ZESTAWIENIE UWAG

zgłoszonych przez organizacje pozarządowe do założeń pilotażowego konkursu pn. „Gotowi do pracy – włączenie osób niepełnosprawnych w rynek pracy” (konkurs o zlecenie realizacji zadań nr 1/2016)

| **L.p.** | **Część dokumentu do którego odnosi się uwaga** | **Zgłaszający uwagi** | **Treść uwagi (propozycja rozwiązania/ usunięcie zapisu / dodanie zapisu)** | Uzasadnienie uwagi | Stanowisko PFRON |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.** | **Rozdział III** | **Warmińsko-Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych** | W tym lub innym miejscu zasad konkursu warto by określić cele pilotażu, metodologię badań prowadzonych w trakcie i po zakończeniu projektów, w jaki sposób PFRON, projektodawcy i inne podmioty byliby zaangażowani w badania i sposób spożytkowania wniosków i rekomendacji z pilotażu. | Określenie w założeniach pilotażu tych kwestii dałoby większe prawdopodobieństwo pozytywnych efektów konkursu pilotażowego, większe zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron. | Uwaga uwzględniona – w treści ogłoszenia o konkursie wskazane zostały cele pilotażu. |
|  |  |  |  |  |  |
| **2.** | **Rozdział IV pkt b** | **Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR** | Indywidualne spotkania z BO rozłożone w czasie (od 5-10 godzin w zależności od potrzeb i deficytów BO), czego efektem ostatecznym będzie rzetelne wypracowanie Indywidualnego Planu Działania. | Dotychczas IPD przygotowywane było podczas 5-godzinnego spotkania z BO. Jednak, aby IPD było rzetelnie wypracowane BO musi dokładnie poznać własne zasoby, określić możliwości i potrzeby. Jest to możliwe do zrealizowania wówczas, gdy spotkania z BO odbywałyby się kilkukrotnie, a wtedy po głębszym poznaniu siebie przygotowana ścieżka zawodowa byłoby bardziej przemyślana i mogłaby przynieść realne efekty. | Zgłoszona uwaga odnosi się do zacytowanej treści rozporządzenia MPiPS. Nie może zatem być przez PFRON uwzględniona. |
| **Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich POMOC MALTAŃSKA** | Przygotowanie i wdrożenie indywidualnego planu drogi zawodowej. | Projekt ma na celu aktywizację zawodową – wejście ON na rynek pracy i nie ma w nim przestrzeni na coaching osobisty. |
|  |  |  |  |  |  |
| **3.** | **Rozdział IV pkt c** | **Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR** | Szkolenie z zakresu aktywizacji zawodowej podczas WAZ rozłożone w czasie 5-6 dni po 4 godziny. | Zajęcia FAR realizowane były w ciągu dwóch dni po 8 godzin. Podczas zajęć w trybie 8-godzinnym wykonywana jest jednostajnie dość wyczerpująca praca umysłowa - dla osoby niepełnosprawnej jest to dużym wysiłkiem, jednak z uwagi na natłok informacji - niedostatecznie efektywna. Lepszym rozwiązaniem byłoby zorganizowanie zajęć w trybie 4- godzinnym rozłożonym w ciągu kilku dni. Czas pomiędzy zajęciami mógłby być spożytkowany na dokładną, konstruktywną analizę swojej sytuacji życiowej i zawodowej, co w efekcie prowadziłoby do zwiększenia motywacji i aktywności. | Zgłoszona uwaga odnosi się do zacytowanej treści rozporządzenia MPiPS. Nie może zatem być przez PFRON uwzględniona. |
|  |  |  |  |  |  |
| **4.** | **Rozdział IV ostatnie zdanie** | **Porozumienie AUTYZM-POLSKA**  **Fundacja SYNAPSIS** | **Dodanie wyrazu** *„treningów”* i nadanie zdaniu brzmienia:  *Zadanie będzie mogło być uzupełnione poprzez: „organizowanie i prowadzenie szkoleń, kursów, warsztatów, treningów grup środowiskowego wsparcia oraz zespołów aktywności społecznej dla osób niepełnosprawnych – aktywizujących zawodowo i społecznie te osoby” (§ 1 pkt 2 rozporządzenia).* | Osoby z niektórymi rodzajami niepełnosprawności (np. autyzmem czy Zespołem Aspergera) potrzebują długotrwałego treningu pewnych umiejętności. Planowanie i prowadzenie takich treningów nie mieści się np. w kategorii „warsztaty” ponieważ musi być powtarzane wielokrotnie, cyklicznie w odniesieniu do tych samych osób i tych samych umiejętności. | Zgłoszona uwaga odnosi się do zacytowanej treści rozporządzenia MPiPS. Nie może zatem być przez PFRON uwzględniona. |
| **Rozdział IV** | **Stowarzyszenie Pomocy Niepełnosprawnym Kierowcom SPINKA** | **Po słowach:** *Zadanie będzie mogło być uzupełnione poprzez: „organizowanie i prowadzenie szkoleń, kursów, warsztatów, grup środowiskowego wsparcia oraz zespołów aktywności społecznej dla osób niepełnosprawnych – aktywizujących zawodowo i społecznie te osoby”,* **proponuje się dodać**: *oraz prowadzenie grupowych i indywidualnych zajęć, które mają na celu nabywanie, rozwijanie i podtrzymywanie umiejętności niezbędnych do samodzielnego funkcjonowania osób niepełnosprawnych* (§ 1 pkt 2**, 5a** rozporządzenia). | Sposób łączenia zadań z rozporządzenia nie zapewnia oczekiwanej skuteczności wsparcia. Bez umiejętności, o których mowa w § 1, pkt 5a rozporządzenia, nie ma **zintegrowanych** działań na rzecz włączania osób niepełnosprawnych w rynek pracy. Nabycie tych umiejętności stanowi największą trudność i **jest kluczowe dla skuteczności wszelkich działań z zakresu:**  a) doradztwa zawodowego,  b) przygotowanie i wdrożenie indywidualnego planu drogi życiowej i zawodowej,  c) prowadzenie specjalistycznego poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, mających na celu przygotowanie do aktywnego poszukiwania pracy i utrzymania w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. | **Uwaga niezasadna.** Realizacja działań wskazanych w § 1 pkt 5 rozporządzenia MPiPS służy usprawnieniu naruszonych funkcji organizmu. Rodzaj przewidzianych w tym zadaniu działań nie jest wprost związany z aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. W działaniach dotyczących grup środowiskowego wsparcia i zespołów aktywności społecznej możliwe są zintegrowane działania, które prowadzić będą do włączenia ON w rynek pracy. |
|  |  |  |  |  |  |
| **5.** | **Rozdział V ust. 1** | **Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną** | W ust. 1 proponuje się dodanie pkt 4:  4) konsorcja, których liderem są organizacje pozarządowe w tym fundacje i stowarzyszenia; | Rozszerzenie możliwości udźwignięcia przez NGO wkładu własnego w projekt. | **Uwaga niezasadna** ze względu na zapisy art. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (definicja NGO). Należy jednakże dodać, iż ustawa umożliwia złożenie wniosku wspólnego przez dwie lub więcej NGO. |
|  |  |  |  |  |  |
