

Dotacje na szkolenie pracowników



Magdalena Mazur

Dyrektor Pionu Doradztwa Gospodarczego Maculewicz Consulting

Dotacje dla przedsiębiorstw pochodzące z Unii Europejskiej nie są przeznaczone wyłącznie na projekty inwestycyjne. W ramach przyznanych Polsce środków możliwe jest sfinansowanie szkoleń dla pracowników przedsiębiorstw. Tego rodzaju pomoc oferuje Program Operacyjny Kapitał Ludzki.



Program składa się z dziesięciu priorytetów, realizowanych zarówno na poziomie centralnym jak i regionalnym. Przedsiębiorcy chcących sfinansować szkolenia pracowników powinni zainteresować się w szczególności priorytetem 2, poddziałanie 2.1.1 „Rozwój kapitału ludzkiego przedsiębiorstw” oraz priorytetem 8, poddziałanie 8.1.1 „Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw”.

Projekty ponadregionalne

Przedsiębiorcy posiadający struktury organizacyjne w minimum dwóch województwach mogą składać wnioski o dofinansowanie szkoleń w ramach komponentu centralnego -poddziałanie 2.1.1. Wnioski z całej Polski oceniane są przez jedną instytucję – Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Warunkiem złożenia wniosku w ramach tego komponentu jest zaplanowanie szkoleń dla pracowników zatrudnionych na terenie przynajmniej dwóch województw. Przedsiębiorstwa zlokalizowane wyłącznie w jednym województwie oraz przedsiębiorstwa działające w kilku województwach, które planują realizację szkoleń dla pracowników z jednego województwa, mogą ubiegać się o dofinansowanie projektów szkoleniowych w ramach komponentu regionalnego (poddziałanie 8.1.1.). Projekty takie przyjmowane są przez 16 regionalnych jednostek wdrażających, którymi najczęściej są wojewódzkie urzędy pracy. Regionalne jednostki ogłaszają konkursy i przygotowują dokumentację niezależnie od siebie, dlatego w każdym województwie są nieco inne terminy naborów wniosków oraz wytyczne, których powinni przestrzegać wnioskodawcy.

Projekt i wniosek o dofinansowanie

Projekt szkoleniowy to system naczyń połączonych ze sobą i wzajemnie zależnych. Dobry projekt szkoleniowy umożliwia realizację długofalowej strategii rozwoju zasobów ludzkich w firmie. Aby tak się stało konieczne jest właściwe sprecyzowanie celów i rezultatów projektu, oraz ryzyk, jakie ze sobą niesie. Zadanie to nie jest łatwe. Szczególnie, że we wniosku o dofinansowanie część opisowa musi zmieścić się w 20 – 30 tysiącach znaków. Powinna ona zawierać wiele informacji, m.in. uzasadnienie potrzeby realizacji projektu (wskazanie problemów, które wnioskodawca chce rozwiązać), cel ogólny oraz cele szczegółowe projektu, charakterystykę osób, które zostaną objęte wsparciem, uzasadnienie wyboru grupy docelowej, opis sposobu rekrutacji uczestników, informacje o działaniach podejmowanych w projekcie. Poza tym powinien się tam znaleźć opis twardej i miękkich rezultatów oraz produktów projektu w odniesieniu do planowanych działań, informacja w jaki sposób

rezultaty i produkty będą monitorowane i badane, oraz w jaki sposób przyczynią się one do realizacji celu projektu. Ponadto należy zawrzeć informacje dotyczące doświadczenia wnioskodawcy w realizacji podobnych przedsięwzięć, opis sposobu zarządzania projektem, zaplecza technicznego oraz kadry zaangażowanej w realizację projektu. Poza częścią opisową wniosek zawiera harmonogram realizacji projektu oraz szczegółowy budżet, w którym muszą znaleźć się wszystkie wydatki, jakie zamierzamy ponieść w trakcie całego, trwającego zwykle około dwóch lat, projektu.

