



Wojewódzki Urząd
Pracy w Łodzi

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



**Wymagania dotyczące standardu oraz cen rynkowych
w ramach konkursu nr POWR.01.02.01-IP.17-10-001/17**

Spis treści

I.	CEL.....	3
II.	INFORMACJE OGÓLNE DOTYCZĄCE KONKURSU.....	3
III.	STANDARDY W ZAKRESIE REALIZACJI POSZCZEGÓLNYCH FORM WSPARCIA	5
III.1.	Instrumenty i usługi rynku pracy służące indywidualizacji wsparcia oraz pomocy w zakresie określenia ścieżki zawodowej	5
III.2.	Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, które przedwcześnie opuszczają system edukacji lub osób, u których zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji.....	8
III.3.	Instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców	12
III.4.	Instrumenty i usługi rynku pracy służące wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej (uwzględniając mobilność zawodową na europejskim rynku pracy za pośrednictwem sieci EURES).....	17
III.5.	Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób niepełnosprawnych.....	20
IV.	MECHANIZM RACJONALNYCH USPRAWNIENÍ.....	21
V.	KOSZTY DOJAZDU UCZESTNIKA PROJEKTU / PERSONELU PROJEKTU	22
VI.	KATALOG CEN RYNKOWYCH	24
VI.1.	Personel projektu.....	24
VI.2.	Towary i usługi	28
VI.3.	Szkolenia	35

I. CEL

Celem niniejszego dokumentu jest określenie jednolitych standardów realizacji projektów, wybieranych do dofinansowania w konkursie nr POWR.01.02.01-IP.17-10-001/17, w ramach Poddziałania 1.2.1 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 oraz maksymalnych cen rynkowych w odniesieniu do wydatków, najczęściej mogących wystąpić w projekcie.

Wymagania dotyczące standardu oraz cen rynkowych są integralną częścią Regulaminu konkursu.

Stanowią one będą element oceny wniosku oraz będą obowiązywały beneficjenta na etapie realizacji i rozliczania projektu.

Dokument opracowano na podstawie postanowień rozdziału 6.2 pkt 4 Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020

II. INFORMACJE OGÓLNE DOTYCZĄCE KONKURSU

Typy projektów przewidziane do realizacji w ramach tego konkursu to:

Wsparcie indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowo-edukacyjnej osób młodych **biernych zawodowo lub osób bezrobotnych niezarejestrowane w urzędach pracy, w tym osób z niepełnosprawnościami, w wieku 15 – 29 lat, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET)** poprzez:

- 1) Instrumenty i usługi rynku pracy służące indywidualizacji wsparcia oraz pomocy w zakresie określenia ścieżki zawodowej (**obligatoryjne**):
 - identyfikacja potrzeb osób młodych pozostających bez zatrudnienia oraz diagnozowanie możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego, w tym identyfikacja stopnia oddalenia od rynku pracy osób młodych,
 - kompleksowe i indywidualne pośrednictwo pracy w zakresie wyboru zawodu zgodnego z kwalifikacjami i kompetencjami wspieranej osoby lub poradnictwo zawodowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej, w tym podnoszenia lub uzupełniania kompetencji i kwalifikacji zawodowych.

- 2) Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, które przedwcześnie opuszczają system edukacji lub osób, u których zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji:
 - kontynuacja nauki dla osób młodych, u których zdiagnozowano potrzebę uzupełnienia edukacji formalnej lub potrzebę potwierdzenia kwalifikacji m.in. poprzez odpowiednie egzaminy,
 - nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji, niezbędnych na rynku pracy w kontekście zidentyfikowanych potrzeb osoby, której udzielane jest wsparcie, m.in. poprzez wysokiej jakości szkolenia.
- 3) Instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców:
 - nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania danego zawodu, m.in. poprzez staże i praktyki, spełniające standardy wskazane w Europejskich Ramach Jakości Praktyk i Staży,
 - wsparcie zatrudnienia osoby młodej u przedsiębiorcy lub innego pracodawcy, stanowiące zachętę do zatrudnienia, m.in. poprzez pokrycie kosztów subsydiowania zatrudnienia dla osób, u których zidentyfikowano adekwatność tej formy wsparcia, refundację wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy (wyłącznie w połączeniu z subsydiowanym zatrudnieniem).
- 4) Instrumenty i usługi rynku pracy służące wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej (uwzględniając mobilność zawodową na europejskim rynku pracy za pośrednictwem sieci EURES):
 - wsparcie mobilności międzysektorowej dla osób, które mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia w sektorze lub branży, m.in. poprzez zmianę lub uzupełnienie kompetencji lub kwalifikacji pozwalających na podjęcie zatrudnienia w innym sektorze, m.in. poprzez praktyki, staże i szkolenia, spełniające standardy wyznaczone dla tych usług (np. Europejskie i Polskie Ramy Jakości Praktyk i Staży),
 - wsparcie mobilności geograficznej dla osób młodych, u których zidentyfikowano problem z zatrudnieniem w miejscu zamieszkania, m.in. poprzez pokrycie kosztów dojazdu do pracy lub wstępnego zagospodarowania w nowym miejscu zamieszkania, m.in. poprzez finansowanie kosztów dojazdu, zapewnienie środków na zasiedlenie.
- 5) Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób niepełnosprawnych:

- niwelowanie barier jakie napotykają osoby młode niepełnosprawne w zakresie zdobycia i utrzymania zatrudnienia, m.in. poprzez finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej, którego praca spełnia standardy wyznaczone dla takiej usługi i doposażenie stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

III. STANDARDY W ZAKRESIE REALIZACJI POSZCZEGÓLNYCH FORM WSPARCIA

Niżej opisany katalog form wsparcia nie ma charakteru zamkniętego. Beneficjent opracowując projekt może przewidzieć inne działania, zmierzające do indywidualnej i kompleksowej aktywizacji uczestników projektu, niż poniżej wskazane, o ile wykaże w treści wniosku o dofinansowanie, że mieszczą się one w typach form wsparcia opisanych w części II – powyżej.

III.1. Instrumenty i usługi rynku pracy służące indywidualizacji wsparcia oraz pomocy w zakresie określenia ścieżki zawodowej

Zgodnie z kryterium dostępu nr 6 każdemu uczestnikowi, muszą zostać zaoferowane co najmniej **trzy formy wsparcia**, spośród wskazanych powyżej, tj.:

- identyfikacja potrzeb osób młodych pozostających bez zatrudnienia oraz diagnozowanie możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego, w tym identyfikacja stopnia oddalenia od rynku pracy osób młodych – **obligatoryjne**,
- kompleksowe i indywidualne pośrednictwo pracy w zakresie wyboru zawodu zgodnego z kwalifikacjami i kompetencjami wspieranej osoby lub poradnictwo zawodowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej, w tym podnoszenia lub uzupełniania kompetencji i kwalifikacji zawodowych – **obligatoryjne**,
- oraz do wyboru co najmniej jedna z pozostałych form wsparcia, wskazana wyżej w punktach 2 – 5, dopasowana do indywidualnych potrzeb uczestnika.

Wnioskodawca, w zależności od potrzeb uczestnika, zgodnie z opracowanym dla niego Indywidualnym Planem Działania może przewidzieć dodatkowe, kolejne formy wsparcia spośród tych wykazanych powyżej w pkt. II (punkty 2-5).

Wsparcie udzielane w ramach projektów jest dostosowane do indywidualnych potrzeb uczestników projektów, wynikających z ich aktualnego stanu wiedzy, doświadczenia, zdolności i predyspozycji do wykonywania danego zawodu. Powinno ono uwzględnić również właściwe dla danej osoby bariery wejścia na rynek pracy oraz poziom motywacji do zmiany swojej sytuacji edukacyjno-zawodowej.

Identyfikacja potrzeb uczestników

W celu przeprowadzenia obowiązkowej identyfikacji potrzeb uczestników dla każdej osoby przyjętej do projektu powinien zostać sporządzony Indywidualny Plan Działania (IPD) lub inny dokument pełniący analogiczną funkcję. W czasie realizacji projektu powinien on podlegać weryfikacji i aktualizacji zgodnie z potrzebami osób w nim uczestniczących.

Indywidualny Plan Działania jest dokumentem wypracowanym we współpracy z uczestnikiem projektu sporządzonym w formie pisemnej. Zawiera on m.in. takie elementy jak:

- a) dane osobowe uczestnika projektu;
- b) oświadczenie uczestnika, że przystępuje do IPD i został poinformowany o założeniach IPD, swoich prawach i obowiązkach z tego wynikających;
- c) identyfikację potrzeb, oczekiwań, mocnych i słabych stron, poziomu motywacji uczestnika projektu, diagnozę posiadanych kompetencji, kwalifikacji, wykształcenia, dotychczasowego doświadczenia zawodowego, określenie potencjału i predyspozycji zawodowych uczestnika;
- d) wspólną ocenę jego sytuacji na rynku pracy w kontekście posiadanych kompetencji zawodowych, atutów i możliwości;
- e) określenie celu zawodowego lub/i celu edukacyjnego uczestnika projektu;
- f) ustalenie oraz opis form pomocy dla danego uczestnika w ramach projektu wraz z efektami zamierzonymi do osiągnięcia po zrealizowaniu każdego działania;
- g) ustalenie oraz opis działań planowanych do samodzielnej realizacji przez uczestnika projektu wraz z efektami zamierzonymi do osiągnięcia po zrealizowaniu każdego z działań;
- h) planowane terminy realizacji poszczególnych działań;
- i) wyniki przeglądu realizacji Indywidualnego Planu Działania

Osoba, która opracowuje IPD dla uczestnika projektu musi posiadać wiedzę i doświadczenie w przygotowaniu tego typu dokumentu oraz znajomość technik pracy z osobami stanowiącymi grupę docelową projektu.

Pośrednictwo pracy

Pośrednictwo pracy polega na udzielaniu uczestnikom projektu pozostającym bez pracy pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych.