| **6.** | **Rozdział VI ust. 2** | **Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR**  **Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego**  **Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną** | Proponujemy **uzupełnić** zapis:  *„Projekty dotyczące „wejścia osób niepełnosprawnych na rynek pracy poprzez wykorzystanie metody zatrudnienia wspomaganego” będą musiały przewidywać wsparcie trenera pracy realizującego działania w zakresie zatrudnienia wspomaganego zgodnie ze standardami Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego.”*  W przypadku gdy podmiot realizujący projekt planuje angażować na stanowisko trenera pracy osoby, które dotychczas nie były zatrudnione przez dany podmiot na takim stanowisku niezbędne jest zastosowanie procedury rekrutacji zgodnie z rekomendowanym „Zestawem narzędzi do rekrutacji trenerów pracy”. Każda osoba zaangażowana na stanowisko trenera pracy, która nie posiada odpowiednich kwalifikacji (w tym np. wcześniejsze doświadczenie w pracy na takim stanowisku bądź odbyte szkolenie specjalistyczne) powinna odbyć szkolenie zgodnie z rekomendowanym „Zestawem narzędzi do szkolenia trenerów pracy”. | Ujednolicenie projektów zgodnie z wytycznymi Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego (EUSE), która definiuje zatrudnienie wspomagane i w konsekwencji kompetencje trenerów pracy w projektach ZW.  Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego (EUSE) definiuje zatrudnienie wspomagane jako „pracę zarobkową w zintegrowanym środowisku na otwartym rynku pracy, przy zapewnieniu pracownikowi niepełnosprawnemu stałego wspomagania”. Zatrudnienie wspomagane zgodnie ze standardami EUSE obejmuje 5 etapów:   * Etap 1 – Zaangażowanie – celem działań jest przygotowanie osoby do podjęcia świadomej decyzji w zakresie uczestnictwa w programie zatrudnienia wspomaganego. * Etap 2 - Tworzenie profilu zawodowego - działania na tym etapie mają na celu identyfikację umiejętności, kompetencji, mocnych i słabych strony osoby z niepełnosprawnością. Umożliwiają one stworzenie Profilu zawodowego a następnie Indywidualnego Planu Działania. Istotą tego etapu jest włączenie osoby z niepełnosprawnością w proces planowania. * Etap 3 - Znajdowanie pracy – działania podejmowane na tym etapie ukierunkowane są na poszukiwanie pracy z wykorzystaniem wszelkich dostępnych kanałów. Osoba z niepełnosprawnością aktywnie uczestniczy w tym procesie, w szczególności na etapie podejmowania decyzji. * Etap 4 - Zaangażowanie pracodawcy – na tym etapie prowadzone są rozmowy mające na celu zainteresowanie pracodawcy zatrudnieniem konkretnej osoby z niepełnosprawnością. Ponadto następuje zaprezentowanie pełnej oferty usług oferowanych pracodawcy w ramach zatrudnienia wspomaganego, w tym np. doradztwo personalne dla pracodawcy, doradztwo prawne; szkolenie środowiskowe, ustalenie warunków zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością. * Etap 5 - Wsparcie w miejscu pracy i poza nim - forma i poziom wsparcia udzielanego osobie z niepełnosprawnością są uzależnione od jej potrzeb, posiadanych przez nią umiejętności oraz rodzaju zatrudnienia.   Taki model zatrudnienia wspomaganego testowany był w innowacyjnym projekcie PO KL, Podziałanie 1.3.6 „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych” realizowanym przez PFRON i rekomendowany jest do szerokiego stosowania przez organizacje, które posiadają wieloletnie doświadczenie we wdrażaniu tego typu modelu. W celu zapewnienia wysokiej jakości wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami będącymi beneficjentami projektów rekomendujemy zobligowanie wszystkich podmiotów planujących wykorzystać w projektach model zatrudnienia wspomaganego do zachowania wypracowanych standardów tej metody. | **Uwaga uwzględniona.**  Dodanie do treści ogłoszenia zapisu zgodnie z którym działania w projektach (w których stosowana jest metoda zatrudnienia wspomaganego) muszą być prowadzone:   * zgodnie z wytycznymi, dotyczącymi świadczenia usług przez trenera pracy, opracowanymi w ramach projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych” (PO KL, Podziałanie 1.3.6): „Zestaw narzędzi do rekrutacji trenerów pracy”, Zestaw narzędzi do szkolenia trenerów pracy”, „Zestaw narzędzi do monitorowania i zarządzania pracą trenera pracy”;   lub   * standardami Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego (EUSE). |
| **Rozdział VI ust. 2** |
| **6.**  **cd.** | **Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego** | **Zapis obecny:**  *„2. Projekty dotyczące „wejścia osób niepełnosprawnych na rynek pracy poprzez wykorzystanie metody zatrudnienia wspomaganego” będą musiały przewidywać wsparcie trenera pracy.”*  **Propozycje zmian**:  Uwzględnienie wsparcia trenera pracy dostosowanego do indywidualnych potrzeb danej osoby z niepełnosprawnością, podejmującej pracę. Uwzględnienie wsparcia trenera pracy tylko dla części uczestników projektu, podejmujących pracę. Ewentualnie, określenie minimalnego wymiaru liczbowego zakresu wsparcia trenera pracy. | Zgodnie z <http://www.pfron.org.pl/ebi/aktualny-numer/numer-22014-zatrudnieni/269,I-Co-to-jest-zatrudnienie-wspomagane.html>:  „zatrudnienie wspomagane to praca zarobkowa osoby niepełnosprawnej w zintegrowanym środowisku na otwartym rynku pracy, przy zapewnieniu jej stałego wspomagania.”  „za podstawowe uznaje się więc trzy atrybuty zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych: pracę za wynagrodzeniem współmiernym do wykonanej pracy, zatrudnienie na otwartym rynku pracy z pełnią praw przysługujących pracownikom pełnosprawnym, zapewnianie pracownikowi w trakcie zatrudnienia ciągłego wsparcia dostosowanego do jego indywidualnych potrzeb i konkretnych okoliczności, a także udzielanie wsparcia pracodawcy.”.  „osoba niepełnosprawna powinna sama i świadomie decydować o podjęciu pracy; miejscem zatrudnienia powinien być otwarty rynek pracy; każda osoba niepełnosprawna, niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności, powinna mieć możliwość swobodnego i świadomego wyboru rodzaju i miejsca zatrudnienia; każda osoba niepełnosprawna powinna otrzymać indywidualną pomoc w zatrudnieniu w zależności od swoich potrzeb; charakter i zakres wspomagania musi być dostosowany do potrzeb wynikających z rodzaju niepełnosprawności osoby niepełnosprawnej, do jej wieku i sytuacji środowiskowej oraz doświadczenia zawodowego; praca powinna zapewniać realne dochody i świadczenia wynikające z zatrudnienia; za taką samą pracę osoby niepełnosprawne powinny uzyskiwać takie samo wynagrodzenie, jak pracownicy pełnosprawni; praca osób niepełnosprawnych powinna przebiegać w bezpiecznych i higienicznych warunkach; usługa zatrudnienia wspomaganego powinna być świadczona w sposób profesjonalny przez organizacje i osoby właściwie do tego przygotowane; wykonywanie pracy i przebieg kariery zawodowej osób niepełnosprawnych powinny być stale monitorowane”.  Czy zapis „Założeń…” oznacza, że wsparciem trenera pracy będą musiały być objęte wszystkie osoby podejmujące zatrudnienie w ramach projektu, w jakiejkolwiek formie (etat, umowa cywilnoprawna, samozatrudnienie)? W jakim wymiarze takie wsparcie będzie wymagane? Czy każdy uczestnik będzie musiał być objętym wsparciem trenera pracy w takim samym wymiarze np. godzinowym lub zakresowym, czy też możliwa będzie indywidualizacja tego wsparcia wg potrzeb? Czy wsparcie trenera pracy np. dla 50% osób zatrudnionych w ramach projektu definiuje projekt jako „wykorzystujący metodę zatrudnienia wspomaganego”?  Czy w ramach zatrudnienia wspomaganego konieczna jest realizacja praktycznej nauki wykonywania pracy w miejscu nowego zatrudnienia (on-site training), czy dopuszczalne jest również wsparcie trenera pracy w miejscu pracy niezwiązane bezpośrednio z wykonywanymi przez daną osobę niepełnosprawną czynnościami?  Często – w przypadku projektów realizowanych przez naszą Fundację – osoby niepełnosprawne posiadają wysokie, bardzo specjalistyczne kwalifikacje, ale potrzebują istotnego wsparcia w toku aklimatyzacji w nowym miejscu zatrudnienia, poznania tego miejsca pracy, zasad nim rządzących, komunikacji ze współpracownikami i przełożonymi, realizacji poleceń, czy też spotkań ich trenera pracy ze współpracownikami/przełożonymi, obejmujących przepracowanie rzeczywistych możliwości tej osoby niepełnosprawnej jak również ograniczeń, generowanych przez jej niepełnosprawność.  