**Załącznik nr 12 Standardy realizacji wsparcia w zakresie Działania 6.1 Aktywna integracja**   
**RPO WP 2014-2020**

# OGÓLNE ZASADY REALIZACJI PROJEKTÓW W RAMACH OSI PRIORYTETOWEJ 6

1. Wsparciem w ramach Osi mogą być objęte:
2. osoby lub rodziny zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym[[1]](#footnote-1) oraz ich otoczenie (jedynie w przypadku gdy jest to niezbędne dla skutecznego wsparcia osób lub rodzin zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym),
3. podmioty ekonomii społecznej[[2]](#footnote-2)/przedsiębiorstwa społeczne, podmioty, o których mowa   
   w art. 4 ust.2 pkt 2 i 3 ustawy *o spółdzielniach socjalnych* (Dz.U. 2006 nr 94 poz. 651)  
   oraz osoby fizyczne (w szczególności zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym)   
   w ramach Poddziałania 6.3.1 Podmioty ekonomii społecznej - mechanizm ZIT oraz Poddziałania 6.3.2 Podmioty ekonomii społecznej,
4. Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej, jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne oraz podmioty ekonomii społecznej/przedsiębiorstwa społeczne w ramach Poddziałania 6.3.3 Koordynacja rozwoju sektora ekonomii społecznej.
5. Preferowane do wsparcia są osoby:
   * + 1. doświadczające wielokrotnego wykluczenia społecznego, czyli wykluczenia z powodu więcej niż jednej z przesłanek, o których mowa w definicji  osób lub rodzin zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym,
       2. o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
       3. z niepełnosprawnościami sprzężonymi, z niepełnosprawnością intelektualną oraz osoby   
          z zaburzeniami psychicznymi.
6. Wsparcie w ramach Osi jest komplementarne z Programem Operacyjnym Pomoc Żywnościowa 2014-2020, zwanym dalej „PO PŻ”, współfinansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Pomocy Najbardziej Potrzebującym zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 223/2014 z dnia 11 marca 2014 r. *w sprawie Europejskiego Funduszu Pomocy Najbardziej Potrzebującym* (Dz. Urz. UE L 72 z 12.03.2014, str. 1) oraz ustawy z dnia 12 marca 2004 r.   
   *o pomocy społecznej* (Dz. U. z 2015 r., poz. 163, ze zm.). W związku z tym:
7. preferowane do objęcia wsparciem są osoby lub rodziny korzystające z PO PŻ, jednakże zakres wsparcia dla tych osób lub rodzin nie może powielać działań, które dana osoba   
   lub rodzina otrzymała lub otrzymuje z PO PŻ w ramach działań towarzyszących, o których mowa w PO PŻ,
8. beneficjent w umowie o dofinansowanie projektu zostaje zobowiązany do poinformowania właściwych terytorialnie ośrodków pomocy społecznej oraz organizacji partnerskich regionalnych i lokalnych, o których mowa w PO PŻ, o prowadzonej rekrutacji do projektów realizowanych w ramach Działania 6.1 *Aktywna Integracja* i 6.2 *Usługi społeczne*, a także   
   do niepowielania wsparcia, które osoba lub rodzina zagrożona ubóstwem lub wykluczeniem społecznym uzyskuje w ramach działań towarzyszących w PO PŻ.
9. W celu zapewnienia demarkacji pomiędzy Osiami Priorytetowymi 5 a 6 w zakresie wsparcia osób bezrobotnych, wsparcie w ramach OP 6 kierowane jest do osób, wobec których zastosowanie wyłącznie instrumentów i usług rynku pracy jest niewystarczające i istnieje konieczność zastosowania w pierwszej kolejności instrumentów aktywnej integracji o charakterze społecznym. W przypadku projektów, w ramach których wsparciem objęte są osoby bezrobotne zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy, a których głównym celem jest aktywizacja zawodowa uczestników, wsparcie kierowane jest wyłącznie do osób zakwalifikowanych do III profilu pomocy i skierowanych do objęcia Programem Aktywizacja i Integracja w oparciu o ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. 2015 r.,   
   poz. 149 ze zm.). Osoby bezrobotne zakwalifikowane do profilu I lub II mogą w ramach projektów zostać objęte wyłącznie usługami aktywnej integracji o charakterze społecznym.
10. W celu zapewnienia skoordynowanej i komplementarnej realizacji projektów na poziomie lokalnym wskazana jest realizacja projektów w partnerstwie, w szczególności w partnerstwie jednostek samorządu terytorialnego z jednostkami spoza sektora finansów publicznych,   
    w szczególności z organizacjami pozarządowymi lub podmiotami ekonomii społecznej. Natomiast w sytuacji, gdy projekt jest realizowany wyłącznie przez sektor publiczny, część zadań w ramach takiego projektu jest zlecana jednostkom spoza sektora finansów publicznych, w szczególności podmiotom ekonomii społecznej na zasadach określonych w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r.   
    *o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie* (t. jedn. Dz. U. z 2014 r., poz. 1118, ze zm.)*.*
11. Beneficjenci w umowie o dofinansowanie projektu są zobowiązani do informowania właściwych terytorialnie OPS i PCPR o realizowanych projektach, m.in. w celu zachowania zgodności planowanego wsparcia ze ścieżkami reintegracji opracowanymi przez niniejsze instytucje   
    dla ich klientów lub uczestników projektów przez nie realizowanych i niepowielania wsparcia   
    już udzielonego danej osobie.
12. Możliwe jest zastosowanie w ramach projektów skutecznych i efektywnych rozwiązań, instrumentów, narzędzi i metod pracy wypracowanych w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL oraz projektów innowacyjnych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.
13. W odniesieniu do projektów przewidujących bezpośrednie wsparcie dla osób lub rodzin zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w ramach Działania 6.1 *Aktywna Integracja* oraz Działania 6.2 *Usługi społeczne* (w projektach ukierunkowanych na aktywizację społeczno-zawodową uczestników) stosowane są kryteria wyboru projektów dotyczące efektywności społeczno-zatrudnieniowej. W celu weryfikacji spełnienia tych kryteriów beneficjenci są zobowiązani w umowie o dofinansowanie projektu do przedstawienia informacji niezbędnych do ich weryfikacji.