Wydatki kwalifikowane

Wydatki w projekcie można podzielić na kilka kategorii: są to wydatki dotyczące szkoleń, doradztwa, inwestycyjne (cross-financing) oraz ogólne - związane z zarządzaniem projektem.

Do wydatków związanych ze szkoleniami można zaliczyć wydatki związane z prowadzeniem szkoleń, w tym wynagrodzenie kadry szkoleniowej, koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania kadry szkoleniowej i uczestników szkoleń, koszty zakupu materiałów szkoleniowych, pokrycie kosztów opłat z tytułu egzaminów zewnętrznych związanych ze szkoleniem, wynagrodzenie osób wykonujących zadania związane z obsługą szkoleń, amortyzację narzędzi i wyposażenia związanego z realizacją szkoleń (projektor multimedialny, laptop itp.), wynagrodzenie trenerów wewnętrznych, wynagrodzenia pracowników oddelegowanych na szkolenia (obliczone jak za czas pracy wraz z kosztami zatrudnienia).

Wydatki dotyczące doradztwa obejmują wynagrodzenie dla podmiotów zewnętrznych świadczących usługi doradcze powiązane ze szkoleniami w projekcie. Wydatki inwestycyjne mogą dotyczyć zakupu środków trwałych - mebli, sprzętu biurowego, rat leasingowych, adaptacji pomieszczeń na potrzeby osób niepełnosprawnych. Wartość wydatków inwestycyjnych nie może stanowić więcej niż 10 proc. całkowitych wydatków stanowiących budżet projektu. Do wydatków związanych z zarządzaniem projektem zaliczane są wydatki na rekrutację uczestników projektu, promocje projektu, badania i analizy, zarządzanie, w tym: wynagrodzenie osób wykonujących zadania związane z administrowaniem projektem, wydatki związane z wynajmem i utrzymaniem pomieszczeń biurowych, wydatki na zakup towarów i usług administracyjno-biurowych, wydatki związane z obsługą bankową projektu, opłatami notarialnymi, obowiązkowym audytem zewnętrznym itp.

Wielkość dofinansowania

Opłata za udział w projekcie jest w znacznym stopniu pokrywana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Pozostałą kwotę wnosi pracodawca. W przypadku »

» szkoleń ogólnych, czyli pozwalających nabyć kwalifikacje, które mogą być wykorzystane zarówno u pracodawcy kierującego na szkolenie, jak i u innych, małe firmy mogą liczyć na 80 proc. dopłaty, średnie firmy na 70 proc. dopłaty, a duże na 60. Dla szkoleń specjalistycznych, czyli dotyczących wyłącznie obecnego lub przyszłego stanowiska pracy oraz związanych ze specyfiką działania danej firmy, wysokość dofinansowania wynosi 45 proc. dla małych firm, 35 dla średnich firm oraz 25 dla firm dużych. Wydatki inwestycyjne oraz związane z doradztwem finansowane są w 100 proc.

Różnice pomiędzy wartością projektu a wysokością dofinansowania pracodawca wnosi jako tzw. wkład własny. Wkład ten może być wniesiony w kilku formach: w wynagrodzeniach pracowników uczestniczących w szkoleniach, w wynagrodzeniach kadry szkoleniowej oraz w gotówce.

O co pytają przedsiębiorcy

W jaki sposób realizować projekt, samodzielnie czy z firmą doradcą?