Z uwagi na znaczące, wielopłaszczyznowe różnice pomiędzy uczestnikami (zarówno w sferze rozwoju zawodowego, jak i społecznego) oraz wykazywaną definicyjnie indywidualizację obejmowania osób niepełnosprawnych wsparciem trenera pracy, zdaniem Fundacji nie jest celowe ani ujednolicanie zakresu/liczby godzin wsparcia trenerów pracy dla wszystkich uczestników projektu, ani też nie jest celowym obejmowanie wsparciem trenera pracy części uczestników projektu, którzy takiego typu wsparcia po prostu nie wymagają. | **Uwaga uwzględniona.**  Dodanie do treści ogłoszenia zapisu zgodnie z którym działania w projektach (w których stosowana jest metoda zatrudnienia wspomaganego) muszą być prowadzone:   * zgodnie z wytycznymi, dotyczącymi świadczenia usług przez trenera pracy, opracowanymi w ramach projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych” (PO KL, Podziałanie 1.3.6): „Zestaw narzędzi do rekrutacji trenerów pracy”, Zestaw narzędzi do szkolenia trenerów pracy”, „Zestaw narzędzi do monitorowania i zarządzania pracą trenera pracy”;   lub   * standardami Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego (EUSE).   Ponadto, odnosząc się do zgłoszonych wątpliwości, Fundusz wyjaśnia, iż wsparciem trenera pracy nie będą musiały zostać objęte wszystkie osoby zrekrutowane do projektu. Konieczność usługi trenera pracy musi wynikać z indywidualnych potrzeb danego beneficjenta ostatecznego – wsparcie udzielane w projekcie musi być zindywidualizowane i oparte na diagnozie potrzeb przeprowadzonej podczas opracowywania IPD. Zatrudnienie wspomagane musi dotyczyć przede wszystkim osób, które bez kompleksowego wsparcia trenera pracy nie mają szans na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia. |
|  |  |  |  |  |  |
| **7.** | **Rozdział VI ust. 3** | **Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego**  **Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną** | Proponujemy **uzupełnić** zapis:  *Beneficjentami ostatecznymi projektu będą:*  *1) osoby w wieku aktywności zawodowej (tj. osoby, które nie osiągnęły wieku emerytalnego), oraz*  *2) które na dzień rekrutacji do projektu nie będą zatrudnione – stosowanie tego warunku będzie wyłączone w przypadku osób zatrudnionych z wykorzystaniem metody zatrudnienia wspomaganego (wsparcie trenerów pracy), jeżeli proces wspomagania tej osoby w miejscu pracy nie zostanie zakończony*,  3) *w projektach, w których stosowana będzie metoda zatrudnienia wspomaganego rekomenduje się rekrutację osób o szczególnych trudnościach w znalezieniu i utrzymaniu pracy, które bez kompleksowego wsparcia trenera pracy nie miałaby szans na podjęcie i utrzymania zatrudnienia należy wskazać, w tym szczególnie:*   * *osoby z długotrwałą, chroniczną niepełnosprawnością o charakterze psychicznym;* * *osoby z niepełnosprawnością intelektualną;* * *osoby autystyczne;* * *osoby ze sprzężeniami (w tym osoby z mózgowym porażeniem dziecięcym, osoby głuchoniewidome itd.),*   *charakteryzujące się niskim poziomem wykształcenia lub jego brakiem oraz brakiem doświadczenia zawodowego, co dodatkowo wpływa na ich niską konkurencyjność na rynku pracy* | Zatrudnienie wspomagane to specjalistyczny, zindywidualizowany i kompleksowy instrument wspierania aktywności na otwartym rynku pracy tych osób z niepełnosprawnościami, u których poziom funkcjonowania wynikający z posiadanej niepełnosprawności powoduje, że ich sytuacja na tym rynku jest szczególnie trudna. Ten instrument nie jest niezbędny do podjęcia zatrudnienia dla ogółu osób z niepełnosprawnościami, które nie charakteryzują się szczególnymi trudnościami w wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy. W wielu przypadkach wystarczające będzie odpowiednie doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy. Kluczowe dla metody zatrudnienia wspomaganego „uczenie pracy w pracy” i monitorowanie przebiegu zatrudnienia nie jest niezbędnym elementem wsparcia dla ogółu osób z niepełnosprawnościami. Ważne jest, aby dokonać właściwej rekrutacji osób biorąc pod uwagę ich specyficzne potrzeby, tak aby te najbardziej wykluczone z rynku pracy nie zostały pominięte z uwagi na konieczność większego nakładu pracy i środków finansowych w celu osiągnięcia planowanych rezultatów. | **Uwaga uwzględniona.** |
|  |  |  |  |  |  |
| **8.** | **Rozdział VI ust. 4,5,6** | **Warmińsko-Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych** | Określenie minimalnego czasu pracy na podstawie umowy o pracę wydaje się adekwatne do sytuacji poszczególnych BO, można by też ewentualnie rozważyć określenie minimum dla umów cywilnoprawnych jako średnia miesięczna na przestrzeni 6/12 miesięcy. | Precyzyjne uszczegółowienie wymienionych kwestii (które zaproponowano w założeniach pilotażu) jest bardzo istotne i pomocne w realizacji projektów i właściwej ocenie ich efektów. | **Uwaga uwzględniona.**  Wprowadzone zostały rozwiązania stosowane w projektach finansowanych ze środków Unii Europejskiej. |
|  |  |  |  |  |  |
| **9.** | **Rozdział VI ust. 4** | **Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego** | **Zapis obecny:**  *„4. W przypadku projektów które realizowane będą poprzez wykorzystanie metody zatrudnienia wspomaganego w rezultatach projektu będą mogły zostać wykazane osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej lub osoby rozpoczynające własną działalność gospodarczą. W pozostałych przypadkach w rezultatach projektu będą mogły zostać wykazane wyłącznie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub osoby rozpoczynające własną działalność gospodarczą.”*  **Propozycje zmian:**  Uwzględnienie w rezultatach projektów bez wykorzystania zatrudnienia wspomaganego również osób podejmujących zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej. Określenie minimalnych wymagań co do tego typu umów – analogicznie np. do rozwiązań z PO KL oraz adekwatnie do zapisów rozdz. VI pkt 5 (zróżnicowanie wymiaru/okresu/wynagrodzenia pod kątem stopnia niepełnosprawności). | (Powiązane z Rozdz. VI pkt 2) Czy w ramach rezultatu będzie mogła być wykazana osoba, uczestnicząca w projekcie uwzględniającym zatrudnienie wspomagane, ale nie objęta takim wsparciem (np. z uwagi na brak potrzeb w tym zakresie), a podejmująca pracę na umowę cywilnoprawną? | **Uwaga uwzględniona.**  Wprowadzone zostały rozwiązania stosowane w projektach finansowanych ze środków Unii Europejskiej. |
| **9. cd.** | **Rozdział VI ust. 4** | **Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich POMOC MALTAŃSKA** | W rezultatach projektu będą mogły zostać wykazane osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej lub osoby rozpoczynające własną działalności gospodarczą. | Nie jest zasadne wykluczanie możliwości uznania zatrudnienia na umowę cywilnoprawną w wypadku osób nieobjętych zatrudnieniem wspomaganym. Zatrudnienie wspomagane nie przekłada się na rodzaj umowy oferowanej przez pracodawcę. Umowy cywilnoprawne są bardzo częstym rozwiązaniem stosowanym przez pracodawców, czasami jedynym oferowanym. Pierwotny zapis byłby wbrew tendencjom rynkowym. | **Uwaga uwzględniona.** |
