

Załącznik nr 8 Standaryzacja wydatków w ramach konkursu nr RPPD.02.01.00-IP.01-20-002/15

Zestawienie cen rynkowych i określenie standardu wydatków w projektach konkursowych realizowanych w ramach Działania 2.1 RPOWP w województwie podlaskim

Zgodnie z zapisami rozdziału 8.3 *Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020* Wojewódzki Urząd Pracy – Instytucja Pośrednicząca RPOWP 2014-2020 przygotowała dokument dotyczący zestawienia standardu i cen rynkowych w zakresie najczęściej finansowanych wydatków, który jest częścią regulaminu konkursu. Tworząc budżet projektu należy pamiętać o celach EFS i RPOWP 2014-2020. EFS wspiera dążenie do wysokiego poziomu zatrudnienia i wysokiej jakości miejsc pracy, poprawę dostępu do rynku pracy oraz mobilność geograficzną i zawodową pracowników.

Przedstawione *Zestawienie* określa najczęściej występujące koszty w projektach, co oznacza, iż przedmiotowy dokument nie stanowi katalogu zamkniętego. Dopuszczalne jest ujmowanie w budżetach kosztów niewskazanych w niniejszym zestawieniu. Aplikując o środki należy posługiwać się zaproponowanym standardem, niemniej należy mieć na uwadze fakt stale zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. W tym celu również *Zestawienie* będzie aktualizowane/dopasowywane do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. Wszelkie koszty kursów i szkoleń, które nie zostały ujęte w katalogu, powinny zostać należycie oszacowane, być zgodne z cenami rynkowymi oraz spełniać zasady kwalifikowalności. Ponadto, planując wydatki, należy mieć na uwadze, iż ww. koszty powinny spełniać standardy uregulowane odrębnymi przepisami. Należy pamiętać, że projekty powinny finansować usługi o standardzie zbliżonym do usług powszechnie dostępnych, komercyjnych. Nie będzie zasadne finansowanie działań dodatkowych, zawyżających standard bez analizy szczegółowych potrzeb grupy docelowej. Zaproponowane koszty usługi/projektu na uczestnika będą porównywane z kosztem podobnej usługi dostępnej na rynku komercyjnym.

Stawki¹ ujęte w katalogu są stawkami maksymalnymi, co jednak nie oznacza automatycznego akceptowania przez oceniających założonych kosztów na ich maksymalnym poziomie. Określenie stawek maksymalnych nie zwalnia członków Komisji Oceny Projektów z weryfikacji zasadności i racjonalności wszystkich wydatków, również tych mieszczących się poniżej maksymalnego poziomu kosztu ustalonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku. Przyjęcie stawki maksymalnej nie oznacza, że będzie ona akceptowana w każdym projekcie, ponieważ podczas oceny będą brane pod uwagę takie czynniki jak np. stopień złożoności projektu, wielkość grupy docelowej, wielkość zespołu projektowego. Fakt wskazania z przedstawionego zestawienia stawki we wniosku o dofinansowanie nie może być podstawą beneficjenta do uzasadnienia wydatku uznanego za niekwalifikowalny na etapie zatwierdzania wniosku o płatność i/lub kontroli (w przypadku gdy wystąpią podstawy do uznania wydatków za niekwalifikowalne). Należy pamiętać, że Wojewódzki

¹ Maksymalne stawki zostały określone na podstawie danych uzyskanych z rozeznania rynku, wyliczone w następujący sposób: średnia cena rynkowa z badania rynku zaokrąglona do pełnych złotych.

Urząd Pracy w Białymstoku będzie weryfikował zasadność i racjonalność na poziomie całego projektu, zadań, poszczególnych wydatków, w kontekście wszystkich projektów realizowanych przez beneficjenta oraz w kontekście potencjału finansowego, kadrowego i technicznego beneficjenta.

