu, które mówi, że obszar realizacji projektu jest zawężony wyłącznie do terytorium jednego subregionu w województwie dolnośląskim. Uczestnicy spotkania postulowali więc precyzyjne określenie, co należy rozumieć pod pojęciem „subregion” poprzez zapisanie w treści *Dokumentacji Konkursowej*, jakie powiaty stanowią dany subregion. Mając na uwadze możliwości, jakie daje pkt. 1.9 generatora wniosków poprzez wybór obszaru realizacji projektu z rozwijanej listy, uczestnicy spotkania dyskutowali, czy w pkt. 3.1 należy przeprowadzić diagnozę problemu dla każdego z powiatów osobno, czy też dla całego subregionu.*

Ostatecznie ustalono, że pojęcie subregionu zostanie w *Dokumentacji Konkursowej* doprecyzowane, poprzez wskazanie konkretnych powiatów wchodzących w skład każdego z 4 subregionów województwa dolnośląskiego. Dodatkowo wyjaśniono, że IP oraz IP2 obowiązuje podział na subregiony zgodnie z definicją GUS. Ostatecznie ustalono też, że w zapisach *Dokumentacji* znajdzie się informacja o tym, jak należy wypełnić pkt. 1.9 w generatorze wniosków (projektodawca wskazuje wszystkie powiaty wchodzące w skład subregionu, który stanowi obszar realizacji projektu) oraz wskazanie, że w pkt. 3.1 projektodawca uzasadnia potrzebę realizacji projektu w odniesieniu do całego subregionu jako całości terytorialnej.



- 14) Kolejno odniesiono się do **zamiennego używania** w treści Dokumentacji **pojęć: „projektodawca”, „lider”, „partner”** oraz ewentualnego wymogu składania **załączników do umowy o dofinansowanie potwierdzających doświadczenie partnera**. Podniesiono, że zgodnie z zapisami pkt. 5.11 Dokumentacji załączniki do umowy o dofinansowanie projektu wymagane są wyłącznie od lidera, co stoi w sprzeczności z tym, że również partner może udowodnić doświadczenie w świadczeniu usług. Zastanawiano się, czy w zakresie doświadczenia partnera, jeżeli projekt jest partnerski, a partner przedmiotowe doświadczenie posiada, nie powinno być takie doświadczenie również wymagane.

Ostatecznie ustalono, że IOK będzie wymagała doświadczenia od projektodawcy, co w przypadku projektów partnerskich oznacza lidera lub partnera/partnerów projektu, zaś do Dokumentacji zostanie dopisany załącznik dotyczący doświadczenia także partnera.

- 15) Dyskutowano także nad właściwym **rozumieniem pojęcia luki kompetencyjnej** w kontekście **2 szczegółowych kryteriów dostępu badanych na etapie oceny merytorycznej wniosku o dofinansowanie**, a wskazanych w Dokumentacji w pkt. 6.2.3.

Ostatecznie ustalono i wyjaśniono, że ze wskazanych w Dokumentacji kryteriów związanych z badaniem luki kompetencyjnej, jedno kryterium odnosi się do przedsiębiorców, drugie do pracowników i ich potrzeb, przy czym stanowią one dwa poziomy badania luki kompetencyjnej. Ustalono też, co należy rozumieć pod pojęciem luki kompetencyjnej, wyjaśniając, że potrzeby firmy rozumiane są poprzez zadania, jakie konkretni pracownicy wykonują w danej firmie oraz różnice pomiędzy tym, jaką wiedzę powinni posiadać, aby dobrze wykonywać pracę w zakresie swoich obowiązków, a jaką rzeczywiście posiadają, mając na uwadze zarówno obecny, jak i przyszły zakres obowiązków. Podkreślono, że chodzi tu o konkretną firmę, konkurencyjność na rynku tej firmy i kompetencje pracowników, którzy wykonują konkretne zadania w tej właśnie firmie.

Zwrócono też uwagę na logikę wsparcia w przedmiotowym konkursie, wskazując, że jeżeli celem tego działania i tego konkursu jest podnoszenie konkurencyjności dolnośląskich przedsiębiorstw, to należy w pierwszej kolejności zdefiniować, czy dane przedsiębiorstwo ma jakiś problem ze swoją konkurencyjnością. Stwierdzenie przez przedsiębiorcę faktu niedoszkolenia własnych pracowników, np. w zakresie obsługi komputera, nie oznacza jeszcze, że ma to wpływ na jego konkurencyjność, w związku z tym, należy postawić pytanie, czy pracownicy tego przedsiębiorstwa powinni być szkoleni. Zbadanie problemu przedsiębiorcy i udzielenie odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób zwiększyć jego konkurencyjność, może przynieść np. rozwiązanie problemu w postaci zwiększenia zatrudnienia. Oznaczać to jednak będzie brak możliwości wsparcia w ramach projektu. Jeżeli natomiast jedną z przyczyn problemów przedsiębiorstwa lub jedynym sposobem spełnienia jego potrzeb jest doszkolenie pracowników, to projekt przyczyni się do wzrostu konkurencyjności właśnie poprzez doszkolenie pracowników. W konkluzji jeszcze raz wyraźnie podkreślono, że celem projektu jest zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw, a nie podnoszenie kwalifikacji pracowników.