# KRYTERIUM EFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNO - ZATRUDNIENIOWEJ

**Efektywność społeczno-zatrudnieniowa**

1. Efektywność społeczno-zatrudnieniowa pokazuje efekty reintegracji uczestników projektu osiągnięte w wyniku realizacji ścieżki udziału w projekcie.
2. Efektywność społeczno-zatrudnieniowa mierzy efekt realizacji projektu względem uczestników projektu w dwóch wymiarach ich funkcjonowania:
3. w wymiarze społecznym,
4. w wymiarze zatrudnieniowym.
5. Efektywność społeczno-zatrudnieniowa jest mierzona wśród uczestników projektu względem ich sytuacji w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie, a więc w odniesieniu do stopnia wykluczenia społecznego uczestników projektu w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie.
6. Beneficjent w umowie o dofinansowanie projektu jest zobowiązany do zobligowania uczestników projektu, na etapie rekrutacji do projektu, do dostarczenia dokumentów potwierdzających osiągnięcie wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze społecznym lub zatrudnieniowym.
7. W odniesieniu do osób:
8. będących w pieczy zastępczej i opuszczających tę pieczę, o których mowa w ustawie z dnia   
   9 czerwca 2011 r. *o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej* (t. jedn. Dz. U.   
   z 2015 r., poz. 332, ze zm.), (dotyczy Działania 6.2),
9. nieletnich, wobec których zastosowano środki zapobiegania i zwalczania demoralizacji   
   i przestępczości zgodnie z *ustawą z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich* (t. jedn. Dz. U. z 2014 r., poz. 382),
10. przebywających w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych i młodzieżowych ośrodkach socjoterapii, o których mowa w *ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty*   
    (t. jedn. Dz. U. z 2004 r., Nr 256, poz. 2572, ze zm.),

- do których są kierowane usługi aktywnej integracji nie ma obowiązku stosowania kryteriów efektywności społeczno-zatrudnieniowej.

1. Efektywność społeczno-zatrudnieniowa jest mierzona:
2. wśród uczestników projektu względem ich sytuacji w momencie rozpoczęcia udziału   
   w projekcie rozumianego jako udział w pierwszej formie wsparcia w projekcie,
3. wśród uczestników projektu, którzy zakończyli udział w projekcie (za zakończenie udziału   
   w projekcie należy uznać zakończenie uczestnictwa w formie lub formach wsparcia realizowanych w ramach projektu zgodnie ze ścieżką udziału w projekcie), przy czym zakończenie udziału w projekcie z powodu podjęcia zatrudnienia wcześniej niż uprzednio było to planowane można uznać za zakończenie udziału w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką udziału w projekcie,
4. w stosunku do łącznej liczby uczestników projektu, którzy zakończyli udział w projekcie zgodnie ze ścieżką udziału w projekcie.
5. Informacja o wykonaniu wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej w obu wyżej wymienionych wymiarach w ramach danego projektu przekazywana jest przez beneficjenta   
   wraz z każdym wnioskiem o płatność (narastająco na koniec okresu sprawozdawczego). Wzory informacji o wykonaniu wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym oraz informacji o wykonaniu wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej stanowią odpowiednio załączniki nr 6 i 7 do umowy o dofinansowanie projektu EFS, która stanowi załącznik nr 8.2 do *Zasad wdrażania Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020*.

Wartość wskaźnika od początku realizacji projektu należy podać we wniosku o płatność końcową.

W związku z pomiarem wskaźnika w okresie do trzech miesięcy następujących po dniu, w którym uczestnik zakończył udział w projekcie, w przypadku osób, które zakończyły udział w projekcie   
w końcowym okresie jego realizacji, beneficjent jest zobowiązany do przekazania ostatecznych danych na temat realizacji wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej nie później  
niż po upływie 100 dni od zakończenia realizacji projektu.

**Pomiar wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze społecznym**

1. Efektywność społeczno-zatrudnieniowa w wymiarze społecznym oznacza odsetek uczestników projektu, którzy po zakończeniu udziału w projekcie:
2. dokonali postępu w procesie aktywizacji społeczno-zatrudnieniowej i zmniejszenia dystansu do zatrudnienia, przy czym postęp powinien być rozumiany w szczególności jako:
3. rozpoczęcie nauki,
4. wzmocnienie motywacji do pracy po projekcie,
5. zwiększenie pewności siebie i własnych umiejętności,
6. poprawa umiejętności rozwiązywania pojawiających się problemów,
7. podjęcie wolontariatu,
8. poprawa stanu zdrowia,
9. ograniczenie nałogów,
10. doświadczenie widocznej poprawy w funkcjonowaniu (w przypadku osób   
    z niepełnosprawnościami),

lub

1. podjęli dalszą aktywizację w formie, która:
2. obrazuje postęp w procesie aktywizacji społecznej i zmniejsza dystans do zatrudnienia,
3. nie jest tożsama z formą aktywizacji, którą uczestnik projektu otrzymywał przed projektem,
4. nie jest tożsama z formą aktywizacji, którą uczestnik projektu otrzymywał w ramach projektu, chyba że nie jest ona finansowana ze środków EFS i że stanowi postęp   
   w stosunku do sytuacji uczestnika projektu w momencie rozpoczęcia udziału   
   w projekcie.
5. Wskaźnik efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze społecznym jest mierzony   
   **w terminie do trzech miesięcy (min. 90 dni)** od zakończenia udziału uczestnika w projekcie.
6. Potwierdzenie osiągnięcia wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze społecznym następuje na podstawie dokumentów potwierdzających postęp w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej i zmniejszenie dystansu do zatrudnienia lub udział   
   w dalszej aktywizacji społecznej, społeczno-zawodowej lub zawodowej, np.:
7. opinia psychologa lub pracownika socjalnego,
8. zaświadczenie o rejestracji w powiatowym urzędzie pracy (PUP),
9. zaświadczenie o udziale w Klubie Integracji Społecznej (KIS),
10. kopia indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego realizowanego w Centrum Integracji Społecznej (CIS).

**Pomiar wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym**

1. Kryterium dotyczące wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym mierzone jest w stosunku do wszystkich uczestników, którzy zakończyli udział   
   w projekcie i określa minimalny odsetek uczestników, którzy powinni podjąć zatrudnienie   
   w wyniku objęcia wsparciem w projekcie. W umowie o dofinansowanie projektu beneficjent   
   jest zobowiązany do pomiaru wskaźnika efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym oraz do przedstawienia w trakcie rozliczania projektu informacji niezbędnych do weryfikacji tego kryterium, zgodnie z następującymi warunkami:
2. efektywność społeczno-zatrudnieniowa w wymiarze zatrudnieniowym jest mierzona wśród uczestników projektu, którzy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie byli osobami bezrobotnymi lub osobami biernymi zawodowo, z wyłączeniem osób, które w ramach projektu lub po zakończeniu jego realizacji podjęły naukę w formach szkolnych,
3. zakończenie udziału w projekcie to zakończenie uczestnictwa w formie lub formach wsparcia realizowanych zgodnie ze ścieżką udziału w projekcie (w przypadku projektów, których celem jest podjęcie zatrudnienia, zakończenie udziału w projekcie z powodu podjęcia pracy wcześniej, niż uprzednio było to planowane, należy uznać za zakończenie udziału w projekcie zgodnie   
   z zaplanowaną ścieżką, pod warunkiem spełnienia postanowień niniejszego podrozdziału),
4. zatrudnienie to podjęcie pracy w oparciu o:

- stosunek pracy (regulowany w szczególności ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, ze zm.)),