- Powszechnie stosowanym sposobem realizacji projektów szkoleniowych jest współpraca z firmą doradcą, która zajmuje się całą organizacyjną stroną przedsięwzięcia. Najczęściej firma taka sprawuje w projekcie rolę wnioskodawcy i lidera projektu, natomiast firma oddelegowująca na szkolenia pracowników jest w projekcie partnerem. Taki podział ról przynosi obopólne korzyści. Firma doradcza (lider) specjalizująca się w administrowaniu projektami znajduje zatrudnienie dla swoich pracowników, z kolei partner nie jest obciążony kwestiami organizacyjnymi, jego zadaniem jest wysyłanie pracowników na przygotowane szkolenia. Wynagrodzenie dla osób zarządzających projektem pochodzi z budżetu projektu, dlatego też nie jest nadmiernym obciążeniem dla firmy-partnera. Przedstawione powyżej rozwiązanie jest korzystne przy projektach większych, projekty mniejsze (przeszkolenie do 50 osób, przy liczbie szkoleń dla uczestnika nie przekraczającej 2-3 dni szkoleniowych) lepiej jest prowadzić we własnym zakresie, gdyż koszt obsługi takiego projektu przez firmę zewnętrzną stanowiłby dużą część całego budżetu projektu.

Najbliższe konkursy

Wszystkie zaplanowane na 2010 rok konkursy już się odbyły. Kolejne zostaną ogłoszone na początku przyszłego roku. W przypadku Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki nie występuje zagrożenie wyczerpania środków finansowych i wstrzymania naborów jak to ma miejsce w przypadku działań skierowanych dla projektów inwestycyjnych. Konkursy będą się odbywać co roku, zapewne aż do 2013 r.

Przy dużych projektach szkoleniowych lepiej jest współpracować z firmą doradcą, a przy kilkudniowych szkoleniach ekonomiczniej jest przygotować projekt samodzielnie.

Jak zaplanować szkolenia w projekcie?

- Każdy projekt szkoleniowy powinien odpowiadać na indywidualne potrzeby firmy i jej pracowników. Zaplanowane działania muszą wynikać ze strategii rozwoju przedsiębiorstwa, tak aby przybliżyły firmę do realizacji wyznaczonych celów. Przed przystąpieniem do planowania projektu warto jest przeprowadzić analizę potrzeb szkoleniowych, która ma na celu określenie zakresu szkoleń i innych działań rozwojowych dla wzrostu konkurencyjności organizacji na rynku. Analiza taka uwzględnia m.in. cele organizacji, jej misję, wizję i strategię,

krótko i długoterminowe perspektywy dotyczące ewentualnych zmian w otoczeniu oraz wskaźniki efektywności i porównanie z konkurencją. Analiza potrzeb szkoleniowych ma za zadanie zebranie danych o potrzebach szkoleniowych i rozwojowych pracowników w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, dotyczy także efektywności kluczowych pracowników.

Czym jest wkład prywatny w postaci wynagrodzeń i jak się go oblicza?

- W przypadku każdego projektu szkoleniowego konieczne jest wniesienie wkładu od przedsiębiorcy, w wysokości stanowiącej różnicę pomiędzy całkowitymi wydatkami projektu a wartością dofinansowania. Wkład może zostać wniesiony w formie pieniężnej, w postaci wynagrodzeń uczestników szkoleń lub w postaci wynagrodzeń kadry szkoleniowej.

Wkład w postaci wynagrodzeń powstaje w związku z realizacją szkoleń w czasie godzin pracy. Wynagrodzenie wypłacane pracownikowi za czas, który spędził na szkoleniach a nie przy pracy, można zaliczyć jako wkład pracodawcy. Wkład ten obliczany jest poprzez przemnożenie wynagrodzenia przypadającego na jeden dzień pracy, przez liczbę dni szkoleniowych, w których uczestniczą pracownicy. Jeżeli wkład wnoszony jest w postaci wynagrodzeń, wówczas do całkowitej wartości projektu należy doliczyć wartość wynagrodzeń, od tak otrzymanej kwoty liczymy wysokość dofinansowania (60, 70 lub 80 proc.). Od wartości projektu powiększonej o wynagrodzenia odejmujemy wysokość dofinansowania i otrzymujemy wartość wkładu prywatnego. Wartość tę musimy jeszcze pomniejszyć o wysokość wynagrodzeń, a w konsekwencji otrzymujemy wartość wkładu, który należy wnieść w gotówce. ■