- 16) Kolejna kwestia również dotyczyła **luki kompetencyjnej**, ale tym razem **w kontekście właściwego rozumienia idei konkursu pod kątem kwalifikowalności jego kosztów**. Wątpliwości wzbudziła następująca sytuacja: z przeprowadzonej diagnozy, która będzie stanowiła zadanie projektowe, zostanie sporządzony raport. Jednocześnie wydatki na ww. zadanie zostaną uznane za kwalifikowalne, jednak na tym wsparcie może się w pewnych przypadkach zakończyć. W konsekwencji więcej będzie ilościowo przeprowadzonych diagnoz, aniżeli przeszkolonych pracowników.

Potwierdzono, że taka sytuacja może mieć miejsce. Kolejnym etapem będzie badanie luki kompetencyjnej, przy czym, nie każda zbadana osoba musi być objęta szkoleniem.

- 17) Następnie odniesiono się do **kryterium strategicznego**, które narzuca pewien limit przy rekrutowaniu firm do etapu szkoleniowego, gdzie co najmniej 30% uczestników z danej firmy to defaworyzowana grupa. Pojawiła się wątpliwość, czy w kontekście przedstawionego kryterium chodzi o daną firmę, czy ogólnie w ramach projektu, ponieważ to znacząco zmienia podejście. Może to bowiem oznaczać, że nie będzie można wesprzeć w ramach projektu mikroprzedsiębiorstwa zatrudniającego jedną osobę.

Ostatecznie potwierdzono, że chodzi o daną firmę oraz że istnieje możliwość objęcia wsparciem mikroprzedsiębiorstwa zatrudniającego jedną osobę, jeżeli jego pracownik będzie należał do jednej z defaworyzowanych grup wskazanych w przedmiotowym kryterium.

- 18) *Dyskutowano także nad zapisem umieszczonym w Dokumentacji, wskazującym **jak najczęściej i najłatwiej lukę kompetencyjną zbadać**. Zastanawiano się, czy właściwym jest sugerowanie projektodawcy sposobu jej badania.*

Wyjaśniono, że intencją IOK było przybliżenie projektodawcom tematu, nie zaś wyczerpanie go, w związku z tym, nie należy odnosić się do wskazań zawartych w dyskutowanym zapisie w sposób kategoriyczny.

Ostatecznie zdecydowano o przeformułowaniu zapisu, poprzez wskazanie, jak lukę można *między innymi* zdiagnozować oraz umieszczeniu w treści *Dokumentacji* linku do strony internetowej, na której dostępny jest raport pt. „Przegląd praktyk w obszarze adaptacyjności pracowników przedsiębiorstw w skali mikro i makro - maj 2011, szczegółowo omawiający problem badania luki kompetencyjnej.

- 19) *Kolejne pytanie dotyczyło wskaźników, a konkretnie braku w zapisach Dokumentacji **wskaźnika związanego z doradztwem dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw (II typ operacji)**.*

Wyjaśniono, że w *Dokumentacji Konkursowej* zawarte są wskaźniki, których zawarcie narzuca podręcznik wskaźników. Natomiast należy mieć na uwadze, że każde zadanie planowane do realizacji w ramach projektu musi być „owskaźnikowane”.

- 20) *Kolejne pytanie dotyczyło **procesu rekrutacji w aspekcie określonych limitów związanych z zadaniem zarządzanie**. Wątpliwość budziła kwestia, czy rekrutacja powinna stanowić odrębne zadanie merytoryczne, czy też powinna mieścić się w kosztach zarządzania.*

Ostatecznie ustalono i wyjaśniono, że w sytuacji, gdy za przeprowadzenie rekrutacji będzie odpowiedzialna osoba stanowiąca kadrę zarządzającą, to pod uwagę należy brać limit kosztów zarządzania. Jeżeli natomiast w zadaniu merytorycznym dotyczącym rekrutacji zostanie wskazana osoba odpowiedzialna za realizację tylko tego konkretnego zadania, to koszt jej wynagrodzenia stanowi element tego właśnie zadania. Zwrócono również uwagę, by wskazując w zadaniu ilość osób odpowiedzialnych za rekrutację i okres ich zatrudnienia, pamiętać też o tym, że podczas weryfikacji wniosków o płatność będzie sprawdzane, czy osoby te wykonywały taką ilość zadań, by uznać ich wynagrodzenie w wysokości planowanej we wniosku o dofinansowanie za konieczne w danym miesiącu. Podkreślono też, że sama gotowość do pracy nie stanowi uzasadnienia dla przyznania wynagrodzenia, a nie wszystkie zadania w projekcie mają charakter ciągły i tę kwestię również należy mieć na uwadze.

- 21) *Ostatnia kwestia dotyczyła występowania **pomocy publicznej** w omawianym konkursie.*

Wyjaśniono, że nie można zakładać w przedmiotowym konkursie tylko pomocy de minimis. Wkład prywatny będzie musiał być określony i wniesiony jeżeli projekt będzie zakładał udzielenie pomocy publicznej wymagającej wniesienia wkładu prywatnego (wyłączenia blokowe).