- stosunek cywilnoprawny (regulowany ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2014 r. poz. 121, ze zm.)),

- podjęcie działalności gospodarczej (regulowane w szczególności ustawą z dnia 2 lipca 2004 r. *o swobodzie działalności gospodarczej* (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, ze zm.)),

1. kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym   
   w przypadku **stosunku pracy** należy uznać za spełnione jeżeli uczestnik projektu zostanie zatrudniony na nieprzerwany okres (tj. okres zatrudnienia musi być ciągły, bez przerw – wyjątek stanowią dni świąteczne, które nie są traktowane jako przerwy w zatrudnieniu)   
   co najmniej trzech miesięcy, przynajmniej na ½ etatu. Istotna jest data rozpoczęcia pracy wskazana w dokumencie stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy. Tym samym,   
   co do zasady powinna to być jedna umowa (lub inny dokument będący podstawą nawiązania stosunku pracy) zawarta w związku z nawiązaniem stosunku pracy na minimum trzy miesiące   
   i przynajmniej na ½ etatu. Niemniej, dopuszcza się również sytuacje, w których uczestnik udokumentuje fakt podjęcia pracy na podstawie kilku umów (lub innych dokumentów stanowiących podstawę do nawiązania stosunku pracy), pod warunkiem potwierdzenia zatrudnienia na łączny okres trzech miesięcy (do tego okresu nie należy wliczać ewentualnych przerw w zatrudnieniu) i zachowania minimalnego wymiaru etatu w wysokości ½ dla każdej umowy,
2. w przypadku, gdy uczestnik projektu rozpoczął realizację zadań na podstawie **umowy cywilnoprawnej, warunkiem** uwzględnienia takiej osoby w liczbie uczestników projektu, którzy podjęli pracę po zakończeniu wsparcia jest spełnienie dwóch przesłanek:
   1. umowa cywilnoprawna jest **zawarta na okres minimum trzech miesięcy[[3]](#footnote-3)**

oraz

* 1. wartość umowy jest **równa lub wyższa od** **trzykrotności minimalnego wynagrodzenia**   
     za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W przypadku, gdy umowa cywilnoprawna zostanie zawarta na okres powyżej trzech miesięcy, kwota wynagrodzenia musi być proporcjonalna do okresu zawartej umowy   
(np. wartość umowy zawartej na cztery miesiące musi być równa lub wyższa   
od czterokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę),

1. w przypadku umowy o dzieło, w której nie określono czasu trwania umowy, wartość umowy musi być **równa lub wyższa od** **trzykrotności minimalnego wynagrodzenia** za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
2. warunkiem uwzględnienia uczestnika projektu, który po zakończeniu udziału w projekcie podjął działalność gospodarczą, w liczbie osób pracujących jest dostarczenie dokumentu potwierdzającego fakt prowadzenia działalności gospodarczej przez okres **minimum trzech miesięcy** następujących po dacie zakończenia udziału w projekcie (np. dowód opłacenia należnych składek na ubezpieczenia społeczne lub zaświadczenie wydane przez upoważniony organ – np. zakład ubezpieczeń społecznych, urząd skarbowy, urząd miasta lub gminy). Dostarczenie dokumentu potwierdzającego sam fakt założenia działalności gospodarczej jest niewystarczające. W przypadku podjęcia pracy poprzez założenie działalności gospodarczej, do potwierdzenia minimalnego okresu zatrudnienia, jako datę początkową należy brać   
   pod uwagę datę rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej (zgodnie z aktualnym wpisem do ewidencji działalności gospodarczej CEIDG lub KRS), nie zaś sam moment dokonania rejestracji firmy,
3. z kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym   
   są wyłączone osoby, które podjęły działalność gospodarczą w wyniku otrzymania w ramach projektu współfinansowanego z EFS zwrotnych lub bezzwrotnych środków na ten cel (zarówno w ramach projektu realizowanego przez beneficjenta, który w umowie   
   o dofinansowanie projektu jest zobowiązany do przedstawiania informacji niezbędnych   
   do weryfikacji tego kryterium, jak również w ramach innego projektu EFS, tj. wdrażanego przez inny podmiot); zatrudnienie subsydiowane jest uwzględniane w kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym pod warunkiem realizacji tej formy wsparcia poza projektami współfinansowanymi ze środków EFS (zarówno poza danym projektem realizowanym przez beneficjenta jak i poza innymi projektami EFS).   
   W liczbie pracujących nie uwzględnia się zatem osoby, która została zatrudniona (zatrudnienie subsydiowane) w ramach projektu współfinansowanego z EFS. Niemniej   
   w kryterium uwzględniane są osoby, które po zakończeniu okresu refundacji kosztów zatrudnienia współfinansowanych ze środków EFS zostały zatrudnione na okres co najmniej trzech miesięcy i przynajmniej na ½ etatu lub podjęły pracę w formie i na warunkach określonych w lit. e), f) oraz g),
4. przy pomiarze wskaźnika efektywności w wymiarze zatrudnieniowym uwzględnia się osoby, które uzyskały zatrudnienie w wyniku wsparcia dotacyjnego w ramach Poddziałania 6.3.1 *Podmioty ekonomii społecznej - mechanizm ZIT* lub Poddziałania 6.3.2 *Podmioty ekonomii społecznej*,
5. w celu potwierdzenia podjęcia zatrudnienia wystarczające jest dostarczenie przez uczestnika projektu dokumentów potwierdzających podjęcie pracy na co najmniej trzy miesiące lub prowadzenia działalności gospodarczej przez co najmniej trzy miesiące (np. kopia umowy   
   o pracę lub umowy cywilnoprawnej, zaświadczenie z zakładu pracy o zatrudnieniu, zaświadczenie potwierdzające prowadzenie działalności gospodarczej przez co najmniej trzy miesiące, dowód opłacenia należnych składek na ubezpieczenia społeczne przez co najmniej trzy miesiące prowadzenia działalności gospodarczej). Mając na uwadze powyższe, na etapie rekrutacji do projektu beneficjent zobowiązuje uczestników projektu do dostarczenia dokumentów potwierdzających podjęcie pracy po zakończeniu udziału w projekcie – o ile uczestnik ten podejmie pracę.
6. kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym   
   jest mierzone w odniesieniu do grup docelowych (np. osoby długotrwale bezrobotne, osoby   
   z niepełnosprawnościami). Jeżeli jeden uczestnik projektu kwalifikuje się do kilku grup docelowych, wówczas jest on wykazywany we wszystkich kategoriach, do których należy   
   (np. długotrwałe bezrobocie, niepełnosprawność).
7. kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym odnosi się do odsetka osób, które podjęły pracę w okresie do trzech miesięcy (przez trzy miesiące należy rozumieć okres co najmniej 90 dni kalendarzowych) następujących po dniu, w którym zakończyły udział w projekcie. Podczas pomiaru spełnienia kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym, uczestników należy wykazywać   
   w momencie podjęcia pracy, ale nie później niż po upływie trzech miesięcy od zakończenia udziału w projekcie, a w przypadku niepodjęcia pracy przez uczestnika projektu -   
   nie wcześniej niż po upływie trzech miesięcy, następujących po dniu zakończenia udziału   
   w projekcie.
8. spełnienie kryterium efektywności społeczno-zatrudnieniowej w wymiarze zatrudnieniowym jest monitorowane od początku realizacji projektu (narastająco).