Towar/Usługa	Warunki kwalifikowania wydatku na etapie oceny merytorycznej	Cena ² (cena, której poziom nie powinien co do zasady zostać przekroczony)
Działania towarzyszące		
Przerwa kawowa	Wydatek kwalifikowalny, o ile jest to uzasadnione specyfiką realizowanego projektu. Kwalifikowalność wydatku jest możliwa tylko w przypadku gdy forma wsparcia, w ramach której przewidziano przerwę kawową dla tej samej grupy osób w danym dniu, trwa dłużej niż 4 godziny. Wydatek obejmuje kawę, herbatę, wodę, mleko, cukier, cytrynę, drobne słone/słodkie przekąski typu paluszki/ciastka/owoce, przy czym istnieje możliwość szerszego zakresu usługi, o ile mieści się w określonej cenie.	15,00 PLN/osoba/dzień szkoleniowy
Przerwa obiadowa	Wydatek kwalifikowalny, o ile jest to uzasadnione specyfiką realizowanego projektu. Kwalifikowalność wydatku jest możliwa tylko w przypadku gdy forma wsparcia, w ramach której przewidziano przerwę kawową dla tej samej grupy osób w danym dniu, trwa dłużej niż 6 godziny. Wydatek obejmuje dwa dania (zupa, drugie danie) oraz napój, przy czym istnieje możliwość szerszego zakresu usługi, o ile mieści się w określonej cenie.	25,00 PLN/osoba/dzień szkoleniowy
Noclegi	Wydatek kwalifikowalny, o ile jest to uzasadnione specyfiką realizowanego projektu. Co do zasady usługa możliwa jest w przypadku szkoleń co najmniej dwudniowych przy jednoczesnym ograniczeniu dla uczestników, którzy posiadają miejsce zamieszkania w miejscowości innej niż miejscowość w której odbywa się szkolenie. W przypadku wsparcia trwającego nie dłużej niż jeden dzień wydatek kwalifikowalny w sytuacji, gdy miejsce prowadzenia szkolenia jest oddalone od miejsca zamieszkania osoby w nim uczestniczącej o więcej niż 50 km drogą publiczną, a jednocześnie wsparcie zaczyna się przed godziną 9.00 lub kończy po godzinie 17.00, chyba że nie ma dostępnego dojazdu publicznymi środkami transportu. Rekomenduje się noclegi w pokojach 2-osobowych ze śniadaniem w hotelu o standardzie max. 3-gwiazdkowym.	210,00 PLN/1 nocleg/1 osoba dla subregionu Białystok, powiat białostocki i sokółski; 200,00 PLN/1 nocleg/1 osoba dla subregionu Suwałki, powiat suwalski, augustowski, sejneński, grajewski, moniecki; 160,00 PLN/1 nocleg/1 osoba dla subregionu powiat bielski, wysokomazowiecki, hajnowski, siemiatycki; 160,00 PLN/1 nocleg/1 osoba dla subregionu Łomża, powiat łomżyński, kolneński, zambrowski;
Zwrot kosztów dojazdu	Zwrot kosztów dojazdu dopuszczalny jest wyłącznie w związku z uzasadnionymi potrzebami grupy docelowej będącej w szczególnie trudnym położeniu.	Zgodnie z cennikiem biletów klasy II obowiązującym na danym obszarze
Sale szkoleniowe	Zapewnienie odpowiednich warunków socjalnych oraz bhp, w tym uwzględniających niwelowanie barier architektonicznych, w przypadku udziału w projekcie osób niepełnosprawnych. Sala zajęciowa musi zapewnić minimum 15 miejsc (stanowisk) szkoleniowych, być wyposażona w projektor multimedialny z ekranem, flipchart lub tablicę suchościeralną oraz posiadać dostęp Internetu.	37,00 PLN/godzina

² Ujęte w zestawieniu ceny są kwotami brutto.

Rozeznanie cen ³ rynkowych na przykładowe szkolenia		
Kurs na operatora koparki jednoznaczyniowej	Cena podana w zestawieniu zawiera program zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 20 września 2001r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych. Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia.	1 565,00 PLN/osoba
Kurs na operatora ładowarki	Cena podana w zestawieniu zawiera program zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 20 września 2001r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych. Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia.	1 720,00 PLN/osoba
Kurs na operatora spycharki	Cena podana w zestawieniu zawiera program zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 20 września 2001r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych. Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia.	1 765,00 PLN/osoba
Kurs na operatora koparko-ładowarki	Cena podana w zestawieniu zawiera program zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 20 września 2001r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych. Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia.	1 635,00 PLN/osoba
Kurs na operatora agregatu tynkarskiego	Cena podana w zestawieniu zawiera program zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 20 września 2001r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych. Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia.	870,00 PLN/osoba
Napełnianie zbiorników LPG gaz – obsługa stacji autogaz	Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia. Czas trwania wsparcia minimum 20 h.	560,00 PLN/osoba
Kurs na kierowców wózków jezdniowych	Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia. Czas trwania wsparcia minimum 65 h.	680,00 PLN/osoba
Kurs obsługi suwnic	Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia. Czas trwania wsparcia minimum 40 h.	720,00 PLN/osoba
Kurs obsługi wind	Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem	550,00 PLN/osoba

