**Załącznik nr 8: Standaryzacja wydatków w ramach konkursu nr RPPD.02.01.00-IP.01-20-003/16**

**Zestawienie standardu i cen rynkowych w zakresie najczęściej finansowanych wydatków w projektach konkursowych realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku dopuszczalnych w ramach niniejszego naboru*.***

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. Stawki[[1]](#footnote-1) 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 dofinasowanie nie może być podstawą do zakwestionowania przez beneficjenta decyzji WUP   
w Białymstoku w zakresie niekwalifikowalności 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** | **Cena[[2]](#footnote-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 godzin. 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, o ile nie ma możliwości dojazdu publicznymi środkami transportu.  Rekomenduje się noclegi w pokojach 2-osobowych ze śniadaniem w hotelu o standardzie max. 3-gwiazdkowym. | 180,00 PLN/1 nocleg/1 osoba dla subregionu Białystok, powiat białostocki i sokólski;  180,00 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 do Internetu; przez  1 godz. wynajęcia należy rozumieć godzinę zegarową (60 min.) | 37,00 PLN/h |
| Sala na potrzeby doradztwa indywidualnego | Zapewnienie odpowiednich warunków sprzyjających poufności rozmów doradczych, zapewnienie warunków socjalnych oraz bhp,  w tym uwzględniających niwelowanie barier architektonicznych  w związku z udziałem w projekcie osób niepełnosprawnych; przez 1 godz. wynajęcia należy rozumieć godzinę zegarową (60 min.) | 30,00 PLN/h |
| Sala komputerowa | 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 komputery posiadające dostęp do Internetu; przez 1 godz. wynajęcia należy rozumieć godzinę zegarową (60 min.) | 70,00 PLN/h |
| Rozeznanie cen[[3]](#footnote-3) rynkowych na przykładowe szkolenia | | |
| Kurs na operatora koparki jednonaczyniowej | 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 towarowo-osobowych | 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. | 550,00 PLN/osoba |
| 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 |
| Prawo jazdy kat. B | 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 60 h. | 1 215 PLN/osoba |
| Prawo jazdy kat. C | 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 55 h. | 2 020 PLN/ osoba |
| Prawo jazdy kat. C+E | 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 50 h. | 1 800 PLN/ osoba |
| Opłata za badania lekarskie kierowców | Kwota opłaty za badania lekarskie osób ubiegających  się o uprawnienia do kierowania pojazdami i kierowców (koszt towarzyszący szkoleniom na prawo jazdy) zawiera określony zakres badań lekarskich, konsultacje u lekarzy specjalistów, pomocnicze badania diagnostyczne. (zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie badań lekarskich osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami  i kierowców) | 200 PLN/ osoba |
| Opłata za badania psychologiczne kierowców | Kwota opłaty za badania psychologiczne osób ubiegających  się o uprawnienia do kierowania pojazdami, kierowców oraz osób wykonujących pracę na stanowisku kierowcy (koszt towarzyszący szkoleniom na prawo jazdy) zawiera określony zakres badania psychologicznego w zakresie psychologii transportu i obejmuje: wywiad bezpośredni i obserwację osoby badanej, badania narzędziami diagnostycznymi, ocenę i opis osoby badanej pod względem:  a) sprawności intelektualnej i procesów poznawczych,  b) osobowości, z uwzględnieniem funkcjonowania w trudnych sytuacjach, a także dojrzałości społecznej,  c) sprawności psychomotorycznej.  (zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 8 lipca 2014 r. w sprawie badań psychologicznych osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami, kierowców oraz osób wykonujących pracę na stanowisku kierowcy) | 150 PLN/ osoba |
| Kwalifikacja wstępna | Kwota opłaty zawiera przeprowadzenie szkolenia w minimalnym wymiarze:   1. część podstawowa - teoretyczna, trwająca minimum 195 h 2. część specjalistyczna prowadzona w formie:  * zajęć teoretycznych trwających minimum 65 h * zajęć praktycznych w ruchu drogowym, podczas których osoba szkolona powinna odbyć minimum 16 h jazdy indywidualnej oraz * zajęć praktycznych z jazdy w warunkach specjalnych, podczas których osoba szkolna powinna odbyć minimum 4 h jazdy indywidualnej   (zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Infrastruktury z dnia  1 kwietnia 2010 r. w sprawie szkoleń kierowców wykonujących przewóz drogowy) | 4420 PLN/ osoba |
| Kwalifikacja wstępna przyspieszona | Kwota opłaty zawiera przeprowadzenie szkolenia w minimalnym wymiarze:   1. część podstawowa - teoretyczna, trwająca minimum 97 h 2. część specjalistyczna prowadzona w formie  * zajęć teoretycznych trwających minimum 33 h * zajęć praktycznych w ruchu drogowym, podczas których osoba szkolona powinna odbyć minimum 8 h jazdy indywidualnej oraz * zajęć praktycznych z jazdy w warunkach specjalnych, podczas których osoba szkolna powinna odbyć minimum 2 h jazdy indywidualnej   (zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Infrastruktury z dnia  1 kwietnia 2010 r. w sprawie szkoleń kierowców wykonujących przewóz drogowy) | 2700 PLN/ osoba |
| Kurs ADR (przewóz materiałów niebezpiecznych) | Cena podana w zestawieniu zawiera program zgodnie z Europejską umową dotyczącą międzynarodowego przewozu drogowego towarów niebezpiecznych (ADR), sporządzoną w Genewie dnia 30 września 1957 r. (Dz. U. z 2011 r. Nr 110, poz. 641) oraz Ustawą z dnia 19 sierpnia 2011 r. o przewozie towarów niebezpiecznych, zgodnie  z którą:  Zaświadczenie ADR otrzymuje osoba, która ukończyła odpowiedni kurs ADR:  a) początkowy, jeżeli ubiega się o wydanie zaświadczenia ADR  po raz pierwszy,  b) doskonalący - jeżeli ubiega się o przedłużenie zaświadczenia ADR;  Zgodnie z Ustawą z dnia 19 sierpnia 2011 r. o przewozie towarów niebezpiecznych (cena dla szkolenia podstawowego). | 410,00 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 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 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]](#footnote-4) (cena, której poziom nie powinien co do zasady zostać przekroczony)** |
| Indywidualny Plan Działania | 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. | 65,00 PLN/h |