# ZASADY REALIZACJI PROJEKTÓW W RAMACH DZIAŁANIA 6.1 AKTYWNA INTEGRACJA

# 

# USŁUGI AKTYWNEJ INTEGRACJI

1. Celem aktywnej integracji osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym   
   jest przywrócenie możliwości lub zdolności uzyskania zatrudnienia lub innej formy aktywności społecznej, rozwinięcie lub wzmocnienie samodzielności życiowej i społecznej oraz zapobieganie procesom ubóstwa, marginalizacji i wykluczenia społecznego.
2. Wsparcie osób, rodzin, środowisk lub lokalnych społeczności zagrożonych ubóstwem   
   lub wykluczeniem społecznym odbywa się z wykorzystaniem usług aktywnej integracji   
   o charakterze:
   1. społecznym, których celem jest nabycie, przywrócenie lub wzmocnienie kompetencji społecznych, zaradności, samodzielności i aktywności społecznej, obejmujących m.in.:
      1. poradnictwo psychologiczne lub psychospołeczne,
      2. warsztaty terapeutyczne kształtujące umiejętności osobiste,
      3. poradnictwo prawne i obywatelskie,
      4. wsparcie środowiskowe (np.: animacja pracy, asysta, streetworking),
      5. pracę socjalną w przypadku projektów realizowanych przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej,
3. zawodowym, których celem jest pomoc w podjęciu decyzji dotyczącej wyboru lub zmiany zawodu, wyposażenie w kompetencje i kwalifikacje zawodowe oraz umiejętności pożądane   
   na rynku pracy, obejmujących m.in.:
   * 1. kursy, szkolenia,
     2. poradnictwo zawodowe,
     3. pośrednictwo pracy,
     4. staże,
     5. zajęcia reintegracji zawodowej u pracodawców,
     6. subsydiowane zatrudnienie,
     7. usługi, w tym asystenckie pomagające uzyskać lub utrzymać zatrudnienie w szczególności   
        w początkowym okresie zatrudnienia,
4. edukacyjnym, których celem jest wzrost poziomu wykształcenia lub jego dostosowanie   
   do potrzeb rynku pracy, obejmujących m.in.:
   * 1. skierowanie i sfinansowanie zajęć szkolnych, związanych z uzupełnieniem wykształcenia   
        na poziomie podstawowym, gimnazjalnym, ponadgimnazjalnym lub policealnym   
        oraz kosztów z nimi związanych,
     2. zajęcia ukierunkowane na rozwój zainteresowań i aspiracji edukacyjnych,
     3. usługi wspierające aktywizację edukacyjną (np. poprzez brokera edukacyjnego[[4]](#footnote-4)).
5. W ramach usług aktywnej integracji o charakterze społecznym można realizować także usługi terapeutyczne o charakterze zdrowotnym, m.in.: psychoterapia, terapia uzależnień oraz usługi aktywnej integracji o charakterze zdrowotnym w zakresie niezbędnym do włączenia społecznego osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.
6. Kursy i szkolenia odbywające się w ramach usług aktywnej integracji o charakterze zawodowym muszą zostać zakończone uzyskaniem kwalifikacji lub kompetencji[[5]](#footnote-5), przy czym przez kwalifikacje należy rozumieć formalny wynik oceny i walidacji, uzyskany w momencie potwierdzenia   
   przez właściwy organ, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się spełniające określone standardy. Tym samym we wskaźniku *„Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu Programu”* można uwzględnić uczestnika, jeżeli zda formalny egzamin potwierdzający zdobyte kwalifikacje. Uczestnicy, którzy po ukończeniu kursu otrzymają jedynie zaświadczenie o ukończeniu szkolenia nie będą mogły być ujmowane w powyższym wskaźniku. Ponadto egzamin musi zostać przeprowadzony przez uprawnioną do tego instytucję. Tym samym zdanie egzaminu wewnętrznego, przeprowadzonego przez organizatora i otrzymanie zaświadczenia o ukończeniu kursu, nie jest tożsame z uzyskaniem kwalifikacji.
7. Wsparcie w postaci usług aktywnej integracji jest adresowane do:
8. osób lub rodzin zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym,
9. środowisk zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, w tym do lokalnych społeczności na obszarach zdegradowanych objętych rewitalizacją, w szczególności poprzez animację lokalną oraz organizowanie społeczności lokalnej.
10. Usługi reintegracji społecznej i zawodowej realizowane przez CIS i KIS są uznawane   
    za kompleksową usługę aktywnej integracji, obejmującej integrację społeczną i zawodową.
11. Beneficjent jest zobowiązany w umowie o dofinansowanie projektu do zachowania trwałości utworzonych w ramach projektu podmiotów (CIS/KIS) po zakończeniu realizacji projektu   
    co najmniej przez okres odpowiadający okresowi realizacji projektu. IZ RPO WP weryfikuje spełnienie warunku trwałości po upływie okresu wskazanego w umowie o dofinansowanie projektu.
12. W ramach aktywnej integracji nie są finansowane turnusy rehabilitacyjne, o których mowa   
    w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (t. jedn. Dz. U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721, ze. zm.)*.* Kwota przeznaczona   
    na turnus rehabilitacyjny aktywizowanej osoby z niepełnosprawnością może być jednak uznana   
    za wkład własny do projektu.