| **Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych**  **Dolnośląskie Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Młodzieży z MPDz OSTOJA** | **Jest:**  *„W przypadku projektów które realizowane będą poprzez wykorzystanie metody zatrudnienia wspomaganego w rezultatach projektu będą mogły zostać wykazane osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej lub osoby rozpoczynające własną działalność gospodarczą. W pozostałych przypadkach w rezultatach projektu będą mogły zostać wykazane wyłącznie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub osoby rozpoczynające własną działalność gospodarczą.”*  W części dotyczącej projektów z wykorzystaniem metody zatrudnienia wspomaganego:   1. **wykreślić zapis**:   *„osoby rozpoczynające własną działalność gospodarczą”*   1. **dodać zapis**:   *„lub stażu niefinansowany przez PFRON, a zwłaszcza stażu z obowiązkiem zatrudnienia stażysty”*  **Zmienić** zapis w części dotyczącej *„pozostałych przypadków”* następująco:  *„W pozostałych przypadkach w rezultatach projektu będą mogły zostać wykazane ~~wyłącznie~~ osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub osoby rozpoczynające własną działalność gospodarczą.”* | 1. Zapis dotyczący możliwości udziału w projektach wykorzystujących ZW osób, które mogą podjąć własną działalność gospodarczą są wykluczające się, jeżeli weźmiemy pod uwagę standard w zakresie odbiorców usług w ramach ZW. Taki zapis może powodować odchodzenie od standardu modelu ZW. 2. W przypadku działań prowadzonych zgodnie ze standardem ZW, trener pracy oferuje takie same formy wsparcia BO każdej osobie, która dzięki temu zostaje zatrudnienia oraz wsparcie w pracy i poza nią niezależnie czy będzie to umowa o pracę, umowa zlecenia czy umowa stażowa, tj: formy wsparcia pozwalające na podjęcie zatrudnienie oraz usamodzielnienie się BO na stanowisku pracy oraz monitorowanie w środowisku pracowniczym pozwalające na jego utrzymanie a także wsparcie BO w formalnościach i procedurze zatrudnienia są takie same niezależnie od rodzaju umowy; nakład pracy trenera (czasowy, jak i merytoryczny) jest identyczny jak w przypadku zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę lub umowy zlecenia.   W aktualnej sytuacji na rynku pracy należy uwzględnić, że wielu pracodawców stosuje zawieranie umów zleceń jako standardową formę zatrudnienia pozwalającą na odpowiednie zarządzanie personelem (przykładem jest sektor usług hotelarskich); zaproponowany zapis ograniczy aktywizację wielu osób, dla których umowa zlecenia może być wejściem na rynek pracy i często kontynuowana w formie umowy o pracę zapewni trwałość zatrudnienia. | **Uwaga uwzględniona częściowo** (uwzględnienie umów cywilnoprawnych w rezultatach projektu bez względu na typ projektu).  W ocenie Funduszu wobec uwarunkowań rynku pracy powinna zostać zachowana możliwość uwzględnienia w rezultatach projektu również osób podejmujących działalność gospodarczą. Osoby skierowane na staż nie mogą być wykazywane w rezultatach projektu – ponieważ staż nie powoduje nawiązania stosunku pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. |
|  |  |  |  |  |  |
| **10.** | **Rozdział VI ust. 5 pkt 2** | **Porozumienie AUTYZM-POLSKA**  **Fundacja SYNAPSIS** | **Dodanie wyrażenia** *„lub całościowe zaburzenia rozwojowe”* i nadanie punktowi brzmienia:  *„2) co najmniej 0,5 etatu – w przypadku osób z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności lub osób posiadających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności z uwagi na niepełnosprawność intelektualną lub całościowe zaburzenia rozwojowe;”* | Projektodawca zasadnie przewidział łagodniejsze rygory co do wymiaru zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Natomiast osoby z autyzmem i innymi całościowymi zaburzeniami rozwojowymi mają takie same lub większe utrudnienia i bariery w wejściu na rynek pracy jak osoby z niepełnosprawnością intelektualną, dlatego dodanie kategorii całościowych zaburzeń rozwojowych jest całkowicie uzasadnione. Przypomnieć należy, że w systemie oświaty właśnie ze względu na poważne zaburzenia funkcjonowania uczniowie z autyzmem i zespołem Aspergera mają przyznane wielokrotnie wyższe subwencje niż uczniowie z niepełnosprawnością intelektualną (tylko uczniowie z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu głębokim mają taką samą subwencję). | **Uwaga uwzględniona.** |
| **Rozdział VI ust. 5 pkt 1-3** | **Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych**  **Dolnośląskie Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Młodzieży z MPDz OSTOJA** | **Usunięcie zapisu:**  *Wymiar czasu pracy beneficjentów ostatecznych projektu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę będzie musiał wynosić:*   1. *co najmniej 0,25 etatu – w przypadku osób z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności;* 2. *co najmniej 0,5 etatu – w przypadku osób z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności lub osób posiadających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności z uwagi na niepełnosprawność intelektualną;* 3. *co najmniej 0,75 etatu – w przypadku osób z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności.* | Taki zapis nie ma żadnego uzasadnienia w wieloletniej praktyce zatrudniania wspomaganego. Nie można uzależniać wymiaru etatu od stopnia niepełnosprawności, a jedynie od indywidualnych potrzeb i możliwości psychofizycznych danego BO (czemu w rzeczywistości często nie odpowiada orzeczony stopień niepełnosprawności), np. osoba z lekkim stopniem niepełnosprawności niepobierająca dodatkowych dochodów od państwa, dobrze sytuowana rodzinnie, może chcieć podjąć pracę w mniejszym wymiarze etatu niż 0,75. Ustanowienie takiego kryterium jak minimum wymiaru zatrudnienia dyskwalifikowałoby ją z możliwości skorzystania ze wsparcia trenera, mimo motywacji do rozwoju zawodowego i potencjalnej szansy na samodzielność. Podpierając się dotychczasowym doświadczeniem wiemy, że po podjęciu pracy na mniejszą część etatu, z czasem nasi klienci otrzymują propozycję zwiększenia godzin pracy i część z nich decyduje się skorzystać z takiej możliwości. Jednak u tych osób warunkiem powodzenia jest stopniowe rozszerzanie czasu pracy. Taka treść zapisu nie uwzględnia także sytuacji na rynku pracy, możliwości pracodawców i ich zapotrzebowania w zakresie zatrudnienia personelu. | **Uwaga uwzględniona częściowo** – dodanie do treści ogłoszenia zapisu o możliwości podejmowania (w uzasadnionych przypadkach) przez Pełnomocników Zarządu PFRON decyzji dotyczących uwzględnienia w rezultatach projektu beneficjentów ostatecznych zatrudnionych na wymiar czasu pracy niższy niż wskazany w ogłoszeniu o konkursie, z zastrzeżeniem, iż zmniejszenie wymiaru czasu pracy nie może przekraczać 50% wymaganych wartości. |