Pośrednictwo pracy może polegać w szczególności na:

- przeprowadzeniu rozmów z uczestnikiem projektu, mających na celu zebranie niezbędnych informacji,

- pozyskiwaniu ofert pracy od pracodawców i udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy,
- analizowaniu wspólnie z uczestnikiem projektu ofert pracy;
- zdefiniowaniu celu, zakresu działań oraz terminów realizacji poszukiwań właściwych ofert pracy,
- informowaniu uczestników projektu o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na regionalnym i lokalnym rynku pracy,
- inicjowaniu i organizowaniu kontaktów uczestników projektu z pracodawcami,
- informowaniu uczestników projektu o przysługujących im prawach i obowiązkach.

Pośrednictwo pracy powinno być prowadzone przez osoby posiadające wykształcenie, wiedzę i kompetencje (określone w niniejszym Standardzie), które zapewnią wysoką jakość udzielanego wsparcia. Ponadto muszą one posiadać niezbędną wiedzę na temat aktualnej sytuacji na lokalnym / regionalnym rynku pracy oraz umiejętności wyszukiwania i pozyskiwania ofert pracy, a także motywowania uczestników do poszukiwania oferty pracy zgodnej z indywidualnymi potrzebami i możliwościami.

Poradnictwo zawodowe

Poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu uczestnikom projektu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz w planowaniu rozwoju kariery zawodowej, a także na przygotowywaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy, w szczególności na:

- udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia, umiejętnościach niezbędnych przy aktywnym poszukiwaniu pracy i samozatrudnieniu,
- udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę pracy, w tym badaniu kompetencji, zainteresowań i uzdolnień zawodowych,
- kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia,
- inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy;

Osoby realizujące usługi poradnictwa zawodowego powinny posiadać wykształcenie, wiedzę i doświadczenie zawodowe (określone w niniejszym Standardzie), umożliwiające realizację usługi na wysokim poziomie.

Wymaga się, by usługi pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego były realizowane przez instytucje posiadające wpis do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, prowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji.

III.2. Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, które przedwcześnie opuszczają system edukacji lub osób, u których zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji

Szkolenia

Zgodnie z **kryteriami dostępu nr 7 i 9** szkolenia zaproponowane uczestnikom projektu powinny wynikać ze zdiagnozowanych potrzeb i potencjałów poszczególnych osób oraz zdiagnozowanych, bieżących potrzeb właściwego lokalnego i regionalnego rynku pracy.

W przypadku gdy wnioskodawca zaplanuje realizację konkretnych szkoleń zawodowych, określonych we wniosku o dofinansowanie, ocenie podlegać będzie czy prowadzą one do zdobycia kwalifikacji / kompetencji w zawodach wskazanych jako deficytowe w województwie lub w powiecie / powiatach, z których pochodzą uczestnicy projektu (w oparciu o dane dokumentu Barometr zawodów, najbardziej aktualnego na dzień składania wniosku).

Natomiast w przypadku zaplanowania realizacji szkoleń zawodowych nieokreślonych we wniosku o dofinansowanie ich wybór powinien wynikać z Barometru zawodów, najbardziej aktualnego na dzień organizacji szkoleń lub identyfikacji potrzeb szkoleniowych danego uczestnika. Jednocześnie w przypadku realizacji szkoleń, które służą nabywaniu kwalifikacji lub kompetencji nieokreślonych jako deficytowe w ramach dokumentu Barometr zawodów, powinny one stanowić odpowiedź na potrzeby konkretnych pracodawców (wnioskodawca powinien na etapie składania wniosku lub przed rozpoczęciem realizacji szkolenia posiadać potwierdzenie takiego zapotrzebowania od konkretnych pracodawców np. w formie wstępnych deklaracji zatrudnienia).

Dodatkowo, w przypadku realizacji szkoleń, które mają służyć nabywaniu kompetencji (zarówno określonych jako deficytowe w ramach dokumentu Barometr zawodów, jak i będących potwierdzoną odpowiedzią na potrzeby konkretnych pracodawców), wnioskodawca powinien posiadać akceptację przez pracodawców dotyczącą zarówno programu szkolenia, jak i zakresu efektów kształcenia, które zostaną osiągnięte przez uczestników szkolenia.

Usługi szkoleniowe muszą być realizowane przez instytucje posiadające wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych prowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej.

Szkolenie prowadzić powinno do uzyskania **kwalfikacji**¹ lub nabycia **kompetencji**² potwierdzonych odpowiednim dokumentem. Po zakończeniu realizacji szkolenia należy dokonać **walidacji**³ przyswojonej wiedzy lub uzyskanych kwalifikacji czy kompetencji.

Nabycie kwalifikacji lub kompetencji powinno zostać zweryfikowane przez przeprowadzenie odpowiedniego ich sprawdzenia (np. w formie egzaminu) i potwierdzone stosownym dokumentem (np. certyfikatem).

Podkreślić należy, że samo wydanie zaświadczenia/certyfikatu nie jest jednoznaczne z uzyskaniem kwalifikacji. Aby uczestnik uzyskał kwalifikacje, zakres umiejętności, który nabył musi zostać zwalidowany np. egzaminem potwierdzającym zdobyte kwalifikacje. Efekty uczenia się oraz potwierdzenie kwalifikacji muszą zostać przeprowadzone przez uprawnioną do tego instytucję.

W związku z powyższym, nie wszystkie szkolenia będą prowadzić do uzyskania kwalifikacji, lecz mogą prowadzić do nabycia kompetencji, pod warunkiem zrealizowania wszystkich etapów nabycia kompetencji, określonych w Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020, tj.:

- 1) Etap I – Zakres** – w ramach wniosku o dofinansowanie należy zdefiniować grupy docelowe do objęcia wsparciem oraz wybrać obszar interwencji EFS, który będzie poddany ocenie (np. szkolenia czy staże);
- 2) Etap II – Wzorzec** – w ramach wniosku o dofinansowanie należy zdefiniować standard wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych;
- 3) Etap III – Ocena** – po zakończeniu wsparcia udzielanego danej osobie należy przeprowadzić weryfikację efektów uczenia się na podstawie opracowanych kryteriów oceny (np. egzamin wewnętrzny, test, rozmowa oceniająca);
- 4) Etap IV – Porównanie** – po zakończeniu wsparcia udzielanego danej osobie należy porównać uzyskane wyniki etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się).

Realizacja szkolenia zgodnie z powyższymi etapami będzie prowadziła do potwierdzenia kompetencji przez uczestników oraz pozwoli na spełnienie wymogów określonych w Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020.

¹ Kwalifikacje – formalny wynik oceny i walidacji, uzyskany w momencie potwierdzenia przez właściwy organ, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się spełniające określone standardy.

² Kompetencje – wyodrębniony zestaw efektów uczenia się / kształcenia. Opis kompetencji zawiera jasno określone warunki, które powinien spełniać uczestnik projektu ubiegający się o nabycie kompetencji, tj. wyczerpującą informację o efektach uczenia się dla danej kompetencji oraz kryteria i metody ich weryfikacji.

³ Walidacja – wieloetapowy proces sprawdzania, czy – niezależnie od sposobu uczenia się – kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte. Walidacja prowadzi do certyfikacji. Walidacja obejmuje nie tylko ocenę kompetencji (osiągniętych efektów uczenia się), lecz także sprawdzenie ich zgodności z wymaganiami dla danej kwalifikacji.

W celu prawidłowego kwalifikowania szkoleń należy stosować zalecenia Ministerstwa Rozwoju „Podstawowe informacje dotyczące uzyskiwania kwalifikacji w ramach projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego” z dnia 26 kwietnia 2016 r. wraz z „Listą sprawdzającą do weryfikacji czy dany certyfikat/dokument można uznać za kwalifikację na potrzeby mierzenia wskaźników monitorowania EFS dot. uzyskiwania kwalifikacji”.

Ww. dokumenty zostały zamieszczone na stronie internetowej:

<http://wuplodz.praca.gov.pl/web/po-wer/-/2714343-uzyskiwanie-kwalifikacji-w-ramach-projektow-wspolfinansowanych-z-efs>

Zgodnie z **kryterium dostępu nr 10** jeżeli projekt przewiduje szkolenia prowadzące do nabywania, podwyższania lub dostosowywania kompetencji i kwalifikacji, to efektem szkoleń ma być uzyskanie kwalifikacji lub nabycie kompetencji potwierdzonych odpowiednim dokumentem (np. certyfikatem), w rozumieniu Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 a uzyskanie kwalifikacji lub kompetencji ma być każdorazowo weryfikowane poprzez przeprowadzenie odpowiedniego ich sprawdzenia (np. w formie egzaminu).

Wsparcie polegające na grupowym podnoszeniu kompetencji uczestników w zakresie sporządzania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji, zarządzania czasem w poszukiwaniu pracy, przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej, autoprezentacji należy traktować jako szkolenie a nie doradztwo, w związku z czym taka forma wsparcia podlegać będzie weryfikacji nabycia kompetencji zgodnie z 4-stopniowym procesem, o którym mowa powyżej.

Osobom uczestniczącym w szkoleniach 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 wynosi nie mniej niż 150 godzin miesięcznie. W przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin, wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie, z tym, że stypendium to **nie może być niższe niż 20% zasiłku**.

Mając na uwadze powyższe, kwotę stypendium szkoleniowego należy rozumieć, jako wyłaconą uczestnikowi:

- nie pomniejszoną o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, na podstawie obowiązującej ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych,
- nie pomniejszoną o składkę na ubezpieczenie zdrowotne, na podstawie obowiązującej ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (składkę na ubezpieczenie zdrowotne obliczoną za poszczególne miesiące obniża się do wysokości 0,00 zł),

- nie pomniejszoną o składki społeczne, na podstawie obowiązującej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Składki społeczne finansuje w całości beneficjent, w związku z tym dodatkowo, oprócz kwoty stypendium, powinny one zostać uwzględnione przez beneficjenta w budżecie projektu.