# ZINDYWIDUALIZOWANE WSPARCIE

1. Proces wsparcia osób i rodzin zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym odbywa się   
   w oparciu o **ścieżkę reintegracji**, stworzoną indywidualnie dla każdej osoby, rodziny,   
   z uwzględnieniem diagnozy sytuacji problemowej, zasobów, potencjału, predyspozycji, potrzeb. Ścieżka reintegracji to najczęściej długotrwały proces reintegracji osób lub rodzin zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym i wyprowadzania tych osób i rodzin z ubóstwa   
   lub wykluczenia społecznego za pomocą zestawu kompleksowych i zindywidualizowanych form wsparcia, pozwalających na reintegrację tych osób lub rodzin. Ścieżka reintegracji może być realizowana w ramach jednego projektu (ścieżka udziału w projekcie) lub – ze względu   
   na złożoność problemów i potrzeb danej osoby lub rodziny – wykraczać poza ramy jednego projektu i być kontynuowana w innym projekcie lub pozaprojektowo. Może być realizowana   
   przez jedną lub kilka instytucji, zazwyczaj w sposób sekwencyjny.
2. Działania w zakresie aktywizacji zawodowej nie mogą stanowić pierwszego elementu realizacji ścieżki reintegracji, zaś działania w zakresie aktywizacji edukacyjnej muszą być powiązane   
   z działaniami w zakresie aktywizacji zawodowej.
3. W odniesieniu do osób, których ścieżka reintegracji zakłada utworzenie przedsiębiorstwa społecznego lub zatrudnienie w takim przedsiębiorstwie, wsparcie jest kontynuowane w ramach Poddziałania 6.3.1 *Podmioty ekonomii społecznej* - *mechanizm ZIT* lub Poddziałania 6.3.2 *Podmioty ekonomii społecznej.*
4. W ramach ścieżki reintegracji, obok usług aktywnej integracji, mogą być realizowane usługi społeczne, jeżeli jest to niezbędne dla zapewnienia indywidualizacji i kompleksowości wsparcia dla konkretnej osoby, rodziny, środowiska i przyczynia się do realizacji celów aktywnej integracji,   
   o których mowa w Podrozdziale 2.1 pkt 1, przy czym wsparcie jest skoncentrowane na osobie i jej potrzebach, a nie na rozwijaniu usług.
5. Wsparcie dotychczasowych uczestników WTZ nową ofertą w postaci usług aktywnej integracji obowiązkowo ukierunkowane jest na przygotowanie uczestników WTZ do podjęcia zatrudnienia   
   i ich zatrudnienie. Istnieje możliwość wsparcia uczestników WTZ usługami asystenckimi   
   oraz usługami trenera pracy, umożliwiającymi uzyskanie lub utrzymanie zatrudnienia,   
   w szczególności w początkowym okresie zatrudnienia.
6. Możliwa jest realizacja kompleksowych projektów obejmujących zarówno aktywizację społeczno-zawodową osób z niepełnosprawnościami, jak również działania wspierające pracodawców   
   w tworzeniu miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami, w szczególności poprzez wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy na potrzeby zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

# PROJEKTY OŚRODKÓW POMOCY SPOŁECZNEJ I POWIATOWYCH CENTRÓW POMOCY RODZINIE (OPS i PCPR)

1. OPS i PCPR w ramach realizowanych projektów wykorzystują:
2. kontrakt socjalny lub indywidualne programy, o których mowa w ustawie o *pomocy społecznej*,
3. programów aktywności lokalnej w formie lokalnych programów pomocy społecznej, o których mowa w art. 110 ust. 10 oraz art. 112 ust. 13 ustawy o *pomocy społecznej*.
4. Obowiązkowym elementem kontraktów socjalnych, indywidualnych programów oraz programów aktywności lokalnej, o których mowa w pkt. 1, są usługi aktywnej integracji.
5. W przypadku wsparcia osób bezrobotnych w ramach projektów OPS i PCPR wsparciem   
   są obejmowane osoby bezrobotne, które korzystają z pomocy społecznej lub bezrobotne zakwalifikowane do III profilu pomocy zgodnie z ustawą *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. W przypadku wsparcia osób bezrobotnych zakwalifikowanych do III profilu pomocy minimalny zakres wsparcia obejmuje Program Aktywizacja i Integracja, o którym mowa   
   w ww. ustawie.
6. Przy ustalaniu liczby osób z niepełnosprawnościami obligatoryjnie biorących udział w projekcie, należy uwzględnić wyłącznie osoby z niepełnosprawnościami w wieku aktywności zawodowej będące w dniu sporządzenia wniosku o dofinansowanie klientami OPS/PCPR w stosunku do ogólnej liczby wszystkich klientów danego OPS/PCPR w wieku aktywności zawodowej.
7. Kontrakty socjalne są realizowane poprzez usługi aktywnej integracji, w tym pracę socjalną   
   z osobą lub rodziną. Praca socjalna jest traktowana jako usługa aktywnej integracji o charakterze społecznym i obowiązkowo stosowana w projektach przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej, przy czym projekty obejmujące wyłącznie pracę socjalną nie kwalifikują się   
   do dofinansowania.
8. Programy aktywności lokalnej są realizowane poprzez usługi aktywnej integracji, w tym pracę socjalną ze społecznością lokalną, animację lokalną lub organizowanie społeczności lokalnej. Program aktywności lokalnej skierowany jest do osób w ramach konkretnego środowiska   
   lub członków danej społeczności.
9. OPS i PCPR nie wdrażają samodzielnie usług aktywizacji zawodowej. Wdrożenie tych usług   
   w ramach projektów ww. jednostek jest możliwe wyłącznie przez podmioty wyspecjalizowane   
   w zakresie aktywizacji zawodowej. Usługi aktywnej integracji o charakterze zawodowym   
   są realizowane w szczególności przez:
10. PUP i inne instytucje rynku pracy, o których mowa w ustawie *o promocji zatrudnienia   
    i instytucjach rynku pracy*, w szczególności w ramach Programu Aktywizacja i Integracja,
11. CIS i KIS,
12. spółdzielnie socjalne, o których mowa w ustawie *o spółdzielniach socjalnych,*
13. organizacje pozarządowe, o których mowa w ustawie *o działalności pożytku publicznego   
    i o wolontariacie.*
14. Usługi aktywnej integracji o charakterze zawodowym w ramach projektów OPS lub PCPR   
    są realizowane:
15. przez partnerów OPS lub PCPR w ramach projektów partnerskich,
16. przez PUP na podstawie porozumienia o realizacji Programu Aktywizacja i Integracja,   
    o którym mowa w ustawie o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* i na zasadach określonych w tej ustawie,
17. przez podmioty wybrane w ramach zlecenia zadania publicznego na zasadach określonych   
    w ustawie o *działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*,
18. przez podmioty danej jednostki samorządu terytorialnego wyspecjalizowane w zakresie reintegracji zawodowej, o ile zostaną wskazane we wniosku o dofinansowanie projektu   
    jako realizatorzy projektu.
19. Ze środków EFS nie są finansowane bierne formy pomocy w postaci zasiłków. Świadczenia   
    te mogą być uznane za wkład własny do projektu.
20. W ramach projektu sfinansowaniu mogą podlegać:
21. koszty opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (na czas realizacji zajęć), poniesione   
    przez osobę będącą uczestnikiem zajęć lub koszty zorganizowania zajęć z dziećmi   
    lub osobami zależnymi osób będących uczestnikami zajęć,
22. koszty ubezpieczenia zdrowotnego uczestnika projektu,
23. koszty dojazdów uczestników projektu oraz osób z ich otoczenia, które korzystają   
    z usług aktywnej integracji, a w przypadku uczestników z niepełnosprawnościami   
    (ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności) również ich opiekunów, związane z uczestnictwem w kursach, poradnictwie, szkoleniach, konsultacjach i innych zajęciach związanych z realizacją projektu,
24. koszty wyżywienia uczestników projektu oraz osób z ich otoczenia, które korzystają   
    z usług aktywnej integracji, a w przypadku uczestników z niepełnosprawnościami   
    (ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności) także ich opiekunów podczas zajęć wynikających z zaplanowanej ścieżki reintegracji,
25. kierowanie i sfinansowanie badań profilaktycznych lub specjalistycznych w związku   
    z możliwością podjęcia zatrudnienia,
26. koszty ubezpieczenia następstw nieszczęśliwych wypadków uczestników projektu.