**Indywidualne poradnictwo zawodowe** polega na udzielaniu osobom pozostającym bez zatrudnienia pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz planowaniu rozwoju kariery zawodowej, a także na przygotowaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Towar/Usługa** | **Warunki kwalifikowania wydatku na etapie oceny merytorycznej** | **Cena[[5]](#footnote-5) (cena, której poziom nie powinien co do zasady zostać przekroczony)** |
| Indywidualne poradnictwo zawodowe | Rekomenduje się aby w ramach indywidualnego poradnictwa zawodowego znalazły się takie elementy jak: udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia, umiejętnościach niezbędnych przy aktywnym poszukiwaniu pracy, udzielanie porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę pracy, w tym badanie zainteresowań i uzdolnień zawodowych, kierowanie na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydanie opinii  o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia. Celem indywidualnego poradnictwa zawodowego jest rozwiązanie problemu zawodowego klienta. Problem ten może być związany z trudnościami w zakresie: wyboru/ zmiany zawodu, wyborem miejsca pracy, planowaniem rozwoju zawodowego, wyborem kierunku kształcenia lub szkolenia, brakiem umiejętności poszukiwania pracy oraz obniżonej motywacji w zakresie aktywności zawodowej. Porada indywidulana prowadzona jest  w formie rozmowy doradczej, w ramach której doradca wspólnie  z osobą korzystającą ze wsparcia określają problem zawodowy  oraz sposoby jego rozwiązania. | 53,00 PLN/h |