| **Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko”** | Skorelowanie stopnia niepełnosprawności z wymiarem etatu nie ma żadnego uzasadnienia w praktyce zatrudniania osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. Wymiar czasu pracy jest wynikową wzajemnych ustaleń pomiędzy niepełnosprawnym pracownikiem a pracodawcą. Punktem wyjścia jest ilość pracy do wykonania na danym stanowisku pracy i predyspozycje psychofizyczne pracownika zdeterminowane rodzajem i intensywnością schorzeń. Warto podkreślić, iż orzeczenia o niepełnosprawności nie odzwierciedlają ani wszystkich rodzajów dysfunkcji ani ich intensywności. Często wyobrażenie sprawności pod kątem zawodowym osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności odbiega dalece od realnych możliwości świadczenia pracy. Dlatego też przygotowując osoby niepełnosprawne do powrotu/wejścia na rynek pracy dużą uwagę przywiązuje się do rozpoznania sytuacji zdrowotnej beneficjenta (zarówno w oparciu o przedstawianą dokumentację medyczną, jak i w toku praktycznych treningów pracy w realnych warunkach pracy). Pozostawienie zapisu w takiej postaci przyczyni się do powstania ryzyka w osiągnięciu rezultatów projektu, w szczególności zachowaniu ich trwałości. W wyniku ostatecznych ustaleń pomiędzy pracodawcą a pracownikiem może dochodzić do zawierania umów w wymiarach etatu niezgodnych z założeniami projektu, ale zgodnych z potrzebą pracodawcy i możliwościami niepełnosprawnego pracownika. Zespoły projektowe – pomimo sukcesów w postaci zatrudnienia – będą miały trudności w realizacji wskaźników. Odrębną trudnością będzie wówczas czy beneficjentowi, który podjął zatrudnienie w wymiarze niezgodnym ze swoim wymiarem będzie przysługiwało wsparcie trenera pracy. Przy zachowaniu tego zapisu naturalną tendencją w realizacji projektu będzie dążenie do zatrudniania osób z określonym stopniem niepełnosprawności na założone wymiary czasu pracy. Możliwości psychofizyczne wówczas pozostaną ważne, ale nie będą priorytetem. Budzi to naszą obawę, iż stanowiska pracy (w szczególności długość świadczenia na nich pracy) nie będą optymalnie dopasowane do beneficjenta. Zwiększy się wówczas ryzyko przerwania zatrudnienia, co wpłynie negatywnie na drugi wskaźnik rezultatu. Wymóg jest bardzo dużą ingerencją w relacje między pracodawcą, a pracownikiem. |
| **10. cd.** | **Rozdział VI ust. 5** | **Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego**  **Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną** | Proponujemy **modyfikację** **i uzupełnienie** zapisu:  *„Wymiar czasu pracy beneficjentów ostatecznych projektu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę będzie musiał wynosić:*  1. *W przypadku projektów mających na celu wejście osób niepełnosprawnych na rynek pracy:*  *1) co najmniej 0,25 etatu – w przypadku osób z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności;*  *2) co najmniej 0,5 etatu – w przypadku osób z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności lub osób posiadających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności z uwagi na niepełnosprawność intelektualną;*  *3) co najmniej 0,75 etatu – w przypadku osób z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności.*  *2. W przypadku projektów, w których wykorzystywana będzie metoda zatrudnienia wspomaganego co najmniej 0,25 etatu, wymiar czasu pracy każdorazowo uzależniony od poziomu funkcjonowania i możliwości psychofizycznych osoby z niepełnosprawnością”.* | Stopień niepełnosprawności nie powinien wyznacznikiem dla minimalnego wymiaru etatu, na który zostanie zaangażowana osoba z niepełnosprawnością. Orzeczony stopień niepełnosprawności nie oddaje rzeczywistego poziomu funkcjonowania danej osoby, głównie dlatego, iż nie uwzględnia wszystkich aspektów związanych z funkcjonowaniem i niepełnosprawnością. Co istotne, nie uwzględnia czynników środowiskowym mających wpływ na poziom funkcjonowania danej osoby. Dwie osoby z orzeczonym takim samym stopniem i rodzajem niepełnosprawności mogą funkcjonować skrajnie różnie. Będzie to wynikiem ich dotychczasowych doświadczeń życiowym, przebytej ścieżki edukacyjnej, wspierającego bądź nie najbliższego otoczenia, współistniejących chorób bądź dysfunkcji nabytych w czasie od czasu uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności czy ogólnej wydolności wysiłkowej. Proponowany aktualnie zapis w założeniach konkursowych powinien być wyłączony przynajmniej z projektów, w których stosowana będzie metoda zatrudnienia wspomaganego. W projektach tych beneficjentami będą osoby o szczególnych trudnościach i w związku z tym o szczególnych potrzebach. Ich możliwości i ograniczenia mogą w niektórych przypadkach pozwalać na zaangażowanie w niewielkiej liczbie godzin. Dlatego też wymiar 0,25 etatu jest minimalnym wymiarem, który powinien być stosowany jako dopuszczalny miernik rezultatu w projektach zatrudnienia wspomaganego. | **Uwaga uwzględniona częściowo** – dodanie do treści ogłoszenia zapisu o możliwości podejmowania (w uzasadnionych przypadkach) przez Pełnomocników Zarządu PFRON decyzji dotyczących uwzględnienia w rezultatach projektu beneficjentów ostatecznych zatrudnionych na wymiar czasu pracy niższy niż wskazany w ogłoszeniu o konkursie, z zastrzeżeniem, iż zmniejszenie wymiaru czasu pracy nie może przekraczać 50% wymaganych wartości. |
|  |  |  |  |  |  |
| **11.** | **Rozdział VI ust. 6 zdanie pierwsze** | **Porozumienie AUTYZM-POLSKA**  **Fundacja SYNAPSIS** | **Dodanie** wyrażenia *„lub całościowe zaburzenia rozwojowe”* i nadanie punktowi brzmienia:  *„Udział osób niepełnosprawnych z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności będzie mógł stanowić nie więcej niż 10% ogółu beneficjentów ostatecznych projektu (warunek nie dotyczyłby osób posiadających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności, wydane z uwagi na niepełnosprawność intelektualną lub całościowe zaburzenia rozwojowe.* | Uzasadnienie analogiczne, jak wyżej. Osoby z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi, nawet z niepełnosprawnością w stopniu lekkim, mają o wiele poważniejsze bariery w zatrudnieniu, niż osoby z innymi niepełnosprawnościami, co najmniej takie same jak osoby z niepełnosprawnością intelektualną. | **Uwaga uwzględniona.** |
|  |  |  |  |  |  |
| **12.** | **Rozdział VI ust. 6** | **Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego**  **Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych**  **Dolnośląskie Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Młodzieży z MPDz OSTOJA** | Należy odejść od określenia sztywnych ram procentowego udziału osób z określonym stopniem niepełnosprawności w projekcie w poniższym zapisie:  *„Udział osób niepełnosprawnych z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności będzie musiał stanowić co najmniej 25% ogółu beneficjentów ostatecznych projektu. Wymóg udziału co najmniej 25% osób z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności będzie ulegać obniżeniu proporcjonalnie do udziału osób niepełnosprawnych z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, o których mowa w art. 26a ust. 1b ustawy o rehabilitacji (w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych).”* | Wieloletnie doświadczenia w realizacji programu zatrudniania wspomaganego pozwalają nam na stwierdzenie, że każde tego typu sztywne ramy rekrutacyjne znacząco zakłócają dostęp do proponowanych usług ZW osobom, którym to wsparcie jest najbardziej potrzebne. Przez wiele lat organizacje realizują projektowo programy aktywizacji zawodowej z wykorzystaniem modelu ZW z pełną świadomością wielu niedogodności z tym związanych. Zwłaszcza takie sztywne ustalanie warunków przyjęcia do projektu powodują często odchodzenie od standardu. Należy tu także wziąć pod uwagę „niedoskonałości” polskiego systemu orzecznictwa i często wynikającą z tego rozbieżność pomiędzy zapisem w orzeczeniu a faktycznym poziomem funkcjonowania beneficjenta. Takie planowanie procentowego udziału osób z określonym stopniem niepełnosprawności po prostu się nie sprawdza – w rekrutacji zwracać należy uwagę zwłaszcza na motywację i potrzebę wsparcia przez trenera pracy. | **Uwaga uwzględniona częściowo**.  W ocenie Funduszu wsparcie w ramach konkursu powinno być kierowane przede wszystkim do tych osób niepełnosprawnych, których sytuacja na rynku pracy jest szczególnie trudna – które bez kompleksowej usługi trenera pracy nie mają szans na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia. Do takiej grupy należy zaliczyć niewątpliwie osoby z niepełnosprawnością intelektualną, z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi, długotrwałą, chroniczną niepełnosprawnością o charakterze psychicznym czy niepełnosprawnością sprzężoną. Potwierdzają to uwagi zgłoszone przez NGO na etapie konsultacji. Dlatego też przewidziana została możliwość obniżania wskaźnika udziału osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, o ile zapewniony zostanie udział osób z umiarkowanym stopniem wydanym z uwagi na ww. schorzenia.  W wyniku spotkania konsultacyjnego, które zostało zorganizowane w dniu 29 września 2016 roku, do ww. katalogu schorzeń (które mają wpływ na obniżenie wskaźnika udziału osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności) dodane zostały: niepełnosprawność narządu słuchu oraz niepełnosprawność narządu wzroku.  Jednocześnie zwiększony zostanie procentowy wskaźnik udziału osób z lekkim stopniem niepełnosprawności z 10% do 20%. |