Przy szacowaniu kosztów stypendium szkoleniowego wnioskodawca może uwzględnić zwiększenie jego wysokości w związku z planowaną waloryzacją kwoty zasiłku dla bezrobotnych w kolejnym roku kalendarzowym.

Osobom uczestniczącym w szkoleniu, w okresie jego trwania, można pokryć koszty opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat 7 oraz osobami zależnymi w wysokości uzgodnionej, nie wyższej jednak niż połowa zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust.1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Bon szkoleniowy.

Bon szkoleniowy jest instrumentem gwarantującym uczestnikowi projektu pokrycie kosztów związanych z odbyciem wybranego przez niego szkolenia.

Bonem można finansować następujące koszty:

- a) jednego lub kilku szkoleń, w tym kosztów kwalifikacyjnego kursu zawodowego i kursu nadającego uprawnienia zawodowe - w formie wpłaty na konto instytucji szkoleniowej;
- b) niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych - w formie wpłaty na konto wykonawcy badania;
- c) przejazdu na szkolenia - w formie ryczałtu wypłacanego bezrobotnemu w wysokości:
 - do 150 zł - w przypadku szkolenia trwającego do 150 godzin,
 - powyżej 150 zł do 200 zł - w przypadku szkolenia trwającego ponad 150 godzin;
- d) zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania - w formie ryczałtu wypłacanego bezrobotnemu w wysokości:
 - do 550 zł - w przypadku szkolenia trwającego poniżej 75 godzin,
 - powyżej 550 zł do 1100 zł - w przypadku szkolenia trwającego od 75 do 150 godzin,
 - powyżej 1100 zł do 1500 zł - w przypadku szkolenia trwającego ponad 150 godzin.

Zasadność przyznania bonu powinna wynikać z diagnozy uczestnika, a warunkiem przyznania jest uprawdopodobnienie przez uczestnika, że w związku z przyznaniem bonu podejmie on zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą.

Kwota przyznana w ramach bonu nie może, co do wysokości, przekraczać przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu przyznania.

Bon powinien być wykorzystany w okresie realizacji projektu.

Szkolenia w ramach bonów szkoleniowych muszą być realizowane przez instytucje posiadające wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych prowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej.

Osobom uczestniczącym w szkoleniach przysługuje stypendium szkoleniowe na zasadach analogicznych, opisanych w sekcji powyżej.

III.3. Instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców

Staże

Beneficjenci realizujący projekty powinni dołożyć wszelkich starań, aby staże były spójne z tematyką szkoleń zawodowych oferowanych w projekcie.

Wsparcie w postaci staży realizowane w ramach projektów powinno być również zgodne z zaleceniem Rady z dnia 10 marca 2014r. w sprawie ram jakości staży (Dz. Urz. UE C 88 z 27.03.2014, str. 1) oraz z Polskimi Ramami Jakości Praktyk i Staży⁴ oraz spełniać podstawowe wymogi zapewniające wysoki standard stażu poprzez zapewnienie, iż:

- a) Staż odbywa się na podstawie umowy, której stroną jest co najmniej stażysta oraz podmiot przyjmujący na staż, która zawiera podstawowe warunki przebiegu stażu, w tym okres trwania stażu, wysokość przewidywanego stypendium, miejsce wykonywania prac, zakres obowiązków oraz dane opiekuna stażu.
- b) Zadania wykonywane w ramach stażu są wykonywane zgodnie z programem stażu, który jest przygotowany przez podmiot przyjmujący na staż we współpracy z organizatorem stażu i przedkładany do podpisu stażysty. Program stażu jest opracowywany indywidualnie, z uwzględnieniem potrzeb i potencjału stażysty.
- c) 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 stażysty na temat osiągniętych wyników i stopnia realizacji zadań. Na jednego opiekuna stażu **nie może przypadać więcej niż 3 stażystów**. Opiekun stażysty jest wyznaczany po stronie podmiotu przyjmującego na staż.
- d) Po zakończeniu stażu jest opracowywana ocena, uwzględniająca osiągnięte rezultaty oraz efekty stażu. Ocena jest opracowywana przez podmiot przyjmujący na staż w formie pisemnej.

Staż trwa nie krócej niż 3 miesiące i nie dłużej niż 12 miesięcy kalendarzowych.

⁴ Polska Rama Jakości Praktyk i Staży dostępna jest na stronie: <http://www.stazeipraktyki.pl/program>.

W okresie odbywania stażu stażyście przysługuje miesięczne stypendium stażowe, które miesięcznie wynosi 120% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jeżeli miesięczna liczba godzin stażu wynosi nie mniej niż:

- 160 godzin miesięcznie,
- 140 godzin miesięcznie w przypadku osób z niepełnosprawnością zaliczanych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

W przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin, wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie.

Od wypłaconego stypendium wnioskodawca zobowiązany jest naliczyć i odprowadzić wszystkie składki wynikające z przepisów, w tym: ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i zdrowotne. Mając na uwadze powyższe, kwotę stypendium stażowego należy rozumieć jako wypłaconą uczestnikowi:

- nie pomniejszoną o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, na podstawie obowiązującej ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych,
- nie pomniejszoną o składkę na ubezpieczenie zdrowotne, na podstawie obowiązującej ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (składkę na ubezpieczenie zdrowotne obliczoną za poszczególne miesiące obniża się do wysokości 0,00 zł),

nie pomniejszoną o składki społeczne, na podstawie obowiązującej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Składki społeczne finansuje w całości beneficjent, w związku z tym dodatkowo, oprócz kwoty stypendium, powinny one zostać uwzględnione przez beneficjenta w budżecie projektu.

Przy szacowaniu kosztów stypendium stażowego wnioskodawca może uwzględnić zwiększenie jego wysokości w związku z planowaną waloryzacją kwoty zasiłku dla bezrobotnych w kolejnym roku kalendarzowym.

Osobie odbywającej staż przysługują 2 dni wolne za każde 30 dni kalendarzowych odbytego stażu, za które przysługuje stypendium stażowe.

Osoba zachowuje prawo do stypendium stażowego za okres udokumentowanej niezdolności do pracy, przypadający w okresie odbywania stażu, za który na podstawie odrębnych przepisów pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia lub przysługują im zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności uczestnika stażu udokumentowanej zaświadczeniem lekarskim (druk ZUS ZLA), wypłata stypendiów przysługuje w pełnej wysokości.

Osobom uczestniczącym w stażu, w okresie jego trwania, można pokryć koszty opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat 7 oraz osobami zależnymi w wysokości uzgodnionej, nie wyższej

jednak niż połowa zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust.1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudniania i instytucjach rynku pracy.

Koszty wynagrodzenia opiekuna stażysty powinny uwzględniać jedną z opcji:

- a) refundację podmiotowi przyjmującemu na staż wynagrodzenia opiekuna stażysty w zakresie odpowiadającym częściowemu lub całkowitemu zwolnieniu go od świadczenia pracy na rzecz realizacji zadań związanych z opieką nad grupą stażystów (do 3 osób), w wysokości obliczonej jak za urlop wypoczynkowy, ale nie więcej niż **5 000,00 zł brutto**. Wysokość wynagrodzenia nalicza się proporcjonalnie do liczby rzeczywistych godzin opieki nad grupą stażystów zrealizowanych przez opiekuna; taka forma refundacji nie przysługuje osobom prowadzącym jednoosobową działalność gospodarczą;
- b) refundację podmiotowi przyjmującemu na staż dodatku do wynagrodzenia opiekuna stażysty, w sytuacji, gdy nie został zwolniony od świadczenia pracy, w wysokości nieprzekraczającej **500,00 zł brutto** miesięcznie.

Wynagrodzenie przysługujące opiekunowi stażysty jest wypłacane z tytułu wypełnienia obowiązków, nie zależy natomiast od liczby stażystów, wobec których te obowiązki świadczy.

Katalog wydatków przewidzianych w ramach projektu może uwzględniać koszty inne niż koszty stypendium, opieki i opiekuna stażysty, związane z odbywaniem stażu (np. koszty dojazdu, koszty wyposażenia stanowiska pracy w niezbędne materiały i narzędzia dla stażysty, koszty eksploatacji materiałów i narzędzi, szkolenia BHP stażysty itp.) w wysokości nieprzekraczającej **5 000,00 zł brutto** na 1 stażystę. Koszty te powinny być ściśle powiązane z programem stażu i niezbędne do bezpośredniego wykonywania obowiązków stażowych (np. odzież ochronna). Z uwagi na różnorodność miejsc organizowania stażu nie ma możliwości określenia zamkniętego katalogu kosztów, które mogą być finansowane w projekcie. Beneficjent powinien dokonać analizy potrzeb i kosztów (z uwzględnieniem cen rynkowych) w tym zakresie pod kątem kwalifikowalności wydatków, o której mowa powyżej.

Bon stażowy

Bon stażowy jest instrumentem gwarantującym uczestnikowi skierowanie na staż do wybranego przez niego pracodawcy na okres 6 miesięcy pod warunkiem, że pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia uczestnika **po zakończeniu stażu** przez okres co najmniej 6 miesięcy.

Bonem można finansować następujące koszty:

- a) koszty przejazdu do i z miejsca odbywania stażu – w formie ryczałtu w wysokości do 605,40 zł wypłacanego co miesiąc w 1/6 wysokości (t. j. do 100,90 zł co miesiąc)
- b) koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych – w formie wpłaty na konto wykonawcy badania.

Pokrycie kosztów przejazdów następuje na wniosek uczestnika, w którym należy wskazać środek transportu oraz zakładane koszty dojazdów. Wypłata następuje do wysokości deklarowanych kosztów dojazdu bądź w wysokości maksymalnej (t. j. 100,90 zł) jeżeli deklarowane miesięczne koszty dojazdów przekraczają maksymalną wysokość miesięcznej transzy.

Zasadność przyznania bonu powinna wynikać z diagnozy uczestnika.

Pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego przez deklarowany okres 6 miesięcy, beneficjent wypłaca, na jego wniosek i po udokumentowaniu okresu zatrudnienia, premię w wysokości 1.513,50 zł. Premia stanowi pomoc de minimis dla pracodawcy.

Bon powinien zostać wykorzystany w okresie realizacji projektu, co obejmuje również okres wypłacania premii pracodawcy. W okresie realizacji projektu powinna być możliwa weryfikacja czy pracodawca zatrudnił uczestnika przez wymagany okres.

Do realizacji bonu stażowego stosuje się odpowiednio regulacje dotyczące realizacji staży, w szczególności dotyczące wypłaty stypendium stażowego, pokrywania kosztów opieki nad dzieckiem.

Subsydiowane zatrudnienie

Subsydiowane zatrudnienie jest formą wsparcia polegającą na refundacji pracodawcy całości lub części kosztów zatrudnienia pracownika.

Subsydiowane zatrudnienie jest pomocą publiczną albo pomocą de minimis i musi być realizowane zgodnie z wymogami określonymi w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 2 lipca 2015 r. w sprawie udzielania pomocy de minimis oraz pomocy publicznej w ramach programów operacyjnych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014-2020.

Niezależnie od tego, czy subsydiowane zatrudnienie jest realizowane jako pomoc publiczna czy jako pomoc de minimis pomoc może być udzielona tylko wówczas, gdy utworzone miejsce pracy stanowi wzrost netto liczby pracowników zatrudnionych u danego przedsiębiorcy w porównaniu ze średnią z ostatnich 12 miesięcy. Możliwa jest sytuacja, że utworzone miejsce pracy nie będzie stanowić wzrostu netto liczby zatrudnionych pracowników tylko wówczas, gdy utworzone miejsce pracy zostało zwolnione w następstwie dobrowolnego rozwiązania stosunku pracy, przejścia na rentę z tytułu niezdolności do pracy, przejścia na emeryturę z tytułu osiągnięcia wieku emerytalnego, dobrowolnego zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub rozwiązania stosunku pracy z powodu naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych (por. § 10 ust. 1 pkt 3a i § 25 rozporządzenia).

W przypadku, gdy subsydiowane zatrudnienie jest realizowane jako **pomoc de minimis** kosztami kwalifikowalnymi są wynagrodzenia pracownika, na które składają się

wynagrodzenie brutto oraz opłacane od wynagrodzeń obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne, ponoszone w okresie:

- a) 12 miesięcy – w przypadku pracownika znajdującego się w szczególnie niekorzystnej sytuacji,
- b) 24 miesięcy – w przypadku pracownika znajdującego się w bardzo niekorzystnej sytuacji,
- c) odpowiadającym minimalnemu okresowi czasu wynikającemu z odrębnych przepisów lub ze zbiorowych układów pracy – w przypadku pracownika z niepełnosprawnościami,
- d) 6 miesięcy – w przypadku innych kategorii pracowników.

W przypadku, gdy subsydiowane zatrudnienie jest realizowane jako **pomoc publiczna** kosztami kwalifikowalnymi są wynagrodzeń pracownika, na które składają się wynagrodzenie brutto oraz opłacane od wynagrodzeń obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne, ponoszone w okresie:

- a) do 12 miesięcy od dnia zatrudnienia pracownika znajdującego się w szczególnie niekorzystnej sytuacji,
- b) do 24 miesięcy od dnia zatrudnienia pracownika znajdującego się w bardzo niekorzystnej sytuacji;
- c) zatrudniania pracownika niepełnosprawnego.

Maksymalna intensywność pomocy w przypadku pracowników, o których mowa w pkt a i b wynosi 50% a pracownika niepełnosprawnego 75%.

W przypadku gdy okres subsydiowania zatrudnienia, o którym mowa w pkt a i b jest krótszy niż odpowiednio 12 lub 24 miesiące, wówczas wysokość pomocy publicznej na subsydiowanie zatrudnienia zostaje proporcjonalnie pomniejszona.

Pracownik znajdujący się w szczególnie niekorzystnej sytuacji, pracownik znajdujący się w bardzo niekorzystnej sytuacji lub pracownik niepełnosprawny ma prawo do nieprzerwanego zatrudnienia przez minimalny okres czasu wynikający z odrębnych przepisów lub ze zbiorowych układów pracy, a umowa o pracę może być rozwiązana jedynie w przypadku naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych.

Przez pracownika niepełnosprawnego należy rozumieć osobę, która posiada długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub sensoryczną, utrudniającą jej, w połączeniu z innymi barierami, pełne i skuteczne uczestnictwo w środowisku pracy na równych zasadach z pozostałymi pracownikami.

Bon zatrudnieniowy

Bon zatrudnieniowy stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia uczestnika projektu. Pracodawcę wybiera uczestnik projektu.

Refundacja obejmuje część kosztów wynagrodzenia i składek ubezpieczenia społecznego w wysokości nie wyższej niż wysokość zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i przez okres 12 miesięcy.

Realizacja bonu następuje na podstawie umowy zawartej między beneficjentem a pracodawcą.

Pracodawca w ramach bonu zatrudnieniowego jest zobowiązany do zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy.

W przypadku niewywiązania się pracodawcy z obowiązku zatrudniania bezrobotnego przez okres 18 miesięcy pracodawca zwraca:

- a) kwotę otrzymanej refundacji wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, jeżeli niespełnienie obowiązku nastąpiło w okresie do 12 miesięcy od dnia zatrudnienia bezrobotnego lub
- b) kwotę ustaloną proporcjonalnie do okresu nieutrzymania zatrudnienia wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, jeżeli niespełnienie obowiązku nastąpiło w okresie między 12 a 18 miesiącem zatrudniania uczestnika.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego bezrobotnego pracodawca nie zwraca refundacji otrzymanej za okres zatrudnienia skierowanego bezrobotnego.

Zasadność przyznania bonu powinna wynikać z diagnozy uczestnika.

Bon powinien zostać wykorzystany w okresie realizacji projektu, co obejmuje cały 18-miesięczny okres zatrudnienia.

Bon zatrudnieniowy stanowi pomoc de minimis.

III.4. Instrumenty i usługi rynku pracy służące wparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej (uwzględniając mobilność zawodową na europejskim rynku pracy za pośrednictwem sieci EURES)

W ramach niniejszego typu projektu realizowane mogą być formy wsparcia służące wparciu mobilności międzysektorowej. Chodzi o wsparcie umożliwiające podjęcie pracy w innym sektorze lub branży niż ta, w której uczestnik projektu ma problemy ze znalezieniem pracy, ze względu na posiadane kwalifikacje lub doświadczenie,. W związku z tym w ramach niniejszego typu projektu mogą być również realizowane takie formy jak staże, szkolenia, o ile służą zwiększeniu mobilności międzysektorowej.

Dodatek relokacyjny

Dodatek relokacyjny stanowią środki finansowe przyznawane uczestnikowi projektu na pokrycie kosztów dojazdu lub kosztów zasiedlenia w związku z podjęciem pracy poza dotychczasowym miejscem zamieszkania.

Wysokość dodatku nie może przekraczać 200% przeciętnego wynagrodzenia.

Dodatek może być przyznany pod warunkiem, że:

- a) uczestnik podejmie zatrudnienie w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy, inną pracą zarobkową lub działalność gospodarczą poza miejscem stałego zamieszkania;
- b) odległość od miejsca stałego zamieszkania do miejsca podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub miejsca prowadzenia działalności gospodarczej wynosi co najmniej 50 km lub czas dojazdu do tego miejsca i powrotu do miejsca stałego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie co najmniej 3 godziny dziennie ;
- c) osoba będzie pozostawała w zatrudnieniu lub wykonywała inną pracę zarobkową przez okres co najmniej 6 miesięcy od dnia powstania stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego lub będzie prowadziła działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia działalności gospodarczej, zgodnie z aktualnym wpisem do CEIDG lub KRS.

Beneficjent ma obowiązek zweryfikować warunki przyznania dodatku relokacyjnego, o których mowa wyżej, na podstawie oświadczeń uczestnika lub stosownych dokumentów.

Dodatek relokacyjny może być wypłacony jednorazowo lub w transzach.

Przed udzieleniem wsparcia w postaci dodatku relokacyjnego beneficjent zobowiązany jest do uzyskania od uczestnika projektu oświadczenia o niekaralności karą zakazu dostępu do środków publicznych, o których mowa w art. 5 ust. 3 pkt 1 i 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.

Bon na zasiedlenie

Bon na zasiedlenie polega na przyznaniu uczestnikowi projektu środków finansowych w wysokości nieprzekraczającej 200% przeciętnego wynagrodzenia w związku z podjęciem przez niego poza miejscem dotychczasowego zamieszkania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej z przeznaczeniem na pokrycie kosztów zamieszkania.

Bon może być przyznany pod warunkiem, że:

- a) uczestnik z tytułu wykonywania pracy lub działalności gospodarczej będzie osiągał wynagrodzenie lub przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie oraz będzie podlegał ubezpieczeniom społecznym;
- b) odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości, w której uczestnik zamieszka w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej wynosi co najmniej 80 km lub czas dojazdu do tej

miejsowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie co najmniej 3 godziny dziennie;

- c) uczestnik będzie pozostawał w zatrudnieniu, wykonywał inną pracę zarobkową lub będzie prowadził działalność gospodarczą przez okres co najmniej 6 miesięcy.

Uczestnik, który otrzymał bon na zasiedlenie jest zobowiązany:

- a) do 30 dni od dnia otrzymania bonu na zasiedlenie dostarczyć beneficjentowi dokument potwierdzający podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej i oświadczenie, że spełnia warunek dotyczący odległości od doczasowego miejsca zamieszkania lub czasu dojazdu;
- b) do 7 dni, odpowiednio od dnia utraty zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub zaprzestania wykonywania działalności gospodarczej i od dnia podjęcia nowego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, przedstawić beneficjentowi oświadczenie o utracie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub zaprzestaniu wykonywania działalności gospodarczej i podjęciu nowego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej oraz oświadczenie o spełnieniu warunku dotyczącego odległości od doczasowego miejsca zamieszkania lub czasu dojazdu;
- c) do 8 miesięcy od dnia otrzymania bonu na zasiedlenie udokumentować pozostawanie w zatrudnieniu przez okres 6 miesięcy.