³ Przedstawione stawki dotyczą zakupu zewnętrznego usługi szkoleniowej, obejmującej organizację całości danej formy wsparcia, w tym kosztów pracy trenera, w pełni wyposażonej sali zajęciowej oraz materiałów szkoleniowych. W uzasadnionych przypadkach dopuszcza się zwiększenie liczby godzin danego szkolenia przy zachowaniu stawki za osobę określonej w Zestawieniu.

towarowo-osobowych	uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia. Czas trwania wsparcia minimum 30 h.	
Kurs obsługi HDS	Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia. Czas trwania wsparcia minimum 40 h.	780,00 PLN/osoba
Kurs spawalniczy MIG	Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia. Czas trwania wsparcia minimum 145 h.	2 210,00 PLN/osoba
Kurs spawalniczy MAG	Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia. Czas trwania wsparcia minimum 145 h.	2 010,00 PLN/osoba
Kurs spawalniczy elektrodą otuloną-111	Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia. Czas trwania wsparcia minimum 146 h.	2 005,00 PLN/osoba
Kurs spawalniczy acetylenowo-tlenowy – 311	Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia. Czas trwania wsparcia minimum 120 h.	1 800,00 PLN/osoba
Kurs spawalniczy TIG – 141	Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia. Czas trwania wsparcia minimum 146 h.	2 270,00 PLN/osoba
Operator żurawia wieżowego kat. I Ż	Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia. Czas trwania wsparcia minimum 160 h.	2 650,00 PLN/osoba
Operator obrabiarki CNC	Program nauczania powinien być opracowany zgodnie z wymogami określonymi w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych oraz wykorzystywać standard kwalifikacji zawodowych i modułowy program szkoleń zawodowych (dostępne w bazach danych Ministra Pracy i Polityki Społecznej), a także wyczerpywać niezbędną tematykę w celu prawidłowego przyuczenia uczestników szkolenia do wykonywania pracy operatora obrabiarek sterowanych numerycznie /CNC/. Czas trwania wsparcia minimum 160 h.	2 035,00 PLN/osoba

Usługi szkoleniowe są realizowane przez instytucje posiadające wpis do Rejestrów Instytucji Szkoleniowych prowadzonych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy. Efektem szkolenia ma być nabycie kwalifikacji zawodowych lub nabycie kompetencji potwierdzonych odpowiednim dokumentem, w rozumieniu wytycznych Ministra Infrastruktury i Rozwoju w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020. Nabycie kwalifikacji zawodowych lub kompetencji jest weryfikowane poprzez przeprowadzenie odpowiedniego ich sprawdzenia (egzamin). Na stronie www.kwalifikacje.praca.gov.pl udostępnione zostały zasoby bazodanowe wspomagające rozwój jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz powiązanie

usług edukacyjnych z wymaganymi umiejętnościami na rynku pracy. Standardy kwalifikacji i kompetencji zawodowych są punktem odniesienia do tworzenia standardów edukacyjnych, programów nauczania w szkołach zawodowych i na kursach oraz standardów wymagań egzaminacyjnych. Opisy standardów zgromadzone w ww. bazie zapewniają przejrzystość kwalifikacji i kompetencji zawodowych, co ułatwia zatrudnienie i umożliwia uznawanie kwalifikacji zdobytych na różnej drodze (szkolnej, kursowej, poprzez samouczenie się i doświadczenie uzyskane w pracy, itp.). Stosowanie w usługach kształcenia i szkolenia zawodowego standardów kwalifikacji i kompetencji zawodowych gwarantuje porównywalność świadectw i dyplomów, co ułatwia m.in. mobilność zatrudnienia także w skali międzynarodowej. Standardy mogą być również wykorzystywane do tworzenia opisów pracy, wartościowania pracy, selekcji i rekrutacji, ocen pracowniczych, planowania rozwoju zawodowego, doradztwa i poradnictwa zawodowego.

Indywidualny Plan Działania (IPD) przygotowany jest zawsze w formie pisemnych ustaleń pomiędzy doradcą zawodowym/psychologiem/doradcą ds. klienta a osobą objętą wsparciem (klientem). IPD powinno zawierać główny cel zawodowy, cele rozwojowe, alternatywy zawodowe, działania zmierzające do osiągnięcia założonych celów oraz terminy ich realizacji. Istotne jest by wszystkie cele i zadania zapisane w IPD były konkretne, realistyczne i mierzalne, tak aby po zakończeniu wsparcia można było ocenić w jakim stopniu zostały osiągnięte. Osoba bezrobotna powinna zaakceptować postawione cele i wyznaczone zadania, powinna je rozumieć i widzieć korzyści wynikające z ich realizacji. Ilość działań, rodzaj oraz terminy realizacji uzależnione są od potrzeb/możliwości klienta i ściśle związane są z jego celem zawodowym.