| **Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko”** | **Usunięcie zapisu:**  *„Udział osób niepełnosprawnych z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności będzie mógł stanowić nie więcej niż 10% ogółu beneficjentów ostatecznych projektu (warunek nie dotyczyłby osób posiadających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności, wydane z uwagi na niepełnoprawność intelektualną). Udział osób niepełnosprawnych z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności będzie musiał stanowić co najmniej 25% ogółu beneficjentów ostatecznych projektu. Wymóg udziału co najmniej 25% osób z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności będzie ulegać obniżeniu proporcjonalnie do udziału osób niepełnosprawnych z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, o których mowa w art. 26a ust. 1b ustawy o rehabilitacji (w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych). Wskazane powyżej procentowe wskaźniki będą odnosiły się do pierwszego okresu realizacji projektu.”* | Ustalenie procentowego udziału osób z określonymi stopniami niepełnosprawności wpłynie negatywnie na proces rekrutacji do projektu, w szczególności na jego ciągłość. Wysoce prawdopodobne są sytuacje odmawiania beneficjentom przyjęcia do projektu wyłącznie z powodu niewłaściwego stopnia niepełnosprawności. Pozostaje to w sprzeczności z zasadami uniwersalności i pełnej dostępności do projektu, posiada to znamiona dyskryminacji. Zasadniczym kryterium dostępu do projektów aktywizacji zawodowej powinna być motywacja do zmiany sytuacji zawodowej i trudności w jej samodzielnym pozyskaniu i utrzymaniu. Pomimo zainteresowania ofertą projektu może dojść do sytuacji zastoju w rekrutacji. Będzie miało to miejsce, gdy kandydaci będą mieli stopnie niepełnosprawności (lub orzeczone w nich symbole) niezgodne z posiadanymi wolnymi miejscami. W sytuacji, gdy nie ma spójnego systemu orzecznictwa wymóg ten spowoduje, że osoby np. z epilepsją, które mają orzeczoną niepełnosprawność z powodów neurologicznych nie będą miały dostępu do wsparcia. W takim ujęciu nie uwzględniono także wsparcia dla osób głuchych oraz z autyzmem. |
| **12. cd.** | **Rozdział VI ust. 6** | **Stowarzyszenie „Radomskie Centrum Przedsiębiorczości”** | Zmiana zapisu z wartości 25% beneficjentów ze znacznym stopniem niepełnosprawności do poziomu 10% liczby uczestników projektu. | Otwarty rynek pracy w regionach o szczególnie wysokim stopniu bezrobocia nie jest jeszcze przygotowany do zatrudniania osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Proponujemy pozostawienie wskaźnika równoważnego do poziomu beneficjentów z lekkim stopniem niepełnosprawności. | **Uwaga uwzględniona częściowo**. **Uzasadnienie jw.** |
|  |  |  |  |  |  |
| **13.** | **Rozdział VI ust. 7 zdanie drugie** | **Porozumienie AUTYZM-POLSKA**  **Fundacja SYNAPSIS** | **Dodanie** wyrażenia *„udziału beneficjenta w”* i nadanie punktowi brzmienia:  *„Pod pojęciem „równoczesnej realizacji projektów”, uważa się sytuację, w której terminy udziału beneficjenta w realizacji poszczególnych projektów pokrywają się w zakresie co najmniej 1 dnia kalendarzowego.”* | Zasadne jest oczywiście ograniczenie wydawania środków publicznych na te same osoby co do tych samych działań w tym samym czasie. Natomiast ograniczenie to powinno dotyczyć czasu udziału osoby w projekcie, a nie czasu realizacji projektu przez podmiot. Obecnie realizowane jest ze środków publicznych dużo wieloletnich projektów, w których udział beneficjenta ostatecznego jest okresowy, bo tak wynika z samego projektu, albo sytuacji losowej czy też wskutek wykluczenia beneficjenta z projektu czy rezygnacji samego beneficjenta ostatecznego. Te ostatnie przypadki mogą dotyczyć sytuacji, gdy wsparcie w projekcie okazuje się niedostosowane do potrzeb osoby niepełnosprawnej. Stosunkowo często dotyczy to osób z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi, które nie są w stanie korzystać z projektów przewidujących w praktyce większą samodzielność beneficjentów. Projekt może zatem trwać miesiące czy lata po odejściu z niego beneficjenta. Byłoby bardzo krzywdzące pozbawianie go możliwości udziału w innym projekcie aż do czasu, gdy projekt, w którym dawno nie bierze udziału zostanie zakończony. | Zawarty w treści ogłoszenia warunek spełnia de facto postulat zgłoszony przez NGO. Intencją wprowadzonego zapisu jest wykluczenie równoczesnego udziału beneficjentów w projektach, które zakładają osiągnięcie takiego samego rezultatu. Warunek nie wyklucza natomiast możliwości udziału beneficjenta w kilku projektach, o ile udział w kolejnym projekcie nastąpi po zakończeniu udziału w projekcie poprzednim (beneficjent nie może być wykazywany w obu projektach w tym samym okresie). „Przejście” beneficjenta z jednego projektu do drugiego będzie mogło nastąpić niezależnie od tego czy nastąpi zakończenie realizacji projektu poprzedniego. |
| **Rozdział VI ust. 7** | **Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich POMOC MALTAŃSKA** | Ta sama osoba nie będzie mogła zostać objęta takim samym wsparciem w ramach kilku równocześnie realizowanych projektów dofinansowanych ze środków PFRON. | Sformułowanie ze środków publicznych w zasadzie ogranicza możliwość udziału w więcej niż jednym projekcie. Obwarowanie powinno dotyczyć nieuczestniczenia w tych samych formach wsparcia, a nie w projektach w ogóle. | **Uwaga nieuwzględniona.**  W ocenie Funduszu powinno nastąpić wykluczenie możliwości równoczesnego udziału beneficjentów w projektach, które zakładają osiągnięcie takiego samego rezultatu. Ewentualne uwzględnienie zgłoszonej uwagi mogłoby doprowadzić do sytuacji powielania działań realizowanych w tym samym czasie na rzecz tych samych beneficjentów. |