# ORGANIZACJA STAŻY I PRAKTYK ORAZ ZAJĘĆ REINTEGRACJI ZAWODOWEJ W RAMACH PROJEKTÓW

1. Wsparcie w postaci staży[[6]](#footnote-6) i praktyk realizowane w ramach projektów jest zgodne   
   z **zaleceniem Rady Unii Europejskiej z dnia 10 marca 2014 r. *w sprawie ram jakości staży***(Dz. Urz. UE C 88 z 27.03.2014, str. 1) zalecającym państwom członkowskim wdrażanie zasad prowadzących do podnoszenia jakości staży oraz z ***Polskimi Ramami Jakości Praktyk i Staży*[[7]](#footnote-7)**,  
   tj. dokumentem zawierającym zbiór wypracowanych norm i standardów przeprowadzania wysokiej jakości programów staży i praktyk.

W przypadku skierowania na staż/praktykę osób z niepełnosprawnościami, zastosowanie mają zapisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (t. j. Dz. U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721, ze zm.).

1. Staż/praktyka odbywa się na podstawie umowy między organizatorem stażu/praktyki (beneficjentem) a podmiotem przyjmującym na staż/praktykę[[8]](#footnote-8) o zorganizowanie stażu/praktyki określającej w szczególności:
2. nazwę formy wsparcia,
3. dane uczestnika projektu odbywającego staż/praktykę: imię i nazwisko, PESEL, data urodzenia, adres zameldowania/zamieszkania,
4. dane opiekuna uczestnika projektu odbywającego staż/praktykę,
5. datę rozpoczęcia i zakończenia stażu/praktyki,
6. numer i tytuł projektu, w ramach którego realizowany jest staż/praktyka,
7. zakres stażu/praktyki,
8. zobowiązanie podmiotu przyjmującego na staż/praktykę do zapewnienia należytej realizacji stażu/praktyki zgodnie z ustalonym programem.
9. Staż/praktyka zawodowa odbywa się według programu stanowiącego załącznik do umowy, przygotowywanego przez podmiot przyjmujący na staż/praktykę we współpracy z organizatorem stażu/praktyki i przedkładanego do podpisu stażysty/praktykanta. Przy ustalaniu indywidualnego programu powinny być uwzględnione predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe uczestnika projektu.
10. Program powinien określać:
11. nazwę zawodu lub specjalności, której program dotyczy według obowiązującej klasyfikacji zawodów i specjalności,
12. zakres zadań wykonywanych przez uczestnika stażu/praktyki,
13. rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych,
14. treści edukacyjne, które stażysta/praktykant ma przyswoić podczas trwania stażu/praktyki oraz cele edukacyjno – zawodowe planowane do osiągnięcia przez uczestnika stażu/praktyki ,
15. harmonogram realizacji stażu/praktyki,
16. sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych,
17. dane opiekuna osoby objętej programem stażu/praktyki.
18. Podmiot przyjmujący na staż/praktykę zawiera ze stażystą/praktykantem umowę, która zawiera podstawowe warunki przebiegu stażu/praktyki, w tym:

* okres trwania stażu/praktyki,
* wysokość przewidywanego stypendium,
* miejsce wykonywania prac,
* zakres obowiązków wykonywanych podczas odbywanego stażu/praktyki,
* dane opiekuna stażu/praktyki.

1. Staż/praktyka zawodowa trwa nie krócej niż 3 miesiące i nie dłużej niż 12 miesięcy kalendarzowych. Osoba odbywająca staż/praktykę powinna wykonywać czynności lub zadania w wymiarze   
   nie przekraczającym 40 godzin tygodniowo i 8 godzin dziennie.
2. Podmiot przyjmujący na staż/praktykę:
3. zapewnia odpowiednie stanowisko pracy stażysty/praktykanta wyposażone w niezbędne sprzęty, narzędzia i zaplecze, zgodnie z programem stażu/praktyki i potrzebami uczestnika projektu wynikającymi ze specyfiki zadań wykowanych przez stażystę/praktykanta, wymogów technicznych miejsca pracy, a także niepełnosprawności lub stanu zdrowia,
4. szkoli stażystę/praktykanta na zasadach przewidzianych dla pracowników w zakresie BHP, przepisów przeciwpożarowych oraz zapoznaje go z obowiązującym regulaminem pracy   
   na stanowisku, którego dotyczy staż/praktyka,
5. sprawuje nadzór nad odbywaniem stażu/praktyki w postaci wyznaczenia opiekuna stażu/praktyki,
6. monitoruje postępy i nabywanie nowych umiejętności przez stażystę/praktykanta,   
   a także stopień realizacji treści i celów edukacyjno-zawodowych oraz regularnie udziela stażyście/ praktykantowi informacji zwrotnej,
7. wydaje stażyście/praktykantowi - niezwłocznie po zakończeniu stażu/praktyki - dokument potwierdzający odbycie stażu/praktyki.

Dokument potwierdzający odbycie stażu/praktyki zawiera następujące informacje:

* datę rozpoczęcia i zakończenia stażu/praktyki,
* cel i program stażu/praktyki,
* opis zadań wykonanych przez stażystę/praktykanta,
* opis celów edukacyjno-zawodowych i kompetencji uzyskanych przez stażystę/praktykanta   
  w wyniku stażu/praktyki,
* ocenę stażysty/praktykanta dokonaną przez opiekuna stażu/praktyki w formie   
  pisemnej, uwzględniającą osiągnięte rezultaty oraz efekty.

1. Organizator stażu/praktyki może ponosić koszty związane z organizacją stażu/praktyki zawodowej obejmujące m.in:
2. przygotowanie stanowiska pracy dla stażysty/praktykanta,
3. podróże służbowe stażysty/praktykanta,
4. koszty dojazdu,
5. koszty eksploatacji materiałów i narzędzi,
6. szkolenia BHP stażysty/praktykanta,
7. ubezpieczenie stażysty/praktykanta

łącznie w kwocie nie wyższej niż 5000 zł brutto na 1 stażystę/praktykanta.