Towar/Usługa	Warunki kwalifikowania wydatku na etapie oceny merytorycznej	Cena ⁴ (cena, której poziom nie powinien co do zasady zostać przekroczony)
Indywidualny Plan Działania	<p>Rekomenduje się aby w ramach IPD znalazły się takie elementy jak identyfikacja potrzeb klienta (oczekiwania, mocne i słabe strony klienta, bilans posiadanych kompetencji, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, obszary wymagające wsparcia, kierunki rozwoju, potencjał zawodowy, cel zawodowy), działania i formy pomocy świadczone na rzecz klienta w ramach danego projektu (opis działań oraz efekt zamierzony po zrealizowaniu działania), działania do samodzielnej realizacji (opis działań oraz efekt zamierzony po zrealizowaniu działania), terminy realizacji ustalonych działań, planowane formy liczbę i terminy kontaktów klienta z doradcą zawodowym/psychologiem/doradcą klienta, a także terminy i warunki zakończenia realizacji IPD przez klienta. Doradca zawodowy/psycholog/doradca klienta powinien posiadać wszelkie niezbędne uprawnienia wynikające m. in. z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dodatkowo posiadać wykształcenie wyższe w zakresie psychologii jeśli osoba pełni również funkcję psychologa. W celu pogłębionej analizy klienta dopuszcza się możliwość wykonywania testów psychologicznych lub testów wykorzystywanych w poradnictwie zawodowym.</p>	65,00 zł/osobę

Pośrednictwo pracy polega w szczególności na wykonywaniu czynności i działań określonych w art. 36 ust.1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, mających na celu osiągnięcie efektu polegającego na jak najtrafniejszym doborze odpowiedniej pracy

⁴ Na podstawie danych uzyskanych z projektów PO KL realizowanych w WUP w Białymstoku, wyliczona w następujący sposób: średnia cena jednostkowa wyliczona z co najmniej 10 projektów zaokrąglona do pełnych złotych.

dla osoby poszukującej pracy oraz właściwego kandydata na stanowisko pracy, odpowiadającego oczekiwaniom pracodawcy. Pośrednictwo pracy może być realizowane przez publiczne instytucje rynku pracy (publiczne służby zatrudnienia i Ochotnicze Hufce Pracy) oraz agencje zatrudnienia posiadające wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

Poradnictwo zawodowe polega na udzieleniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz w planowaniu rozwoju kariery zawodowej, a także w przygotowaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy, w szczególności na udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia, umiejętnościach niezbędnych przy aktywnym poszukiwaniu pracy i samozatrudnieniu; udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę pracy, w tym badaniu kompetencji, zainteresowań i uzdolnień zawodowych; kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia; inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy. Dodatkowo poradnictwo zawodowe polega na udzieleniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy; we wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników przez udzielanie porad zawodowych. W ramach poradnictwa zawodowego są inicjowane, organizowane i prowadzone szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy. Poradnictwo zawodowe jest świadczone w formie porady indywidualnej lub grupowej.

Staż⁵/praktyka zawodowa jest to nabywanie przez uczestnika projektu umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Staże winny być realizowane zgodnie z zaleceniami Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży oraz z Polskimi Ramami Jakości Staży i Praktyk. Staż odbywa się na podstawie umowy o zorganizowanie stażu zawieranej przez beneficjenta z pracodawcą według programu określonego w umowie. Wspomniana umowa określa w szczególności firmę lub imię i nazwisko organizatora, imię i nazwisko osoby upoważnionej do reprezentowania organizatora, siedzibę organizatora, miejsce odbywania stażu, dane bezrobotnego odbywającego staż: imię i nazwisko, datę urodzenia, adres, imię i nazwisko oraz zajmowane stanowisko opiekuna bezrobotnego odbywającego staż, datę rozpoczęcia i zakończenia stażu, program stażu, zobowiązanie organizatora do zapewnienia należytej realizacji stażu zgodnie z ustalonym programem. Program powinien określać nazwę zawodu lub specjalności, której program dotyczy, zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego, rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych, sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych, opiekuna osoby objętej programem stażu. Na beneficjencie spoczywa odpowiedzialność za jakość realizowanych staży. Stażysta wykonuje swoje obowiązki pod nadzorem opiekuna stażu, wyznaczonego na etapie przygotowań do realizacji programu stażu, który wprowadza stażystę w zakres obowiązków oraz zapoznaje z zasadami i procedurami obowiązującymi w organizacji, w której odbywa staż, a także monitoruje realizację przydzielonego w programie stażu zakresu obowiązków i celów edukacyjno-zawodowych oraz udziela informacji zwrotnej stażystcie na temat osiągniętych wyników i stopnia realizacji zadań. Na jednego opiekuna stażu nie może przypadać więcej niż 3 stażystów. Opiekun