W razie niewywiązywania się z obowiązków, o których mowa wyżej:

- a) w pkt a i b – kwota bonu na zasiedlenie podlega zwrotowi w całości w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania do zwrotu środków;
- b) pkt c – kwota bonu na zasiedlenie podlega zwrotowi proporcjonalnie do udokumentowanego okresu pozostawania w zatrudnieniu, wykonywania innej pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania do zwrotu środków.

Prawa i obowiązki, o których mowa wyżej powinny zostać zamieszczone w umowie zawartej między beneficjentem a uczestnikiem.

Bon powinien zostać wykorzystany w okresie realizacji projektu, co obejmuje również 8-miesięczny okres w jakim uczestnik powinien udokumentować pozostawanie w zatrudnieniu.

Przed udzieleniem wsparcia w postaci bonu na zasiedlenie beneficjent zobowiązany jest do uzyskania od uczestnika projektu oświadczenia o niekaralności karą zakazu dostępu do środków publicznych, o których mowa w art. 5 ust. 3 pkt 1 i 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.

III.5. Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób niepełnosprawnych

Zatrudnienie wspomagane

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.

W przypadku zdiagnozowania potrzeb osoby z niepełnosprawnościami zapewniane jest wsparcie trenera pracy realizującego działania w zakresie zatrudnienia wspomagane.

Trenerem pracy może być osoba, która:

- a) posiada co najmniej średnie wykształcenie oraz podstawową wiedzę w zakresie przepisów prawa pracy i zatrudniania osób niepełnosprawnych;
- b) posiada co najmniej roczne doświadczenie zawodowe, w tym doświadczenie w formie wolontariatu;
- c) posiada co najmniej 3-miesięczne doświadczenie w bezpośredniej pracy z osobami z niepełnosprawnościami lub przeszła szkolenie w zakresie zatrudnienia wspomagane.

Zadania w zakresie zatrudnienia wspomagane są realizowane przez trenera pracy, który może zostać również wsparty przez psychologa, doradcę zawodowego lub terapeutów.

Osoba z niepełnosprawnościami, może w trakcie zatrudnienia wspomagane, korzystać również z usług asystenckich.

Trener pracy realizuje zadanie w zakresie:

- a) motywowania i aktywności osoby z niepełnosprawnościami;
- b) zapewnienia jej wsparcia w zakresie poradnictwa i doradztwa zawodowego oraz wypracowanie profilu zawodowego;
- c) wsparcia w poszukiwaniu pracy i kontaktu z pracodawcą;
- d) wsparcia po uzyskaniu zatrudnienia w zakresie rzecznictwa, poradnictwa i innych form wymaganego wsparcia.

Wymiar czasu pracy i okres zatrudnienia trenera pracy powinien wynikać z indywidualnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami ale nie powinien być dłuższy niż 24 miesiące.

IV. MECHANIZM RACJONALNYCH USPRAWNIENÍ⁵

Mechanizm racjonalnych usprawnień oznacza możliwość finansowania specyficznych usług dostosowawczych lub oddziaływania na szeroko pojętą infrastrukturę, nieprzewidzianych z góry we wniosku o dofinansowanie projektu, lecz uruchamianych wraz z pojawieniem się w projekcie (w charakterze uczestnika lub personelu) osoby z niepełnosprawnością.

Każde racjonalne usprawnienie wynika z relacji przynajmniej trzech czynników:

- a) dysfunkcji związanej z danym uczestnikiem projektu,
- b) barier otoczenia
- c) z charakteru usługi realizowanej w ramach projektu

W ramach przykładowego katalogu kosztów racjonalnych usprawnień jest możliwe sfinansowanie:

- a) kosztów specjalistycznego transportu na miejsce realizacji wsparcia;
- b) dostosowania architektonicznego budynków niedostępnych (np. zmiana miejsca realizacji projektu; budowa tymczasowych podjazdów; montaż platform, wind, podnośników; właściwe oznakowanie budynków poprzez wprowadzanie elementów kontrastowych i wypukłych celem właściwego oznakowania dla osób niewidomych i słabowidzących itp.);
- c) dostosowania infrastruktury komputerowej (np. wynajęcie lub zakup i instalacja programów powiększających, mówiących, kamer do kontaktu z osobą posługującą się językiem migowym, drukarek materiałów w alfabecie Braille'a);
- d) dostosowania akustycznego (wynajęcie lub zakup i montaż systemów wspomagających słyszenie, np. pętli indukcyjnych, systemów FM);
- e) asystenta tłumaczącego na język łątwy;
- f) asystenta osoby z niepełnosprawnością;
- g) tłumacza języka migowego lub tłumacza-przewodnika;
- h) przewodnika dla osoby mającej trudności w widzeniu;
- i) alternatywnych form przygotowania materiałów projektowych (szkoleniowych, informacyjnych, np. wersje elektroniczne dokumentów, wersje w druku powiększonym, wersje pisane alfabetem Braille'a, wersje w języku łątwym, nagranie tłumaczenia na język migowy na nośniku elektronicznym, itp.);
- j) zmiany procedur;

⁵ Mechanizm racjonalnych usprawnień wynika z Wytycznych w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020

- k) wydłużonego czasu wsparcia (wynikającego np. z konieczności wolniejszego tłumaczenia na język migowy, wolnego mówienia, odczytywania komunikatów z ust, stosowania języka łatwego itp.);
- l) dostosowania posiłków, uwzględniania specyficznych potrzeb żywieniowych wynikających z niepełnosprawności.

Każdy wydatek poniesiony w celu ułatwienia dostępu i uczestnictwa w projekcie osób z niepełnosprawnościami jest kwalifikowalny, o ile nie stanowi wydatku niekwalifikowalnego na mocy przepisów unijnych oraz Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków.

W sytuacji pojawienia się w projekcie specjalnych potrzeb osoby lub osób z niepełnosprawnościami, beneficjent ma możliwość dokonania przesunięć środków w ramach budżetu na ten cel. W przypadku braku takiej możliwości, może wnioskować o zwiększenie wartości dofinansowania projektu.

Ponosząc wydatki na mechanizm racjonalnych usprawnień, beneficjent jest zobowiązany do uzasadnienia konieczności poniesienia kosztu racjonalnego usprawnienia z zastosowaniem najbardziej efektywnego dla danego przypadku sposobu (np. prymat wynajmu nad zakupem).

V. KOSZTY DOJAZDU UCZESTNIKA PROJEKTU / PERSONELU PROJEKTU

Zwrot kosztów dojazdu uczestnika projektu na szkolenie lub inną formę wsparcia następuje na podstawie biletu komunikacji publicznej (jednorazowego lub czasowego) lub innego równoważnego dokumentu. Wydatek ten powinien dotyczyć przejazdu z miejsca zamieszkania uczestnika projektu do miejsca uczestnictwa w danej formie wsparcia pod warunkiem, że uczestnik projektu zawnioskuje o sfinansowanie takiego kosztu. Zwrot kosztów dojazdu możliwy jest tylko za te dni, których obecność na zajęciach została poświadczona podpisem uczestnika projektu na liście obecności.

Wniosek o refundację/ finansowanie kosztów dojazdu może mieć formę oświadczenia. W dokumencie tym poza danymi uczestnika projektu należy wskazać co najmniej: trasę, liczbę dni, za które uczestnik chce otrzymać refundację/ otrzymać bilety, koszt dojazdu.

Wniosek/ oświadczenie złożone przez uczestnika projektu może dotyczyć:

- a) prośby otrzymania biletów od realizatora projektu. W takim przypadku, realizator projektu powinien posiadać w dokumentacji projektu następujące dokumenty potwierdzające koszty dojazdu: dokument finansowo – księgowy potwierdzający zakup biletów, dowód zapłaty, listę uczestników projektu, którzy pobrali bilety wraz z podpisem odbioru i listę obecności z odbytych zajęć,
- b) refundacji kosztów dojazdów:
 - transport publiczny – uczestnik przedstawia realizatorowi projektu wszystkie wykorzystane bilety lub bilety w obie strony z jednego dnia przejazdu. Natomiast

realizator projektu, oprócz ww. biletów w dokumentacji projektu powinien posiadać listy obecności z odbytych zajęć (refundacja może dotyczyć tylko tych dni, w których uczestnik projektu korzystał z danej formy wsparcia);

- samochód prywatny - wydatki poniesione przez uczestnika projektu związane z dojazdem własnym samochodem są kwalifikowalne do wysokości nie wyższej niż cena najtańszego biletu transportu publicznego na danej trasie. Wówczas dokumentami potwierdzającymi koszty dojazdu będą: informacja od przewoźnika dotycząca cen biletów na danej trasie wraz z listami obecności z odbytych zajęć.

