



Załącznik nr 11: Standaryzacja wydatków w ramach konkursu nr POWR.01.02.01-IP.11-20-001/15.

Zestawienie cen rynkowych i określenie standardu wydatków w projektach konkursowych realizowanych w ramach Działania 1.2.1 PO WER w województwie podlaskim.

Rozdział 8.3 Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020 nakłada na właściwą instytucję będącą stroną umowy obowiązek sporządzenia dokumentu dotyczącego zestawienia standardu i cen rynkowych w zakresie najczęściej finansowanych wydatków, który musi zostać uwzględniony w regulaminie konkursu.

Przedstawione *Zestawienie* określa koszty najczęściej występujące w projektach, co oznacza, iż przedmiotowy dokument nie stanowi katalogu zamkniętego. Oznacza to, że dopuszcza się ujmowanie w budżetach projektów kosztów w nim niewskazanych. Wszelkie koszty kursów i szkoleń, które nie zostały ujęte w katalogu powinny być zgodne z cenami rynkowymi oraz spełniać zasady kwalifikowalności. Stawki¹ ujęte w katalogu są stawkami maksymalnymi, co jednak nie oznacza automatycznego akceptowania przez oceniających stawek założonych na ich maksymalnym poziomie. Określenie stawek maksymalnych nie zwalnia członków KOP z weryfikacji zasadności i racjonalności wszystkich stawek/kosztów, również tych mieszczących się poniżej maksymalnego poziomu ustalonego przez Instytucję Organizującą Konkurs. 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 zaakceptowania danej stawki we wniosku o dofinansowanie nie może być podstawą do zakwestionowania przez beneficjenta decyzji WUP w Białymstoku w zakresie nie kwalifikowalności danego wydatku na etapie zatwierdzania wniosku o płatność i/lub kontroli (w przypadku gdy wystąpią podstawy do uznania wydatków za niekwalifikowalne).

Towar/Usługa	Warunki kwalifikowania wydatku na etapie oceny merytorycznej	Cena² (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,	25,00 PLN/osoba/dzień szkoleniowy

¹ Dopuszczalne stawki zostały określone na podstawie danych uzyskanych z rozeznania rynku wyliczonych w następujący sposób: średnia cena rynkowa z badania rynku z co najmniej 10 pozyskanych ofert/publikacji zaokrąglona do pełnych złotych.

² Ujęte w zestawieniu ceny są kwotami brutto.



	drugie danie) oraz napój, przy czym istnieje możliwość szerszego zakresu usługi, o ile mieści się w określonej cenie.	
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 związku z udziałem 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
Rozeznanie cen³ 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. <i>w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych</i> . 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. <i>w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych</i> . 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. <i>w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych</i> . Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener	1 765,00 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.



	<p>prowadzący szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia.</p>	
Kurs na operatora koparko-ładowarki	<p>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.</p>	1 635,00 PLN/osoba
Kurs na operatora agregatu tynkarskiego	<p>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.</p>	870,00 PLN/osoba
Napełnianie zbiorników LPG gaz – obsługa stacji autogaz	<p>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.</p>	560,00 PLN/osoba
Kurs na kierowców wózków jezdniowych	<p>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.</p>	680,00 PLN/osoba
Kurs obsługi suwnic	<p>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.</p>	720,00 PLN/osoba
Kurs obsługi wind towarowo-osobowych	<p>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 30 h.</p>	550,00 PLN/osoba
Kurs obsługi HDS	<p>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.</p>	780,00 PLN/osoba
Kurs spawalniczy MIG	<p>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.</p>	2 210,00 PLN/osoba
Kurs spawalniczy MAG	<p>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.</p>	2 010,00 PLN/osoba
Kurs spawalniczy elektrodą otuloną-111	<p>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.</p>	2 005,00 PLN/osoba
Kurs spawalniczy acetylenowo-tlenowy	<p>Kwota nie zawiera opłaty egzaminacyjnej wraz z wydaniem uprawnień oraz kosztu badań lekarskich. Trener prowadzący</p>	1 800,00 PLN/osoba



- 311	szkolenie powinien mieć co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego w zakresie tematyki szkolenia. Czas trwania wsparcia minimum 120 h.	
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 POLN/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) przygotowywany 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 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.

Staż⁵ 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

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.

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.



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 stażyście na temat osiągniętych wyników i stopnia realizacji zadań. Na jednego opiekuna stażu nie może przypadać więcej niż 3 stażystów. Opiekun 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.

Subsydiowane zatrudnienie 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 zatrudniał 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.

Wyposażenie lub doposażenie stanowiska jest to forma wsparcia polegająca na refundacji kosztów związanych z utworzeniem nowych miejsc pracy. Celem wsparcia jest umożliwienie osobie bezrobotnej podjęcia zatrudnienia przy jednoczesnym wsparciu pracodawcy. Kwota wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy nie może przekroczyć 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia za pracę (w rozumieniu art. 2 ust 1 pkt. 28 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Wysokość kwoty wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy jest określana w umowie podpisywanej między wnioskodawcą a pracodawcą. Pracodawca, który uzyskał środki na wyposażenie lub doposażenie nowoutworzonego stanowiska pracy, zobowiązany jest do jego utrzymania przez okres co najmniej 24 miesięcy. Spełnienie warunku utrzymania stanowiska pracy przez okres 24 miesięcy może podlegać kontroli trwałości po zakończeniu okresu realizacji projektu. Pomoc w postaci wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy może być stosowana wyłącznie w połączeniu z subsydiowanym zatrudnieniem pracownika, którego miejsca pracy zostało dofinansowane.

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

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



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 jedną z form aktywizacji zawodowej osób legitymujących się orzecznym znacznym lub umiarkowanym 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.

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.



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 wykonująca 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

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.)



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:

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.