⁵ W kwestiach nieuregulowanych niniejszym dokumentem mają zastosowanie przepisy Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych.

stażysta jest wyznaczony po stronie pracodawcy przyjmującego na staż. Po zakończeniu stażu opracowywana jest ocena, uwzględniająca osiągnięte rezultaty oraz efekty stażu. Ocena jest opracowywana przez pracodawcę przyjmującego na staż w formie pisemnej. Czas pracy bezrobotnego odbywającego staż nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a bezrobotnego będącego osobą niepełnosprawną zaliczoną do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności - 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. W okresie odbywania stażu stażyście przysługuje **stypendium** w wysokości 120% kwoty zasiłku (o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Stypendium za niepełny miesiąc ustala się dzieląc kwotę przysługującego stypendium przez 30 i mnożąc przez liczbę dni kalendarzowych w okresie, za które świadczenie to przysługuje. Stypendium nie przysługuje za czas nieobecności na stażu. Wyjątek stanowi nieobecność z powodu choroby udokumentowana stosownym zaświadczeniem lekarskim. Ponadto uczestnikowi projektu przysługuje zwrot kosztów przejazdów (w przypadku odbywania stażu poza miejscem zamieszkania), zwrot kosztów zakwaterowania (w przypadku odbywania stażu poza miejscem zamieszkania uczestnikowi projektu przysługuje o ile czas dojazdu i powrotu z miejsca zamieszkania do miejsca odbywania stażu środkami komunikacji publicznej przekracza łącznie 3 godziny oraz o ile w miejscu odbywania stażu uczestnik projektu wynajmuje mieszkanie lub pokój w hotelu, istnieje konieczność spełnienia obydwu powyższych warunków), zwrot kosztów badań lekarskich lub psychologicznych.

Warsztaty oraz szkolenia, w tym z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy i ich praktycznego zastosowania. W ramach tej formy wsparcia beneficjent organizuje zajęcia dla uczestników projektu, które mają na celu przygotowanie do samodzielnego poszukiwania pracy oraz zwiększenia ich szans na podjęcie zatrudnienia. Zajęcia takie mogą być prowadzone w formie warsztatów oraz szkoleń i obejmować między innymi zagadnienia z zakresu informacji o rynku pracy, wypełniania dokumentów aplikacyjnych (np. listu intencyjnego, listu motywacyjnego, życiorysu zawodowego), przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, doskonalenie umiejętności interpersonalnych, analizę mocnych i słabych stron uczestników projektu itp. Organizowane w ramach projektu warsztaty i szkolenia powinny umożliwić uczestnikom projektu nabywanie kompetencji kluczowych. Projektodawca określa minimalną liczbę godzin obecności uczestnika w formie wsparcia, by można było uznać, że ukończył szkolenie.

Wsparcie psychologiczno - doradcze. Niniejsza forma wsparcia ma na celu pomóc uczestnikom projektu w powrocie lub w wejściu na rynek pracy i polega na zapewnieniu uczestnikom projektu wsparcia psychologiczno - doradczego, dzięki któremu zwiększą oni swoje szanse na podjęcie zatrudnienia. Wsparcie psychologiczno - doradcze może polegać m.in. na pomocy w identyfikacji oraz rozwiązywaniu indywidualnych problemów uczestników projektu związanych z ich aktywizacją zawodową. Wsparcie może mieć formę indywidualnych rozmów, uzupełnionych testami i warsztatami. Beneficjent winien zapewnić odpowiednią kadrę (np. psycholog), która będzie świadczyć takie wsparcie.