**Grupowe poradnictwo zawodowe** polega na bezpośrednim kontakcie osoby prowadzącej wsparcie z osobami potrzebującymi pomocy w celu rozwiązania ich problemów zawodowych lub nabycia umiejętności w zakresie poszukiwania pracy, realizowane poprzez inicjowanie, organizowanie   
i prowadzenie grupowych porad zawodowych dla osób pozostających bez zatrudnienia.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Towar/Usługa** | **Warunki kwalifikowania wydatku na etapie oceny merytorycznej** | **Cena[[6]](#footnote-6) (cena, której poziom nie powinien co do zasady zostać przekroczony)** |
| Grupowe poradnictwo zawodowe | Rekomenduje się aby tematyka zajęć w ramach grupowego poradnictwa zawodowego prowadzonego w formie zajęć warsztatowych ukierunkowana była w szczególności na osoby, które nie posiadają doświadczenia w poszukiwaniu pracy, utraciły motywację do poszukiwania pracy w związku z długotrwałym niepowodzeniem w jej poszukiwaniu, chcą powrócić na rynek pracy po długim okresie braku aktywności zawodowej. | 63,00 PLN/ h |

**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** 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.

**Wsparcie psychologiczne** obejmuje wyspecjalizowane działaniapolegające na towarzyszeniu klientowi w procesie wyboru odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz planowaniu rozwoju kariery zawodowej, w tym przygotowaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu   
i podejmowaniu pracy, m.in. przez przeprowadzenie badań psychologicznych umożliwiających wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Towar/Usługa** | **Warunki kwalifikowania wydatku na etapie oceny merytorycznej** | **Cena[[7]](#footnote-7) (cena, której poziom nie powinien co do zasady zostać przekroczony)** |
| Wsparcie psychologiczne | Objęcie wsparciem psychologicznym osób pozostających  bez zatrudnienia służyć powinno budowaniu aktywnych postaw  na rynku pracy, poprzez wzrost poziomu motywacji do znalezienia zatrudnienia. Wydatek może być uznany za kwalifikowalny,  o ile wymaga go specyfika projektu, a psycholog posiada wykształcenie i doświadczenie umożliwiające jego przeprowadzenie. Przez odpowiednie kwalifikacje należy rozumieć posiadanie wykształcenia psychologicznego oraz doświadczenia związanego z diagnostyką psychologiczną osób dorosłych,  w tym również doradztwem zawodowym, coachingiem. Minimalne doświadczenie zawodowe w tym zakresie nie powinno być krótsze niż 2 lata. Liczba godzin pomocy psychologicznej powinna  być uzależniona od indywidulanych potrzeb klienta,  w tym uwzględniać specyfikę grupy docelowej, do której kierowane jest wsparcie (np. większa ilość godzin wsparcia psychologicznego jest zasadna w grupach, gdzie większość lub 100% grupy stanowią uczestnicy o szczególnych potrzebach np. osoby niepełnosprawne), gdy wynik diagnozy wskazuje na trudności w rozwiązaniu problemu zawodowego klienta. O potrzebie konsultacji psychologicznej decyduje doradca zawodowy. Przez 1 godzinę wsparcia należy rozumieć godzinę zegarową (60 min.) Możliwe jest świadczenie wsparcia psychologicznego w formie indywidualnej oraz grupowej. | 53,00 PLN/ h |

**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 powinno być realizowane przez publiczne instytucje rynku pracy (publiczne służby zatrudnienia i Ochotnicze Hufce Pracy) lub agencje zatrudnienia posiadające wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

**Trener pracy** (osoby z niepełnosprawnością), którego zadaniem jest pomoc osobie   
z niepełnosprawnością na różnych etapach aktywizacji zawodowej. Począwszy od przygotowania kandydata do pracy - określenia jego możliwości i potrzeb, poprzez samo poszukiwanie pracy   
i proces rekrutacyjny, aż do jej podjęcia i wykonywania. Trener pracy ma również za zadanie pomóc utrzymać się osobie niepełnosprawnej w miejscu zatrudnienia. Wsparcie trenera pracy   
jest świadczone w sytuacji zdiagnozowania takiej potrzeby u tej osoby, jest ono realizowane   
w ramach zatrudnienia wspomaganego. Do zadań trenera pracy należy: motywowanie   
i aktywizowanie osoby z niepełnosprawnościami, zapewnienie jej wsparcia w zakresie poradnictwa   
i doradztwa zawodowego oraz wypracowania profilu zawodowego, wsparcia w poszukiwaniu pracy   
i kontaktach z pracodawcą, wsparcie po uzyskaniu zatrudnienia w zakresie orzecznictwa, poradnictwa i innych form wymaganego wsparcia. Wymiar czasu pracy i okres zatrudnienia trenera pracy powinien wynikać z indywidualnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