Przedstawiona informacja od przewoźnika dotycząca cen biletów na danej trasie powinna być wiarygodna i np. może mieć formę:

- a) zaświadczenia wydanego przez przewoźnika i przedłożonego realizatorowi projektu przez uczestnika projektu ubiegającego się o zwrot kosztów dojazdu,
- b) pisma od przewoźnika w odpowiedzi na wystąpienie samego realizatora projektu (może to być pismo "tradycyjne" lub wiadomość e-mail przy czym informacja elektroniczna powinna być podpisana przez osobę upoważnioną do udzielania informacji z ramienia przewoźnika i dodatkowo należy przedstawić wydruk ze strony internetowej przewoźnika potwierdzający, iż adres e-mail z którego wysłana została odpowiedź jest oficjalnym adresem e-mail do kontaktu),
- c) wydruku ze strony internetowej przewoźnika odnośnie ceny biletu na danej trasie,
- d) w przypadku, gdy na danej trasie nie funkcjonuje transport publiczny, informacja od przewoźnika powinna dotyczyć przewidywalnej ceny biletu na danej trasie lub też ceny biletu dotyczącej miejscowości położonej najbliższej, do której kursuje środek transportu danego przewoźnika.

przypadkach uzasadnionych racjonalnością wydatkowania środków, za koszt kwalifikowalny można uznać koszt zakupu biletów okresowych, trasowanych, imiennych dla uczestników projektu. Gdy dana forma wsparcia nie odbywa się w sposób ciągły, ale np. w wybrane dni tygodnia lub w przypadkach nieobecności uczestnika projektu na zajęciach, koszt biletu okresowego należy kwalifikować proporcjonalnie w stosunku do faktycznej ilości dojazdów uczestnika na miejsce realizacji formy wsparcia w okresie, którego dotyczy bilet. Ponadto, gdy zajęcia nie odbywają się w sposób ciągły, a koszt zakupu biletu okresowego jest niższy niż zakup biletów jednorazowych, istnieje możliwość refundacji pełnego kosztu zakupu biletu okresowego.

Realizator projektu powinien za każdym razem, przy wyborze właściwego sposobu rozliczania kosztów dojazdu dokonać analizy ekonomicznej, tak aby poniesiony wydatek był racjonalny i efektywny, poniesiony z zachowaniem zasad uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów.

Dobłą praktyką jest również opracowanie przez realizatora projektu szczegółowych zasad zwrotu kosztów dojazdów i przedstawienie ich każdemu uczestnikowi projektu przed przystąpieniem do pierwszej formy wsparcia.

Zwrot kosztu dojazdu personelu projektu powinien odbywać się na zasadach standardowych obowiązujących u Beneficjenta pod warunkiem zachowania racjonalności wydatków oraz zgodności z wnioskiem o dofinansowanie projektu.

VI. KATALOG CEN RYNKOWYCH

Poniższe zestawienie podaje maksymalne ceny rynkowe brutto (w przypadku wynagrodzenia personelu tzw. ubruttowane brutto) wydatków najczęściej występujących we wnioskach o dofinansowanie projektu.

Nie jest to katalog zamknięty i inne koszty związane z realizacją projektu, które nie zostały w nim ujęte, powinny być zgodne z cenami rynkowymi oraz spełniać zasady kwalifikowalności wydatków określone w Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020.

Wszystkie koszty będą rozpatrywane zgodnie ze specyfiką ocenianego projektu. Podczas analizy poziomu zaplanowanych w projekcie stawek, oceniający będą brali pod uwagę takie aspekty jak: wielkość/wartość projektu, wielkość grupy docelowej, złożoność zadań zaplanowanych do realizacji czy czasowe zaangażowanie personelu projektu oraz wykonawcy realizującego usługę, co oznacza, że ceny w podanych wysokościach, nie będą zatwierdzane „automatycznie”.

W przypadku założenia w ramach projektu maksymalnej ceny, określonej dla danego wydatku należy ten fakt szczegółowo uzasadnić we wniosku o dofinansowanie projektu.

Zgodnie z Wytycznymi w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach EFRR, EFS oraz FS na lata 2014-2020 podatek od towarów i usług (VAT) może być uznany za wydatek kwalifikowalny tylko wtedy, gdy został faktycznie poniesiony i nie ma prawnej możliwości odzyskania podatku VAT.

Przedstawione poniżej ceny zawierają podatek od towarów i usług VAT. W przypadku niekwalifikowania podatku VAT należy zaplanować w budżecie projektu koszty proporcjonalnie niższe.

VI.1. Personel projektu/wykonawca usługi

Przy ocenie kwalifikowalności wydatków związanych z zatrudnieniem personelu pod uwagę będzie brany wymiar zatrudnienia danego pracownika na umowę o pracę i powiązana z nim wysokość wynagrodzenia. Przykładowo przy zatrudnieniu na ½ etatu wynagrodzenie nie może wynikać z przemnożenia liczby przepracowanych godzin i podanej w zestawieniu ceny jednostkowej ponieważ prowadzić to będzie do nieuzasadnionego zawyżenia poziomu wynagrodzeń.

Wydatki związane z wynagrodzeniem personelu są kwalifikowane pod warunkiem, że ich wysokość odpowiada wynagrodzeniom faktycznie stosowanym u beneficjenta na analogicznych stanowiskach lub na stanowiskach wymagających analogicznych kwalifikacji.

Natomiast przy ocenie kwalifikowalności i racjonalności kosztów związanych z zaangażowaniem osoby fizycznej na umowę cywilnoprawną, będącej wykonawcą w projekcie, pod uwagę będzie brana liczba godzin zaangażowania tej osoby w celu wykonania powierzonego zadania oraz czas jego trwania. Dlatego też biorąc pod uwagę zasadę nakład / rezultat możliwe jest zastosowanie wyższej stawki godzinowej w przypadku mniejszej liczby godzin na realizację zadania. Jednocześnie przy większym zaangażowaniu ww. wykonawcy, tj. większej liczbie godzin na wykonanie zadania w określonym czasie stawka wynagrodzenia za godzinę pracy powinna być niższa, by łączny wydatek mógł zostać uznany za racjonalny. Jednocześnie wskazana poniżej maksymalna cena rynkowa za godzinę pracy na poszczególnych stanowiskach nie może być stosowana automatycznie i nie powinna być przekraczana.

Poz.	Nazwa	Wymagania	Maksymalna cena rynkowa	Jednostka miary
1	Trener	<ul style="list-style-type: none"> – wydatek kwalifikowalny, o ile beneficjent realizujący samodzielnie w ramach projektu dane szkolenie i angażujący w związku z tym trenera, posiada wpis do RIS prowadzonego przez WUP właściwy ze względu na siedzibę beneficjenta. – wydatek kwalifikowalny, o ile trener posiada wykształcenie wyższe/zawodowe lub certyfikaty/zaświadczenia/inne oraz – doświadczenie zawodowe umożliwiające przeprowadzenie danego wsparcia, przy czym minimalne doświadczenie zawodowe w danej dziedzinie nie powinno być krótsze niż 2 lata. 	85,00 zł	godzina dydaktyczna, tj. 45 minut zegarowych
2	Doradca zawodowy	<ul style="list-style-type: none"> – wydatek kwalifikowalny, o ile doradca zawodowy posiada wykształcenie wyższe (psychologiczne, w kierunku psychologii 	80,00 zł	godzina zegarowa

		<p>doradztwa zawodowego albo podobne albo ukończone odpowiednie studia podyplomowe)/zawodowe lub certyfikaty/zaświadczenia/inne</p> <ul style="list-style-type: none"> – doświadczenie zawodowe umożliwiające przeprowadzenie danego wsparcia, przy czym minimalne doświadczenie zawodowe w danej dziedzinie/w pracy z określoną grupą docelową nie powinno być krótsze niż 2 lata, – wydatek kwalifikowany o ile podmiot realizujący usługę posiada wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencję zatrudnienia 		
3	Psycholog	<ul style="list-style-type: none"> – wydatek kwalifikowalny, o ile psycholog posiada wykształcenie wyższe/zawodowe lub certyfikaty/zaświadczenia/inne oraz – doświadczenie zawodowe umożliwiające przeprowadzenie danego wsparcia, przy czym minimalne doświadczenie zawodowe w danej dziedzinie/w pracy z określoną grupą docelową nie powinno być krótsze niż 2 lata, – zgodnie z Ustawą dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów psychologiem może być osoba, która uzyskała w polskiej uczelni dyplom magistra psychologii lub uzyskała za granicą wykształcenie uznane za równorzędne w Rzeczypospolitej Polskiej, posiada pełną zdolność do czynności prawnych, włada językiem polskim w mowie i piśmie w zakresie koniecznym do wykonywania zawodu psychologa, – odbyła podyplomowy staż zawodowy, pod merytorycznym nadzorem psychologa posiadającego prawo wykonywania zawodu, który ponosi odpowiedzialność za czynności zawodowe wykonywane przez psychologa - stażystę. W trakcie podyplomowego stażu zawodowego psycholog uzyskuje ograniczone prawo wykonywania zawodu. Po odbyciu stażu uzyskała prawo wykonywania zawodu psychologa 	85,00 zł	godzina zegarowa
4	Pośrednik pracy	<ul style="list-style-type: none"> – wydatek kwalifikowalny, o ile pośrednik posiada wykształcenie wyższe/zawodowe lub certyfikaty/zaświadczenia/inne oraz 	85,00 zł	godzina zegarowa

		<ul style="list-style-type: none"> – doświadczenie zawodowe umożliwiające przeprowadzenie danego wsparcia, przy czym minimalne doświadczenie zawodowe w danej dziedzinie/w pracy z określoną grupą docelową nie powinno być krótsze niż 2 lata, – wydatek kwalifikowany o ile podmiot realizujący usługę posiada wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencję zatrudnienia 		
5	Broker edukacyjny	<ul style="list-style-type: none"> – wydatek kwalifikowalny, o ile broker posiada wykształcenie wyższe kierunkowe oraz certyfikaty/zaświadczenia/inne umożliwiające przeprowadzenie danego wsparcia. Zgodnie z zapisami http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl/dane_kompetencji!browse.action?reload=true Broker edukacyjny powinien posiadać wykształcenie wyższe pierwszego stopnia najlepiej na kierunkach: doradztwo zawodowe, pedagogika, andragogika, psychologia, socjologia, praca socjalna. Wskazane jest też ukończenie studiów podyplomowych na specjalności „Broker edukacyjny”, które mają na celu przygotowanie do skutecznej realizacji zadań oraz pomoc w zdobyciu wiedzy interdyscyplinarnej i umiejętności w zakresie: diagnozy, poradnictwa, własnego rozwoju i prowadzenia działalności gospodarczej. – wydatek kwalifikowalny, o ile broker posiada co najmniej trzyletnie doświadczenie umożliwiające przeprowadzenie danego wsparcia. 	50 zł 3500 zł	godzina zegarowa etat lub umowa cywilno-prawnej z czasem pracy 160 h/m-c.
6	Poradnictwo specjalistyczne (usługi świadczone dla uczestników projektu)	<ul style="list-style-type: none"> – wykształcenie wyższe kierunkowe związane z przedmiotem świadczonego poradnictwa oraz certyfikaty/zaświadczenia/ inne umożliwiające przeprowadzenie danego wsparcia. – wydatek kwalifikowalny, o ile specjalista posiada doświadczenie zawodowe umożliwiające przeprowadzenie danego wsparcia, przy czym minimalne doświadczenie zawodowe w danej dziedzinie/w pracy z określoną grupą docelową nie powinno być krótsze niż 2 lata. 	125 zł	godzina zegarowa