Subsydiowane zatrudnienie/prace interwencyjne to forma pomocy finansowej dla pracodawcy stanowiąca zachętę do zatrudnienia, zakładająca redukcję kosztów ponoszonych przez niego na zatrudnienie pracowników. Udzielenie wsparcia w postaci zatrudnienia subsydiowanego musi być poprzedzone analizą możliwości udzielenia innych form wsparcia oraz analizą użyteczności zdobytych kompetencji na regionalnym rynku pracy. Beneficjent zwraca pracodawcy, który zatrudnił w ramach subsydiowanego zatrudnienia na okres do 6 miesięcy skierowanych uczestników, część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne

skierowanych uczestników w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz kwoty zasiłku określonej w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązującej w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia. Beneficjent zwraca pracodawcy, który zatrudnił w ramach subsydiowanego zatrudnienia co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy na okres do 6 miesięcy skierowanych uczestników, część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych uczestników w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdego uczestnika. Beneficjent może dokonywać, w zakresie i na zasadach określonych w ust. 1, zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów z tytułu zatrudnienia na okres do 12 miesięcy skierowanych uczestników, w ramach subsydiowanego zatrudnienia, w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia za każdego uczestnika projektu, jeżeli refundacja obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc ich zatrudnienia. Jeżeli pracodawca bezpośrednio po zakończeniu subsydiowanego zatrudnienia trwającego co najmniej 6 miesięcy zatrudnił skierowanego uczestnika projektu przez okres dalszych 6 miesięcy i po upływie tego okresu dalej go zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy, beneficjent może przyznać pracodawcy jednorazową refundację wynagrodzenia w wysokości uprzednio uzgodnionej, nie wyższej jednak niż 150% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu spełnienia tego warunku. Beneficjent, kierując uczestnika projektu na subsydiowane zatrudnienie, ma obowiązek wziąć pod uwagę jego wiek, stan zdrowia oraz rodzaje uprzednio wykonywanej pracy. Pracodawca jest obowiązany, stosownie do zawartej umowy, do utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez okres 3 miesięcy po zakończeniu refundacji wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne. Niewywiązanie się z warunku, o którym mowa w ust. 6, lub naruszenie innych warunków umowy powoduje obowiązek zwrotu uzyskanej pomocy wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości uzyskanej pomocy od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania beneficjenta. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego uczestnika projektu, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego uczestnika projektu w trakcie okresu objętego refundacją albo przed upływem okresu 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 6, beneficjent kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego uczestnika projektu. W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego uczestnika projektu na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca zwraca uzyskaną pomoc w całości wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania beneficjenta. W przypadku braku możliwości skierowania uczestnika projektu na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca nie zwraca uzyskanej pomocy za okres, w którym uprzednio skierowany bezrobotny pozostawał w zatrudnieniu.

Beneficjent może dokonywać przez okres do 12 miesięcy zwrotu poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia w ramach subsydiowanego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego uczestnika projektu kosztów wypłaconego mu wynagrodzenia, nagród oraz opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty zasiłku określonej w art. 72 ust. 1 pkt 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązującej w ostatnim dniu każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia. Beneficjent może

dokonywać przez okres do 18 miesięcy zwrotu poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia w ramach subsydiowanego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego uczestnika projektu kosztów wypłaconego mu wynagrodzenia, nagród oraz opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od tego wynagrodzenia, jeżeli zwrot obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc. Pracodawca jest obowiązany, stosownie do zawartej umowy, do utrzymania w zatrudnieniu skierowanego uczestnika projektu przez okres objęty refundacją wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne oraz okres 6 miesięcy po zakończeniu tej refundacji. Niewywiązanie się z warunku, o którym mowa w ust. 3, lub naruszenie innych warunków zawartej umowy powoduje obowiązek zwrotu uzyskanej pomocy wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości uzyskanej pomocy od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania beneficjenta. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego uczestnika projektu, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego uczestnika projektu w trakcie okresu objętego refundacją albo przed upływem okresu 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 3, beneficjent kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego uczestnika projektu. W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego uczestnika projektu na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca zwraca uzyskaną pomoc w całości wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania beneficjenta. W przypadku braku możliwości skierowania uczestnika projektu na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca nie zwraca uzyskanej pomocy za okres, w którym uprzednio skierowany uczestnik projektu pozostawał w zatrudnieniu.

Zachęty do zatrudnienia odnoszą się do subsydiowania miejsc pracy na otwartym rynku prac, które mogą istnieć lub zostać stworzone bez dotacji publicznych i które, utrzymują się po okresie subsydiowania.⁶

Refundacji kosztów zatrudnienia można dokonywać za okres do 12 miesięcy:

- do wysokości 50% kosztów wynagrodzenia - w przypadku pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji,
- do wysokości 75% kosztów wynagrodzenia - w przypadku pracowników niepełnosprawnych.