| **Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych**  **Dolnośląskie Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Młodzieży z MPDz OSTOJA** | Odnoszące się do rekrutacji zapisy:  *„Ta sama osoba nie będzie mogła zostać objęta wsparciem w ramach kilku równocześnie realizowanych projektów dofinansowanych ze środków publicznych, jeżeli cele realizacji tych projektów zakładają osiągnięcie takich samych rezultatów. Pod pojęciem „równoczesnej realizacji projektów”, uważa się sytuację, w której terminy realizacji poszczególnych projektów pokrywają się w zakresie co najmniej 1 dnia kalendarzowego.”*  Nie uwzględniono niestety uregulowanej możliwości współpracy z placówkami dla dorosłych osób niepełnosprawnych, w tym zwłaszcza WTZ-ów. | Realizatorzy projektów zatrudniania wspomaganego widzą zasadność oraz potrzebę współpracy z warsztatami terapii zajęciowej w przygotowaniu i bezpiecznym wprowadzaniu na rynek pracy uczestników tych placówek, którzy posiadają motywację do opuszczenia warsztatu i podjęcia pracy. Należałoby dopuścić możliwość współdziałania zespołów WTZ i ZW w tym zakresie – przejęcie tam, gdzie to możliwe, uczestnika WTZ do programu ZW z określeniem warunków, np. przejęcie uczestnika do programu z okresowym (np. max 30 dni) zapewnieniem możliwości jego powrotu do WTZ. Aktualnie uczestnik nie ma takiej możliwości – WTZ musi po jego wyjściu przyjąć natychmiast inną osobę na jego miejsce. Natomiast regulacje działalności i organizacja pracy WTZ nie dają szans na wsparcie absolwenta WTZ na stanowisku przez kadrę warsztatu. Ta sytuacja wymaga pilnych uregulowań, aby dać możliwość uczestnikom WTZ na bezpieczne podejmowanie pracy przy wsparciu trenera zatrudniania wspomaganego. Uczestnicy WTZ to grupa osób najbardziej predysponowanych do wsparcia w modelu ZW. | **Uwaga nieuwzględniona.**  Zgłoszona uwaga nie odnosi się do treści ogłoszenia o konkursie, ale do warunków funkcjonowania WTZ, uregulowanych w przepisach powszechnie obowiązujących. |
|  |  |  |  |  |  |
| **14.** | **Rozdział IX ust. 2** | **Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR**  **Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego** | *„drugi okres od 1 kwietnia 2018 roku do 31 marca 2019 roku (tryb pozakonkursowy) – okres ten obejmuje wyłącznie utrzymanie w zatrudnieniu beneficjentów ostatecznych projektu, którzy uzyskali zatrudnienie w pierwszym okresie finansowania projektu”* | Cześć klientów zrekrutowanych w ciągu 1 okresu nie zdąży podjąć zatrudnienia do 31 marca 2018 r., jeśli zabraknie kontynuacji wsparcia trenera nakład pracy włożony w 1 okresie finansowania zarówno przez BO jak i trenera zostanie zmarnowany; należy pamiętać o indywidualizacji podejścia, co wiąże się z ofertą stworzoną indywidualnie także pod względem kryterium czasu potrzebnemu BO do osiągnięcia etapu podjęcia płatnego zatrudnienia. | **Uwaga uwzględniona częściowo** – dodanie zapisu o możliwości zrekrutowania nowych beneficjentów ostatecznych w sytuacji rezygnacji dotychczasowych beneficjentów z udziału w projekcie. |
| **14. cd.** | **Rozdział IX ust. 2** | **Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych**  **Dolnośląskie Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Młodzieży z MPDz OSTOJA** | **Dodać zapis**:  rozszerzający możliwość działań w II okresie: nie tylko wsparcie w utrzymaniu, ale także dodatkowa rekrutacja + przygotowanie do zatrudnienia + wsparcie w zatrudnieniu | Rekrutacja powinna być ciągła, a przynajmniej możliwa do pół roku przed zakończeniem projektu, w przeciwnym razie znacząco ograniczymy dostępność do usług trenerów pracy dla osób najbardziej tego potrzebujących – taki zapis jak zaproponowany w założeniach może spowodować niezamierzone odchodzenie od standardu modelu zatrudniania wspomaganego. | Celem planowanego pilotażu jest zidentyfikowanie form wsparcia, które prowadzą do stabilnego zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Rozróżnienie działań możliwych do podejmowania w poszczególnych okresach realizacji projektu ma na celu realizację powyższych założeń. W ramach I okresu realizacji przetestowane zostaną działania prowadzące do podjęcia zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne. II okres realizacji ukierunkowany jest na testowanie działań zmierzających do efektywnego utrzymania zatrudnienia. |
| **Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko”** | Obecny kształt tego zapisu spowoduje, iż osoby, które nie zdążyły podjąć zatrudnienia w trakcie I okresu, nie będą mogły otrzymać wsparcia w II okresie. Niezależnie od tego kiedy przystąpiły do projektu w I okresie, nie podejmując zatrudnienia do 31 marca 2018 roku, tracą wsparcie. Proponowane rozwiązanie jest na wielu płaszczyznach nieefektywne. Po pierwsze z punktu widzenia uczestnika projektu, bowiem im później przystąpi do projektu tym ma mniejsze szanse na zmianę sytuacji zawodowej. Ograniczenie możliwości wsparcia tylko do I okresu wymusza dużą intensywność wsparcia, która dla większości beneficjentów nie jest wskazana (może zaskutkować wycofaniem i rezygnacją z projektu). Zapis jest w naszej ocenie również nieefektywny z punktu widzenia zaangażowanych środków finansowych. Konieczność zakończenia udziału w projekcie beneficjentów, którzy nie podjęli zatrudnienia w I okresie, powoduje, że praca trenerska idzie na marne, w szczególności u uczestników rokujących podjęcie pracy, ale wymagających większego wsparcia trenerskiego. Ponadto obawiamy się o trwałość zespołów trenerskich przy przechodzeniu z finansowania I okresu do II okresu. | **Uwaga uwzględniona częściowo** – dodanie zapisu o możliwości zrekrutowania nowych beneficjentów ostatecznych w sytuacji rezygnacji dotychczasowych beneficjentów z udziału w projekcie.  **Uzasadnienie jw.** |
| **14. cd.** | **Rozdział IX ust. 2** | **Fundacja Aktywizacja** | Proponujemy umożliwienie w drugim okresie realizacji obejmowanie wsparciem kolejnych chętnych do zatrudnienia beneficjentów. Istniejące zapisy sugerują, że wprowadzanie na rynek pracy możliwe będzie jedynie w pierwszym okresie realizacji. | W Centrach Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych prowadzonych przez Fundację beneficjenci zgłaszają się z chęcią poszukiwania pracy w sposób ciągły. Analogiczna sytuacja ma miejsce w innych NGO, które realizują działania z zakresu aktywizacji zawodowej. Dlatego też w drugim okresie celowe byłoby umożliwienie dla może mniejszej, niż w pierwszym okresie, grupy realizację działań wprowadzających na rynek pracy. | **Uwaga uwzględniona częściowo** – dodanie zapisu o możliwości zrekrutowania nowych beneficjentów ostatecznych w sytuacji rezygnacji dotychczasowych beneficjentów z udziału w projekcie.  **Uzasadnienie jw.** |
| **Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego** | **Propozycje zmian**:  Realizacja projektu na dotychczasowych zasadach (dwa odrębne okresy rozliczeniowe, z odrębną rekrutacją itp.) z wprowadzeniem obowiązku monitorowania uczestników przez minimum 6 miesięcy (12 miesięcy – w przypadku dążenia do odzyskania części wkładu własnego finansowego) od podjęcia przez nich zatrudnienia w ramach danego okresu rozliczeniowego projektu. Możliwość – w uzasadnionych przypadkach – udziału danego uczestnika zarówno w pierwszym, jak i drugim okresie rozliczeniowym. | Zdaniem Fundacji, w rzeczywistości ogranicza to realizację projektu do jednego roku oraz prowadzenia działań okołoprojektowych z częścią uczestników pierwszego okresu realizacji projektu - spotkań z osobami, które podjęły pracę w pierwszym okresie realizacji projektu, doszkalania ich w konkretnych zakresach itp. Wyłączenie z działań projektowych w drugim okresie rozliczeniowym osób, które nie zdołały podjąć w pierwszym okresie rozliczeniowym zatrudnienia, stawia pod znakiem zapytania racjonalność wydatkowania środków publicznych – wiele z tych osób wymaga najpierw „przepracowania” pod kątem podstawowych umiejętności społecznych/interpersonalnych, a dopiero później pracy nad umiejętnościami „twardymi”. Z doświadczeń Fundacji wynika, iż zajmuje to stanowczo więcej czasu niż w przypadku np. pełnosprawnych klientów Urzędów Pracy, a