7	Coach	<ul style="list-style-type: none"> – wykształcenie wyższe oraz posiadanie certyfikatu/uzyskanie akredytacji coacha np. Izby Coachingu, ICF, ICC lub równoważne – wydatek kwalifikowalny, o ile specjalista posiada doświadczenie zawodowe umożliwiające przeprowadzenie danego wsparcia, przy czym minimalne doświadczenie zawodowe w danej dziedzinie/w pracy z określoną grupą docelową nie powinno być krótsze niż 2 lata. 	125 zł	godzina zegarowa
8	Asystent osobisty osoby niepełnosprawnej	<ul style="list-style-type: none"> – usługa asystencka jest świadczona przez: <ul style="list-style-type: none"> – osoby posiadające doświadczenie (minimum roczne) w realizacji usług asystenckich, w tym zawodowe, wolontariackie lub osobiste, wynikające z pełnienia roli opiekuna faktycznego; – osoby bez adekwatnego doświadczenia, które odbyły minimum 60-godzinne; szkolenie asystenckie. – wykształcenie zawodowe, min. średnie. 	25 zł	godzina zegarowa
9	Asystent osoby niepełnosprawnej	<ul style="list-style-type: none"> – warunkiem zatrudnienia AON jest ukończone kształcenie w zawodzie asystenta osoby niepełnosprawnej zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. poz. 184, z późn. zm.); 	30 zł 2 700 zł	godzina zegarowa umowa cywilno-prawna z czasem pracy 160 h/m-c.
10	Doradca (np. biznesowy, prawny, finansowy)	<ul style="list-style-type: none"> – wykształcenie wyższe/zawodowe lub certyfikaty/zaświadczenia/inne umożliwiające przeprowadzenie danego wsparcia, – co najmniej 2 - letnie doświadczenie zawodowe umożliwiające przeprowadzenie danego wsparcia, przy czym minimalne doświadczenie zawodowe w danej dziedzinie/w pracy z określoną grupą docelową nie powinno być krótsze niż 2 lata. 	135 zł	godzina zegarowa

VI.2. Towary i usługi

Podane poniżej ceny należy traktować jako maksymalne.

Poz.	Nazwa	Warunek kwalifikowalności	Maksymalna cena rynkowa	Jednostka miary
1	Lunch / obiad / kolacja	<ul style="list-style-type: none"> – koszt obejmuje dwa dania (zupa i drugie danie) oraz napój, przy czym istnieje możliwość szerszego zakresu usługi, o ile mieści się w określonej cenie rynkowej, – w przypadku lunchu / obiadu wydatek jest kwalifikowalny o ile wsparcie dla tej samej grupy osób w danym dniu trwa co najmniej 6 godzin lekcyjnych (tj. 6*45 minut), – w przypadku kolacji wydatek kwalifikowalny, o ile finansowana jest usługa noclegowa, – cena rynkowa powinna być uzależniona od rodzaju oferowanej usługi i jest niższa, jeśli finansowany jest mniejszy zakres usługi (np. obiad składający się tylko z drugiego dania i napoju), – cena uwzględnia koszt dowozu, opakowania i obsługi 	35,00 zł	osobodzień
2	Przerwa kawowa	<ul style="list-style-type: none"> – forma wsparcia w ramach której ma być świadczona przerwa kawowa dla tej samej grupy osób w danym dniu trwa co najmniej 4 godziny lekcyjne, – obejmuje kawę, herbatę, wodę, mleko, cukier, cytrynę, drobne słone lub słodkie przekąski typu paluszki lub kruche ciastka lub owoce, przy czym istnieje możliwość szerszego zakresu usługi, o ile mieści się w określonej cenie rynkowej, – cena rynkowa powinna być uzależniona od rodzaju oferowanej usługi i jest niższa, jeśli finansowany jest mniejszy zakres usługi (np. kawa, herbata, woda, mleko, cukier, cytryna bez drobnych słonych lub słodkich przekąsek) 	15,00 zł	osobodzień
3	Wynajem sali komputerowej z pełnym wyposażeniem	<ul style="list-style-type: none"> – koszt obejmuje salę wyposażoną zgodnie z potrzebami projektu, m.in. w stoły, krzesła, rzutnik multimedialny z ekranem, min. 12 stanowisk komputerowych, tablice flipchart lub tablice suchościeralne, bezprzewodowy dostęp do Internetu 	65,00 zł	godzina zegarowa

		<p>oraz koszty utrzymania sali, w tym energii elektrycznej,</p> <ul style="list-style-type: none"> – wydatek kwalifikowalny, o ile sala oraz budynek, w którym ona się znajduje, zapewnia odpowiednie warunki socjalne, BHP oraz dostęp dla osób z niepełnosprawnością (niwelowanie barier architektonicznych), przy czym obowiązek ten nie dotyczy udostępnienia sal szkoleniowych jako wkład własny w projekcie - w takiej sytuacji wnioskodawca w ramach dofinansowania może zastosować mechanizm racjonalnych usprawnień – cena dotyczy wynajmu sali na szkolenie specjalistyczne wymagające określonego typu sprzętu, min. 12 stanowisk komputerowych (cena powinna być niższa jeśli koszt obejmuje mniejszą liczbę stanowisk komputerowych) – cena obejmuje wynajem krótkoterminowy (w przypadku wynajmu sali na okres dłuższy niż 80 godzin zegarowych cena powinna być niższa) – cena nie dotyczy wynajmu sal wyposażonych w sprzęt specjalistyczny umożliwiający udział we wsparciu osób z innymi rodzajami niepełnosprawności niż niepełnosprawność ruchowa (np. sala z pętlą indukcyjną) 		
4	Wynajem sali szkoleniowej	<ul style="list-style-type: none"> – koszt obejmuje salę wyposażoną zgodnie z potrzebami projektu, m.in. w stoły, krzesła, rzutnik multimedialny z ekranem, stanowiska komputerowe, tablice flipchart lub tablice suchościeralne, bezprzewodowy dostęp do Internetu oraz koszty utrzymania sali, w tym energii elektrycznej, – wydatek kwalifikowalny, o ile sala oraz budynek, w którym ona się znajduje, zapewnia odpowiednie warunki socjalne, BHP oraz dostęp dla osób z niepełnosprawnością (niwelowanie barier 	45,00 zł	godzina zegarowa

		<p>architektonicznych), przy czym obowiązek ten nie dotyczy udostępnienia sal szkoleniowych jako wkład własny w projekcie - w takiej sytuacji wnioskodawca w ramach dofinansowania może zastosować mechanizm racjonalnych usprawnień</p> <ul style="list-style-type: none"> - cena dotyczy też wynajmu sali na różnego typu grupowe spotkania merytoryczne, o ile ich realizacja jest niezbędna i wynika z celu realizacji projektu, zaś cena powinna być niższa, jeśli koszt nie obejmuje wyposażenia określonego jak dla wynajmu sali szkoleniowej - cena obejmuje wynajem krótkoterminowy (w przypadku wynajmu sali na okres dłuższy niż 80 godzin zegarowych cena powinna być niższa) - cena nie dotyczy wynajmu sal wyposażonych w sprzęt specjalistyczny umożliwiający udział we wsparciu osób z innymi rodzajami niepełnosprawności niż niepełnosprawność ruchowa (np. sala z pętlą indukcyjną) 		
5	Wynajem sali na spotkania indywidualne	<ul style="list-style-type: none"> - koszt obejmuje salę wyposażoną zgodnie z potrzebami projektu, m.in. w stoły, krzesła, rzutnik multimedialny z ekranem, stanowiska komputerowe, tablice flipchart lub tablice suchościeralne, bezprzewodowy dostęp do Internetu oraz koszty utrzymania sali, w tym energii elektrycznej, - wydatek kwalifikowalny, o ile sala oraz budynek, w którym ona się znajduje, zapewnia odpowiednie warunki socjalne, BHP oraz dostęp dla osób z niepełnosprawnością (niwelowanie barier architektonicznych), przy czym obowiązek ten nie dotyczy udostępnienia sal szkoleniowych jako wkład własny w projekcie - w takiej sytuacji wnioskodawca w ramach dofinansowania może zastosować mechanizm racjonalnych usprawnień 	30,00 zł	godzina zegarowa

		<ul style="list-style-type: none"> – cena obejmuje wynajem krótkoterminowy (w przypadku wynajmu sali na okres dłuższy niż 80 godzin zegarowych cena powinna być niższa) – cena nie dotyczy wynajmu sal wyposażonych w sprzęt specjalistyczny umożliwiający udział we wsparciu osób z innymi rodzajami niepełnosprawności niż niepełnosprawność ruchowa (np. sala z pętlą indukcyjną) 		
6	Zwrot kosztów dojazdu	<ul style="list-style-type: none"> – wydatek kwalifikowalny w związku z uzasadnionymi potrzebami grupy docelowej, – wydatek kwalifikowalny do wysokości opłat za środki transportu publicznego szynowego lub kołowego zgodnie z cennikiem biletów II klasy obowiązującym na danym obszarze, także w przypadku korzystania ze środków transportu prywatnego (w szczególności samochodem lub taksówką) jako refundacja wydatku faktycznie poniesionego do ww. wysokości 	cena uzależniona od cenników operatorów komunikacji publicznej.	
7	Stypendium stażowe	<ul style="list-style-type: none"> – czas pracy osoby odbywającej staż nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a w przypadku osób z niepełnosprawnościami zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności - 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, – w przypadku zwolnienia lekarskiego z powodu choroby osobie odbywającej staż/praktykę przysługuje za okres zwolnienia 100% stypendium stażowego 	w okresie odbywania stażu stażycie przysługuje stypendium stażowe, które wynosi brutto miesięcznie 120% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jeżeli miesięczna liczba godzin stażu wynosi nie mniej niż 160 godzin miesięcznie – w przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin, wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie	
8	Stypendium szkoleniowe	<ul style="list-style-type: none"> – szkolenia dla uczestników projektu są rodzajem aktywizacji zawodowej prowadzonej w formie kursu obejmującego przeciętnie nie mniej niż 25 godzin zegarowych w tygodniu, 	osobom uczestniczącym w szkoleniach przysługuje stypendium szkoleniowe, które miesięcznie wynosi 120% zasiłku o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt	