Asystent osoby niepełnosprawnej (kod zawodu 341201) ułatwia osobie niepełnosprawnej wykonywanie czynności dnia codziennego, pomaga jej w uzyskaniu jak największej samodzielności oraz współpracuje z instytucjami i organizacjami społecznymi w celu zapewnienia optymalnych warunków do samodzielnej rehabilitacji, wspiera osoby niepełnosprawne w realizacji programu rehabilitacji społecznej i zawodowej. Jednakże należy zauważyć, iż jedynym kryterium wyboru kandydata na asystenta osoby niepełnosprawnej nie może być wykształcenie zawodowe lub posiadanie dyplomu potwierdzającego nabycie kwalifikacji wskazanych w podstawie programowej kształcenia w zawodach⁷. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r. nr 123, poz. 776 z późn. zm.) przewiduje pomoc asystenta, w przypadku, gdy pracodawca zechce zatrudnić osobę niepełnosprawną, jest to model wspomaganego zatrudniania niepełnosprawnych. Zatrudnienie to polega na wsparciu udzielonym zatrudnionej osobie niepełnosprawnej w miejscu pracy. Stanowi ono

⁶ W ramach projektu nie mogą być zatem refundowane koszty związane z organizacją robót publicznych.

⁷ Aktem prawnym regulującym podstawę programową kształcenia w zawodzie asystenta osoby niepełnosprawnej jest Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach.

jedną z form aktywizacji zawodowej osób legitymujących się orzeczoną znaczną lub umiarkowaną stopniem niepełnosprawności. Model ten zakłada zatrudnienie osoby niepełnosprawnej wraz z asystentem wspomagającym. Do zadań asystenta należy pomoc tej osobie w zakresie komunikowania się z otoczeniem, czynnościach trudnych do samodzielnego wykonania na danym stanowisku pracy. Najważniejszy element stanowi fakt, iż nigdy w czynnościach wspomagających asystent nie wyręcza osoby niepełnosprawnej. Istotne znaczenie w procesie wyboru asystenta osoby niepełnosprawnej ma jego doświadczenie w obszarze wsparcia – nie tyle posiadane formalnie w wykonywaniu zawodu asystenta osoby niepełnosprawnej co związane z pomocą osobie/osobom niepełnosprawnym. Najważniejsze jest bowiem uwzględnienie rzeczywistych predyspozycji i umiejętności kandydatów a następnie zatrudnienie osób w charakterze asystenta osoby niepełnosprawnej w odniesieniu do zdiagnozowanych wcześniej potrzeb osoby niepełnosprawnej. Instytucja organizująca konkurs rekomenduje, aby kandydat wykazał się minimalnym rocznym doświadczeniem w pracy z osobą niepełnosprawną, poświadczonym formalnie bądź nieformalnie.

Dokument potwierdzający doświadczenie kandydata na AON	
Formalny charakter	Nieformalny charakter
Świadectwo Pracy; Referencje; Umowa o pracę/cywilno-prawna; Zaświadczenie o odbytym lub odbywanym wolontariacie.	CV, list motywacyjny kandydata na asystenta osoby niepełnosprawnej opisujące posiadanie doświadczenie (w tym np. cykliczna i długotrwała opieka nad członkiem rodziny); Polecenie, referencje.

Podczas naboru kandydatów na asystenta osoby niepełnosprawnej szczególną uwagę należy zwrócić na poniższe kwalifikacje i kompetencje zawodowe:

- ✓ umiejętności praktyczne, bądź predyspozycje we wspieraniu ON,
- ✓ wiedza na temat obszaru niepełnosprawności i elementów wspomagających funkcjonowanie ON,
- ✓ znajomość sytuacji rynku pracy oraz sieci podmiotów działających na rzecz ON,
- ✓ znajomość przepisów administracyjnych i regulacji prawnych dot. ON,
- ✓ inne umiejętności wynikające ze zdiagnozowanych potrzeb ON np. znajomość języka migowego.

Pożądane cechy i kompetencje miękkie kandydatów na asystentów osób niepełnosprawnych:

- ✓ cierpliwość, wyrozumiałość,
- ✓ zaradność,
- ✓ kreatywność,
- ✓ konsekwencja i elastyczność w działaniu,
- ✓ spostrzegawczość,
- ✓ odpowiedzialność,
- ✓ komunikatywność,
- ✓ dyspozycyjność,
- ✓ gotowość do niesienia pomocy.