**Mentoring** (opieka nad stażystą w miejscu odbywania stażu) polegający na udzielaniu stażyście wskazówek i pomocy w wypełnianiu powierzonych zadań oraz poświadczaniu własnym podpisem prawdziwości informacji zawartych w sporządzonym przez siebie sprawozdaniu z przebiegu stażu, które zawiera informacje o wykonywanych zadaniach oraz uzyskanych kwalifikacjach   
lub umiejętnościach zawodowych. Opiekun stażysty może sprawować jednocześnie opiekę nad nie więcej niż 3 osobami odbywającymi staż.

**Staż[[8]](#footnote-8)/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 stażysty, 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 stażyście na temat osiąganych wyników i stopnia realizacji zadań. Na jednego opiekuna stażu nie może przypadać więcej niż 3 stażystów. Opiekun stażysty 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, zwrot kosztów badań lekarskich lub psychologicznych.[[9]](#footnote-9)

**Subsydiowane zatrudnienie[[10]](#footnote-10)** 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. Zgodnie z art. 51 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia   
i instytucjach 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, która to kwota obowiązywała 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 art. 51 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 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 (art. 51 ust. 4). Beneficjent, kierując uczestnika projektu na subsydiowane zatrudnienie, ma obowiązek wziąć pod uwagę jego wiek, stan zdrowia oraz rodzaje uprzednio wykonywanej pracy. (art. 51 ust. 5). 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 (art. 51 ust. 6). 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 (art. 51 ust. 7). 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 (art. 51 ust. 8).   
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. (art. 51 ust. 9).

Zgodnie z art. 56 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy 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, która to kwota obowiązywała 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 art. 56 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 art. 56 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 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 utrzymają się po okresie subsydiowania.[[11]](#footnote-11)

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.

**Koszt zakupu ubrań roboczych** Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu;

2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

(Kodeks Pracy art. 2377 § 1).

**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 zawodach[[12]](#footnote-12). 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 orzeczonym 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 osoby 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 posiadane 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. Niemniej 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. | Kryteria rekrutacji, które określi pracodawca, uzależnione od przepisów prawa krajowego w tym(kodeks pracy, kodeks cywilny) 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 nietraktowanie 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. 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.

Ważne dla oceny wniosku o dofinansowanie projektu jest wskazanie liczby godzin przypadających na ON w ujęciu średniej.[[13]](#footnote-13) 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.

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 lub 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. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ujęte w zestawieniu ceny są kwotami brutto. [↑](#footnote-ref-2)
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*. [↑](#footnote-ref-3)
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. [↑](#footnote-ref-4)
5. 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. [↑](#footnote-ref-5)
6. 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. [↑](#footnote-ref-6)
7. 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. [↑](#footnote-ref-7)
8. W kwestiach nieuregulowanych niniejszym dokumentem mają zastosowanie przepisy Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz odpowiednie rozporządzenia wykonawcze. [↑](#footnote-ref-8)
9. Zgodnie z zapisami Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [↑](#footnote-ref-9)
10. W kwestiach nieuregulowanych niniejszym dokumentem mają zastosowanie przepisy Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz odpowiednie rozporządzenia wykonawcze. [↑](#footnote-ref-10)
11. W ramach projektu nie mogą być zatem refundowane koszty związane z organizacją robót publicznych. [↑](#footnote-ref-11)
12. 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. [↑](#footnote-ref-12)
13. 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. [↑](#footnote-ref-13)