		<p>chyba że przepisy odrębne przewidują niższy wymiar szkolenia,</p> <ul style="list-style-type: none"> – podstawą do wypłacenia stypendium jest obecność na zajęciach 	<p>1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin; w przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin szkolenia, wysokość stypendium szkoleniowego ustala się proporcjonalnie, z tym, że stypendium to nie może być niższe niż 20% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.</p>
9	Koszty związane z odbywaniem stażu	<ul style="list-style-type: none"> – zgodnie z Wytycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020 katalog wydatków przewidzianych ramach projektu może uwzględniać koszty inne niż stypendium, opiekę nad dziećmi lub osobami zależnymi czy opiekuna stażysty związane z odbywaniem stażu (np. koszty dojazdu, koszty wyposażenia stanowiska pracy w niezbędne materiały i narzędzia dla stażysty, koszty eksploatacji materiałów i narzędzi, szkolenia BHP stażysty, itp. 	<p>w wysokości nieprzekraczającej 5 000,00 zł brutto na 1 stażystę (ostateczne rozliczenie kosztu dokonane zostanie na podstawie faktycznie poniesionych i udokumentowanych wydatków)</p>
10	Wynagrodzenie opiekuna stażysty	<ul style="list-style-type: none"> – refundacja podmiotowi przyjmującemu na staż wynagrodzenia opiekuna stażysty w zakresie odpowiadającym częściowemu lub całkowitemu zwolnieniu go od świadczenia pracy na rzecz realizacji zadań związanych z opieką nad grupą stażystów (do 3 osób); lub – refundacja podmiotowi przyjmującemu na staż dodatku do wynagrodzenia opiekuna stażysty, w sytuacji, gdy nie został zwolniony od świadczenia pracy 	<p>w wysokości obliczonej jak za urlop wypoczynkowy, ale nie więcej niż 5 000,00 zł brutto miesięcznie, refundację wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do liczby rzeczywistych godzin opieki nad grupą stażystów zrealizowanych przez opiekuna</p> <p>w wysokości nieprzekraczającej 500,00 zł brutto miesięcznie</p>

11	Badania lekarskie standardowe		65,00 zł	osoba
12	Badania lekarskie specjalistyczne		180,00 zł	osoba
13	Wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy	<ul style="list-style-type: none"> – realizacja tego instrumentu musi być zgodna z rozporządzeniami: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rozporządzeniem Ministra Infrastruktury i Rozwoju w sprawie udzielenia pomocy publicznej oraz pomocy de minimis w ramach programów operacyjnych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014-2020 z dnia 2 lipca 2015 r., ✓ Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej z dnia 14 lipca 2017 r. 	do 600% przeciętnego wynagrodzenia (rozumianego jako przeciętne wynagrodzenie w poprzednim kwartale, od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych).	
14	Materiały dla uczestników	<ul style="list-style-type: none"> – cena obejmuje zestaw składający się z teczki, notesu i długopisu – wydatek kwalifikowalny, o ile przewidziane są w ramach realizowanego projektu szkolenia/warsztaty/doradztwo – cena rynkowa powinna być uzależniona od rodzaju oferowanej usługi i jest niższa, jeśli finansowany jest mniejszy zakres usługi (np. notes i długopis) – zakup pendrive jest uzasadniony, w przypadku wystąpienia dużej ilości materiałów szkoleniowych nagrywanych na pendrive zamiast wydruku tych materiałów 	długopis - 1,50 zł notes - 4,50 zł teczka - 2,50 zł komplet - 8,50 zł pendrive z nagranyymi materiałami szkoleniowymi – 15 zł	
15	Opieka nad osobą zależną	<ul style="list-style-type: none"> – wydatek kwalifikowalny w okresie objęcia wsparciem uczestnika, np. odbywania szkolenia, stażu, – okres finansowania opieki nie może przekraczać 6 miesięcy, 	miesięcznie nie więcej niż ½ zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	

		– opieki wymaga dziecko do lat 7 lub osoba zależna (osoba połączona z uczestnikiem projektu więzami rodzinnymi lub powinowactwem lub pozostająca z nim we wspólnym gospodarstwie domowy, wymagająca, ze względu na stan zdrowia lub wiek, stałej opieki)	
--	--	--	--

VI.3. Szkolenia

W przypadku szkoleń wskazane poniżej standardy należy traktować jako typowe. Dopuszczalne są odstępstwa zarówno w zakresie długości trwania szkolenia⁶ jak i kosztów jego realizacji pod warunkiem należytego uzasadnienia.

Koszty realizacji szkoleń muszą być zgodne z cenami rynkowymi oraz spełniać zasady kwalifikowalności wydatków określone w „Wytocznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020”.

Poz.	Nazwa szkolenia	Typowa długość trwania szkolenia	Maksymalna cena rynkowa za szkolenie dla 1 osoby
1	Księgowość	130 godzin	1 900,00 zł
2	Magazynier/magazynier z obsługą wózka widłowego	130 godzin	1 500,00 zł
3	Obsługa kasy fiskalnej	25 godzin	500,00 zł
4	Obsługa komputerowego programu biurowego (np. MS Excel, Open Office Calc, MS Word)	20 godzin	650,00 zł
5	Kwalifikowany pracownik ochrony fizycznej	zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie wymagań w zakresie szkoleń i kursów potwierdzających przygotowanie teoretyczne i praktyczne w zakresie wyszkolenia strzeleckiego, samoobrony, technik interwencyjnych oraz znajomości przepisów prawa związanych z	1 400,00 zł

⁶ O ile program szkolenia nie wynika z obowiązujących przepisów.

		wykonywaniem ochrony osób i mienia wymiar godzinowy szkolenia to minimum 245 godzin	
6	Operator koparko-ładowarki	w przypadku szkolenia na operatora koparko- ładowarki program szkolenia powinien być zgodny z rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 20 września 2001r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych (Dz. U. Nr 118 poz. 1263)- § 24 i musi być zgodny z programem nauczania opracowanym przez Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego w Warszawie. – tj. 176 godzin	1 800,00 zł
7	Opiekun osoby starszej, niepełnosprawnej lub zależnej	100 godzin	1 000,00 zł
8	Prawo jazdy kat. B	60 godzin	1 300,00 zł
9	Prawo jazdy kategorii B+E	35 godzin	1 050,00 zł
10	Prawo jazdy kat. C + E	45 godzin	1 850,00 zł
11	Prawo jazdy kat. C	50 godzin	1 900,00 zł
12	Prawo jazdy kat. D na bazie kat. B	80 godzin	3 900,00 zł
13	Prawo jazdy kat. D na bazie kat. C	60 godzin	2 850,00 zł
14	Kwalifikacja wstępna	zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Infrastruktury z dnia 1 kwietnia 2010 r. w sprawie szkolenia kierowców wykonujących przewóz drogowy szkolenie w ramach kwalifikacji wstępnej trwa 280 godzin	5 500,00 zł
15	Kwalifikacja wstępna przyspieszona	zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Infrastruktury z dnia 1 kwietnia 2010 r. w sprawie szkolenia kierowców wykonujących przewóz drogowy szkolenie w ramach kwalifikacji wstępnej przyspieszonej trwa 140 godzin	2 950,00 zł
16	Kwalifikacja wstępna uzupełniająca	zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Infrastruktury z dnia 1 kwietnia 2010 r. w sprawie szkolenia kierowców wykonujących przewóz drogowy szkolenie w ramach kwalifikacji wstępnej uzupełniającej trwa 70 godzin	1 750,00 zł

17	Kwalifikacja wstępna uzupełniająca przyspieszona	zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Infrastruktury z dnia 1 kwietnia 2010 r. w sprawie szkolenia kierowców wykonujących przewóz drogowy szkolenie w ramach kwalifikacji wstępnej uzupełniającej przyspieszonej trwa 35 godzin	700,00 zł
18	Kucharz	140 godzin	1450,00 zł
19	Podstawy obsługi komputera	40 godzin	500,00 zł
20	Kadry-płace	110 godzin	1850,00 zł
21	Przedstawiciel handlowy	70 godzin	700,00 zł
22	<p>Szkolenie nieokreślone w projekcie, zaplanowane pod diagnozowane potrzeby uczestników (zakup usługi). Stawka obejmuje koszty osobowe, sali, materiałów szkoleniowych, cateringu, egzaminu zewnętrznego.</p> <p>Koszty egzaminów zewnętrznych są kwalifikowalne tylko w stosunku do szkoleń prowadzących do uzyskania kwalifikacji.</p> <p>Wyboru rodzaju szkolenia dla danego uczestnika należy dokonać po opracowaniu IPD (lub innego dokumentu pełniącego analogiczną funkcję)</p>	Wybór powinien zostać dokonany zgodnie z <i>Wytycznymi w zakresie kwalifikowalności wydatków</i> i zapisami umowy o dofinansowanie projektu. Ostateczna cena każdego szkolenia uzależniona jest od różnych czynników m. in. stawek obowiązujących na rynku, długości i zakresu szkolenia.	średnio 2 000,00 zł