1. Wynagrodzenie opiekuna stażysty/praktykanta jest wypłacane z tytułu wypełnienia obowiązków, nie zależy natomiast od liczby stażystów/praktykantów, wobec których te obowiązki świadczy i jego koszty powinny uwzględniać jedną z opcji:
2. refundację podmiotowi przyjmującemu na staż/praktykę wynagrodzenia opiekuna stażysty/praktykantaw zakresie odpowiadającym częściowemu lub całkowitemu zwolnieniu go od świadczenia pracy na rzecz realizacji zadań związanych z opieką nad grupą stażystów/praktykantów, w wysokości obliczonej jak za urlop wypoczynkowy, ale nie więcej niż 5000 zł brutto. Wysokość wynagrodzenia nalicza się proporcjonalnie do liczby godzin stażu/praktyki zrealizowanych przez stażystów/praktykantów,
3. refundację podmiotowi przyjmującemu na staż/praktykę dodatku do wynagrodzenia opiekuna stażysty/praktykanta, w sytuacji, gdy nie został zwolniony od świadczenia pracy,   
   w wysokości nieprzekraczającej 10% jego zasadniczego wynagrodzenia wraz ze wszystkimi składnikami wynagrodzenia wynikającego ze zwiększonego zakresu zadań (opieka   
   nad grupą stażystów/praktykantów, ale nie więcej niż 500 zł brutto. Wysokość wynagrodzenia nalicza się proporcjonalnie do liczby godzin stażu/praktyki zrealizowanych przez stażystów/praktykantów).
4. W okresie odbywania stażu/praktyki stażyście/praktykantowi przysługuje miesięczne stypendium   
   w wysokości nie większej niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego   
   na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę naliczane proporcjonalnie   
   do liczby godzin stażu/praktyki zrealizowanych przez stażystę/praktykanta. Osoby pobierające stypendium podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu, jeżeli nie mają innych tytułów rodzących obowiązek ubezpieczeń społecznych zgodnie z ustawą   
   z dnia 13 października 1998 r. o *systemie ubezpieczeń społecznych* (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 1442   
   ze zm.). Podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne tych osób stanowi kwota wypłacanego stypendium, jeżeli z zawartej umowy na realizację stażu/praktyki wynika prawo   
   tej osoby do uzyskiwania świadczenia z tytułu uczestnictwa w stażu/praktyce. Płatnikiem składek jest beneficjent.
5. Na wniosek uczestnika projektu odbywającego staż/praktykę pracodawca jest obowiązany   
   do udzielenia dni wolnych w wymiarze 2 dni za każde 30 dni kalendarzowych odbywania stażu/ praktyki u pracodawcy*.* Za dni wolne przysługuje stypendium. Za ostatni miesiąc odbywania stażu/praktyki pracodawca jest obowiązany udzielić dni wolnych przed upływem terminu zakończenia stażu/ praktyki zawodowej u pracodawcy.
6. Uczestnik projektu pobierający stypendium traci prawo do pobierania świadczeń wypłacanych przez PUP.
7. Beneficjent na wniosek pracodawcy może pozbawić uczestnika projektu możliwości kontynuowania stażu/praktyki w przypadku:
8. nieusprawiedliwionej nieobecności podczas więcej niż jednego dnia pracy,
9. naruszenia podstawowych obowiązków określonych w regulaminie pracy,
10. naruszenia przez uczestnika przepisów prawa i regulaminu pracy,
11. nierealizowania programu stażu/ praktyki.
12. Beneficjent na wniosek uczestnika projektu może rozwiązać z pracodawcą umowę o odbyciu stażu/ praktyki w przypadku nierealizowania przez pracodawcę warunków odbycia stażu/ praktyki.
13. Umowa zostaje rozwiązana w przypadku, gdy uczestnik projektu podczas odbywania stażu/ praktyki podejmie pracę zarobkową.
14. Stażysta/praktykant wykonuje swoje obowiązki pod nadzorem opiekuna stażu/praktyki wyznaczonego na etapie przygotowań do realizacji programu stażu/praktyki, który wprowadza stażystę/praktykanta w zakres obowiązków oraz zapoznaje z zasadami i procedurami obowiązującymi w organizacji, w której odbywa staż/praktykę, a także monitoruje realizację przydzielonego w programie stażu/praktyki zakresu obowiązków i celów edukacyjno-zawodowych oraz udziela informacji zwrotnej stażyście/praktykantowi na temat osiąganych wyników i stopnia realizacji zadań. Na jednego opiekuna stażu/praktyki nie może przypadać więcej niż 3 stażystów/praktykantów.
15. Stażysta/praktykant wykonuje zadania na przygotowanym zgodnie z zasadami BHP i przepisami przeciwpożarowymi stanowisku pracy.
16. Po zakończeniu stażu/praktyki zostaje sporzadzona ocena, uwzględniająca osiągnięte rezultaty oraz efekty stażu/praktyki. Ocena jest sporządzana przez podmiot przyjmujący na staż/praktykę   
    w formie pisemnej.

# REALIZACJA SZKOLEŃ I KURSÓW W RAMACH PROJEKTÓW

1. Szkolenia i kursy są zgodne ze zdiagnozowanymi potrzebami i potencjałem uczestnika projektu   
   oraz ze zdiagnozowanymi potrzebami na rynku pracy.
2. Usługi szkoleniowe są realizowane przez instytucje posiadające wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych prowadzony przez Wojewódzki Urząd Pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej.
3. Szkolenia otwarte, tzn. takie na które prowadzony jest otwarty nabór uczestników,   
   o zdefiniowanym z góry programie lub ramach merytorycznych, grupie docelowej, celach szkoleniowych i cenie mogą być realizowane **jedynie w uzasadnionych przypadkach**,   
   w odniesieniu do osób, u których zidentyfikowano konieczność nabycia w taki sposób niezbędnych umiejętności czy kwalifikacji zawodowych.
4. Efektem każdego szkolenia/kursu realizowanego w ramach projektu jest nabycie kwalifikacji zawodowych lub nabycie kompetencji[[9]](#footnote-9).
5. Kursy i szkolenia o charakterze zawodowym muszą zostać zakończone uzyskaniem kwalifikacji,   
   przy czym przez kwalifikacje należy rozumieć formalny wynik oceny i walidacji, uzyskany   
   w momencie potwierdzenia przez właściwy organ, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się spełniające określone standardy. **Jednocześnie w projekcie należy założyć, że co najmniej 40% uczestników projektu uzyska kwalifikacje zawodowe zgodne z powyższymi warunkami.**
6. W przypadku szkoleń/kursów prowadzących do nabycia kompetencji, Wnioskodawca jest zobligowany do zawarcia we wniosku o dofinansowanie projektu opisu kompetencji zawierającego jasno określone warunki, które powinien spełnić uczestnik projektu, tj. informacji o efektach uczenia się oraz kryteria i metody ich weryfikacji. Określenie efektów uczenia się oznacza wskazanie, co dana osoba powinna wiedzieć, co potrafić i jakie kompetencje posiadać po zakończeniu danej formy wsparcia.
7. Osobom uczestniczącym w szkoleniach lub kursach przysługuje stypendium w wysokości   
   nie większej niż 120 % zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* pod warunkiem, że liczba godzin szkolenia lub kursu wynosi nie mniej niż 150 godzin miesięcznie – w przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin, wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie.
8. Kwotę stypendium wypłacanego osobie odbywającej kurs/szkolenie, należy rozumieć jako:

* nie pomniejszoną o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, z uwagi na objęcie kwoty stypendium zwolnieniem, gdyż zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt. 136 i 137 ustawy z dnia   
  26 lipca 1991 r*. o podatku dochodowym od osób fizycznych* (t.j. Dz. U. z 2012 r. poz. 361,   
  ze zm.) zwolnione z poboru podatku dochodowego są płatności na realizację projektów   
  w ramach programów finansowanych z udziałem środków europejskich, otrzymane z Banku Gospodarstwa Krajowego, z wyłączeniem płatności otrzymanych przez wykonawców   
  oraz środki finansowe otrzymane przez uczestnika projektu jako pomoc udzielona w ramach programu finansowanego z udziałem środków europejskich, o których mowa w ustawie   
  z dnia 27 sierpnia 2009 r. *o finansach publicznych* (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 885 ze zm.),
* nie pomniejszoną o składkę na ubezpieczenie zdrowotne, gdyż zgodnie z art. 83 ust. 3 ustawy   
  z dnia 27 sierpnia 2004 r. *o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych* (t.j. Dz. U. z 2008 r. Nr 164, poz. 1027, ze zm.) w przypadku nieobliczania zaliczki   
  na podatek dochodowy od osób fizycznych przez płatnika, (zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o *podatku dochodowym od osób fizycznych* od przychodów stanowiących podstawę wymiaru składki innych niż określone w ust. 2 tego artykułu), składkę   
  na ubezpieczenie zdrowotne obliczoną za poszczególne miesiące obniża się do wysokości   
  0,00 zł. Zatem, z uwagi na fakt niepobierania zaliczek na podatek dochodowy od świadczeń wypłacanych uczestnikom projektów istnieje podstawa do naliczania składki zdrowotnej,   
  przy czym sama składka zdrowotna będzie wynosiła 0,00 zł. Równocześnie płatnik powinien ująć składki w wysokości 0,00 zł w deklaracji DRA,
* nie pomniejszoną o składki społeczne, które na podstawie art. 16 ust. 9 a ustawy z dnia   
  13 października 1998 r., *o systemie ubezpieczeń społecznych* (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 1442   
  ze zm.) finansuje w całości beneficjent (w związku z tym dodatkowo, oprócz kwoty stypendium, powinny one zostać uwzględnione przez beneficjenta w budżecie projektu).

1. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności na szkoleniu/kursie uczestnikowi przysługuje wynagrodzenie za czas udokumentowanej niezdolności do pracy w okresie odbywania szkolenia/kursu wypłacane na zasadach określonych w Kodeksie Pracy oraz ustawie   
   z dnia 25 czerwca 1999 r. *o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* (t.j. Dz. U. z 2014 poz. 159).
   1. **ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE**
2. Zatrudnienie wspomagane to forma zintegrowanego, zindywidualizowanego wsparcia osób   
   z niepełnosprawnościami, mająca na celu uzyskanie oraz utrzymanie zatrudnienia poprzez wsparcie trenera pracy, obejmująca działania motywacyjne, pomoc w określeniu rozwoju zawodowego, umiejętności miękkie, pośrednictwo pracy oraz wsparcie w miejscu pracy i poza pracą.
3. Wsparcie w postaci zapewnienia trenera pracy realizującego zadania w zakresie zatrudnienia wspomaganego udzielane jest wyłącznie w przypadku zdiagnozowania takiej potrzeby   
   u uczestnika projektu – osoby z niepełnosprawnościami.
4. Trenerem pracy może być osoba, która łącznie spełnia następujące warunki:
   1. posiada co najmniej średnie wykształcenie oraz podstawową wiedzę w zakresie przepisów prawa pracy i zatrudniania osób z niepełnosprawnościami,
   2. posiada co najmniej roczne doświadczenie zawodowe, w tym doświadczenie w formie wolontariatu,
   3. posiada co najmniej 3-miesięcznie doświadczenie w bezpośredniej pracy z osobami   
      z niepełnosprawnościami lub przeszła szkolenie w zakresie zatrudnienia wspomaganego.
5. Trener pracy w trakcie realizacji zadań w zakresie zatrudnienia wspomaganego może być wspierany przez psychologa, doradcę zawodowego lub terapeutów w zakresie wynikającym   
   z indywidualnej diagnozy danego uczestnika projektu. Osoba z niepełnosprawnościami, w trakcie zatrudnienia wspomaganego, może również korzystać z usług asystenta osobistego.
6. Trener pracy realizuje zadania w zakresie:
   1. motywowania i aktywizacji osoby z niepełnosprawnościami,
   2. zapewnienia osobie z niepełnosprawnościami wsparcia w zakresie poradnictwa   
      i doradztwa zawodowego oraz wypracowania profilu zawodowego,
   3. wsparcia w poszukiwaniu pracy i kontaktu z pracodawcą,
   4. wsparcia po uzyskaniu zatrudnienia w zakresie orzecznictwa, poradnictwa i innych form wymaganego wsparcia.
7. Wymiar czasu pracy i okres zatrudnienia trenera pracy powinien wynikać z indywidualnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami, ale nie może być dłuższy niż 24 miesiące.

1. Zgodnie z definicją zawartą w Wykazie stosowanych pojęć w Szczegółowym Opisie Osi Priorytetowych RPO WP na lata 2014-2020. [↑](#footnote-ref-1)
2. Jak wyżej. [↑](#footnote-ref-2)
3. Dopuszczalne jest zawarcie kilku umów cywilnoprawnych, jednak warunki dot. minimalnego okresu zatrudnienia oraz wynagrodzenia muszą zostać spełnione. [↑](#footnote-ref-3)
4. Broker edukacyjny - pośrednik miedzy klientem a rynkiem szkoleniowym. Doradca edukacyjny dobiera kierunek, rodzaj, poziom szkolenia, konfrontując je z potrzebami rynku uwzględniając przy tym certyfikacje, koszty szkolenia i indywidualne możliwości psychofizyczne i ekonomiczne klienta. [↑](#footnote-ref-4)
5. Definicja kwalifikacji oraz kompetencji została określona w *Zasadach pomiaru wskaźników w projekcie   
    dofinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego  
    Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020*. [↑](#footnote-ref-5)
6. Staż może być również realizowany w organizacjach pozarządowych i przybiera wówczas formę wolontariatu [↑](#footnote-ref-6)
7. Polska Rama Jakości Praktyk i Staży dostępna jest na stronie: http://pszk.pl/polskie-ramy-jakosci-stazy-i-praktyk. [↑](#footnote-ref-7)
8. Beneficjent jest podmiotem niezależnym (tzn. niepowiązanym w żaden sposób) od podmiotu przyjmującego na staż/praktykę [↑](#footnote-ref-8)
9. Definicja kwalifikacji oraz kompetencji została określona w *Zasadach pomiaru wskaźników w projekcie dofinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020*. [↑](#footnote-ref-9)