Efektywne świadczenie usług asystenckich, nie wymaga tak specjalistycznego przygotowania zawodowego, jak określono w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012r. w sprawie podstawy programowej. Nie mniej jednak warunki formalne, które musi spełniać osoba

wykonywająca zawód asystenta osoby niepełnosprawnej lub ich brak zależą od statusu podmiotu zatrudniającego asystenta:

Podmiot zatrudniający asystenta osoby niepełnosprawnej	
Publiczne podmioty	Niepubliczne podmioty
Zgodnie z wymogami prawa krajowego zawód asystenta osoby niepełnosprawnej można uzyskać w ramach kształcenia w szkole policealnej, kształcenie w ww. zawodzie może być realizowane również na kwalifikacyjnych kursach zawodowych prowadzonych przez uprawnione podmioty, przy czym uczestnik musi posiadać wykształcenie średnie. Osoba, która posiada co najmniej wykształcenie średnie i ukończony kurs zawodowy albo dyplom ukończenia szkoły policealnej oraz pomyślnie przeszła egzamin zawodowy, otrzymuje dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zawodzie asystenta osoby niepełnosprawnej. Jednostki samorządu terytorialnego mogą zatrudniać na stanowisku asystenta osoby niepełnosprawnej tylko osoby o potwierdzonych kwalifikacjach w zawodzie. ⁸	Kryteria rekrutacji, które określi pracodawca, uzależnione od przepisów prawa krajowego w tym(kodeks pracy, kodeks cywilny) ⁹ oraz standardu wyznaczonego dla świadczenia usługi asystenta osoby niepełnosprawnej.

Ważne:

Usługą podstawową asystenta osoby niepełnosprawnej jest wspomaganie ON w realizacji jej osobistych zamiarów w obszarze społecznym edukacyjnym, a co najważniejsze zawodowym.

Realizacja przez asystenta osoby niepełnosprawnej elementów usług opiekuńczych jest akceptowalna wyłącznie w charakterze towarzyszącym i niezbędnym.

Instytucja Organizująca Konkurs rekomenduje zatrudnianie asystentów osób niepełnosprawnych w oparciu o umowę o pracę (w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, uwzględniając elastyczne formy organizacji czasu pracy) ponieważ taka forma sprzyja wysokiej jakości zatrudnienia, daje motywację do podnoszenia kwalifikacji kadry i zapobiega utracie już wyszkolonych pracowników. Zapewnia tym samym stałość pracy w zawodzie asystenta osoby niepełnosprawnej, co pozwoli na nie traktowanie tej pracy jako dodatkowej. Akceptowalne jest zatrudnienie asystenta osoby niepełnosprawnej na podstawie umowy cywilno-prawnej pod warunkiem, iż stawka godzinowa wynagrodzenia jest równa co najmniej stawce godzinowej otrzymanej z przeliczenia minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Maksymalna stawka godzinowa pracy asystenta osoby niepełnosprawnej:

⁸Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1786)

⁹Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 z późn. zm.), Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 121 z późn. zm.)

Specjalista	Stawka wynagrodzenia miesięcznego ¹⁰	
	Stawka godzinowa przy umowie cywilnoprawnej ¹¹	Umowa o pracę (całkowity koszt pracodawcy)
Asystent osoby niepełnosprawnej	25,00 zł	4500,00 zł

Ważne dla oceny wniosku o dofinansowanie projektu jest wskazanie liczby godzin przypadających na ON w ujęciu średniej.¹² Ilość godzin pracy asystenta osoby niepełnosprawnej wynika z rzeczywistego zapotrzebowania na usługi zgłaszane przez ON. Liczba godzin usług przypadająca na ON jest uzależniona od rodzaju i stopnia niepełnosprawności ON, którą wspiera asystent oraz intensywności rodzaju działań podejmowanych w obszarach społecznym, zawodowym, edukacyjnym. Liczba ON przypadająca na asystenta osoby niepełnosprawnej uzależniona jest od bieżących potrzeb ON oraz czasu pracy asystenta osoby niepełnosprawnej.

¹⁰ Decyzja o wyborze formy zatrudnienia leży po stronie wnioskodawcy i powinna być uzależniona od charakteru wykonywanych obowiązków, z uwzględnieniem przesłanek zawartych w przepisach prawa pracy. IOK rekomenduje umowę o pracę jako podstawową formę zatrudnienia specjalistów w projektach.

¹¹ Stawka dotyczy godziny zegarowej tj. 60 minut.

¹² Jak wynika z doświadczenia podmiotów realizujących usługi, średnia miesięczna liczba godzin pracy AON wynosi ok. 70-80 h, a średnia liczba godzin przypadająca na ON wynosi około 40 h/mc.