ucinanie wsparcia w toku całego procesu niweczy dotychczas podjęte wysiłki ukierunkowane na wprowadzenie ich na (otwarty) rynek pracy. Z doświadczeń Fundacji wynika również, iż – w większości przypadków - uczestnicy, którzy podjęli pracę w ramach projektu (grupę docelową większości projektów prozatrudnieniowych Fundacji szerzej opisano w dyskusji dot. Rozdz. XII pkt 2), po możliwie krótkim wdrożeniu ich do wykonywania tej pracy, wolą się usamodzielnić, uniezależnić od wsparcia zewnętrznego, w czym ich coach/trener pracy – zdaniem Fundacji – nie powinni im przeszkadzać. Wsparcie trenera pracy zupełnie inaczej powinno wyglądać w przypadku osób, których ten trener powinien po prostu nauczyć pracować (wykonywać proste, powtarzalne czynności, niewymagające wysokich kwalifikacji, a jedynie przyuczenia do wykonywania danego zawodu), a inaczej kiedy dane stanowisko wymaga kompetencji zdobywanych w toku studiów, a niepełnosprawny kandydat na nie potrzebuje dużo mniejszego zakresowo (i czasowo) wsparcia okołozawodowego (związanego m.in. z kontaktami ze współpracownikami – obecnie praktycznie żadna praca tego typu nie jest pracą wykonywaną całkowicie indywidualnie („latarnik”), lecz wszystkie – mniej lub bardziej – polegają na pracy zespołowej. |
| **14. cd.** | **Rozdział IX ust. 2** | **Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich POMOC MALTAŃSKA** | Okres ten obejmuje utrzymanie w zatrudnieniu beneficjentów ostatecznych projektu, którzy uzyskali zatrudnienie oraz dalsze wsparcie beneficjentów ostatecznych, związane z przygotowaniem do zatrudnienia i zatrudnieniem beneficjentów ostatecznych projektu. | Wsparcia należy kontynuować również wobec beneficjentów ostatecznych projektów, którzy w pierwszym roku realizacji projektu nie uzyskali zatrudnienia, czas potrzebny na znalezienie pracy bywa różny i nie należy odbierać im możliwości świadczenia dalszego pośrednictwa pracy. | **Uwaga uwzględniona częściowo** – dodanie zapisu o możliwości zrekrutowania nowych beneficjentów ostatecznych w sytuacji rezygnacji dotychczasowych beneficjentów z udziału w projekcie.  **Uzasadnienie jw.** |
| **Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną** | Proponujemy **modyfikację i uzupełnienie** zapisu:  *Rozpoczęcie realizacji projektu dwuletniego będzie musiało nastąpić nie wcześniej niż 1 stycznia 2017 roku, a zakończenie realizacji nie później niż 31 marca 2019 roku. Przyjęte zostaną następujące okresy finansowania:*   1. *pierwszy okres od 1 stycznia 2017 roku do 31 marca 2018 roku – okres ten obejmuje działania związane z rekrutacją, przygotowaniem do zatrudnienia i zatrudnieniem beneficjentów ostatecznych projektu oraz działania związane ze wspieraniem w utrzymaniu zatrudnienia osób przyjętych do projektu jako zatrudnione przy wykorzystaniu metody zatrudnienia wspomaganego, których proces wspomagania jeszcze się nie zakończył,* 2. *drugi okres od 1 kwietnia 2018 roku do 31 marca 2019 roku (tryb pozakonkursowy) – okres ten obejmuje:*  * *~~wyłącznie~~ utrzymanie w zatrudnieniu beneficjentów ostatecznych projektu, którzy uzyskali zatrudnienie w pierwszym okresie finansowania projektu,* * *działania praktyczne związane z zatrudnieniem tych beneficjentów ostatecznych projektu, którzy zostali zrekrutowani do projektu w pierwszym okresie finansowania, natomiast proces ich wspomagania nie zakończył się zatrudnieniem, a ewaluacja IPD wykazała konieczność dłuższego czasu na osiągnięcie założonych celów,* * *działania związane ze wspieraniem w utrzymaniu zatrudnienia osób przyjętych do projektu w pierwszym okresie finansowania jako zatrudnione przy wykorzystaniu metody zatrudnienia wspomaganego, u których ewaluacja IPD wykazała, że jest konieczność kontynuacji wsparcia,* * *działania związane ze wspieraniem w utrzymaniu zatrudnienia osób przyjętych do projektu w drugim okresie finansowania jako zatrudnione przy wykorzystaniu metody zatrudnienia wspomaganego, których proces wspomagania jeszcze się nie zakończył.* | Osoby, które mają szczególne trudności w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia, czyli klienci zatrudnienia wspomaganego ze względu na swoje możliwości i ograniczenia mogą potrzebować dłuższego cyklu wsparcia w uzyskaniu zatrudnienia niż 1 okres finansowania. Kluczowym i efektywnym narzędziem do monitorowania postępów danego beneficjenta jest ewaluacja IPD na koniec okresu finansowania w celu określenia rekomendacji i wskazań do dalszego procesu aktywizacji. Z wieloletnich doświadczeń we wdrażaniu zatrudnienia wspomaganego wynika, że ok. 30% beneficjentów wymaga czasu dłuższego niż 1 rok na osiągnięcie celu jakim jest podjęcie zatrudnienia. Opierając się na tych doświadczenia rekomendujemy stworzenie możliwości kontynuacji wsparcia tym osobom, których ograniczenia wymagają dłuższego niż przeciętny czasu wspomagania, a jednocześnie motywacja do aktywności tych osób pozwala domniemać, że proces może zakończyć się sukcesem w postaci uzyskania zatrudnienia. Ponadto rekomendujemy rozszerzenie grupy osób korzystających ze wsparcia w II okresie finansowania o osoby, które weszły w I okresie finansowania jako zatrudnione, wymagające kontynuacji wsparcia w utrzymaniu zatrudnienia, oraz osoby zatrudnione nowo zrekrutowane w II okresie finansowania. Konieczne jest zapewnienie tej grupie osób ciągłości wspierania w utrzymaniu zatrudnienia w zależności od indywidualnych potrzeb. Również w tym przypadku ewaluacja IPD powinna być narzędziem kwalifikującym do kontynuacji bądź nie wsparcia. | **Uwaga uwzględniona częściowo** – dodanie zapisu o możliwości zrekrutowania nowych beneficjentów ostatecznych w sytuacji rezygnacji dotychczasowych beneficjentów z udziału w projekcie.  **Uzasadnienie jw.**  Ponadto, uzupełnienie zapisów w zakresie możliwości objęcia wsparciem w I oraz II okresie finansowania osób zatrudnionych (w dniu rekrutacji do projektu) z wykorzystaniem zatrudnienia wspomaganego, jeżeli proces wspomagania nie został zakończony. |
| **14. cd.** | **Rozdział IX ust. 2** | **Stowarzyszenie „Radomskie Centrum Przedsiębiorczości”** | Wprowadzenie zapisu o możliwości zamiennego zatrudnienia osoby niepełnosprawnej na stanowisku pracy dot. drugiego okresu projektu od 01.04.2018 – 31.03.2019 | W sytuacji zdarzeń losowych (np. pogorszenie stanu zdrowia) powinna istnień możliwość wprowadzenia na to samo miejsce pracy innej osoby niepełnosprawnej z projektu i spełniającej wymagania pracodawcy. W długim okresie czasu stworzy to szansę na tworzenie mechanizmu dedykowanych miejsc pracy dla niepełnosprawnych u wybranych pracodawców. | **Uwaga uwzględniona**  Dodanie zapisu o możliwości zrekrutowania nowych beneficjentów ostatecznych w sytuacji rezygnacji dotychczasowych BO z udziału w projekcie. |
|  |  |  |  |  |  |
| **15.** | **Rozdział IX ust. 3** | **Fundacja Aktywizacja** | Należy określić katalog działań możliwych do finansowania w drugim okresie, jeśli zgodnie z uwagą wyżej nie będą finansowane działania wprowadzające na rynek pracy. Można także doprecyzować, że w drugim okresie wnioskodawca powinien zaplanować działania mające na celu utrzymanie w zatrudnieniu w projektach, w których nie występuje trener pracy działania takie powinny również być możliwe do realizacji. | Wprowadzenie na rynek pracy wymaga określonych nakładów czasowych oraz merytorycznych, ważne jest jednak także to aby móc wspierać beneficjentów po otrzymaniu zatrudnienia m.in. poprzez wsparcie psychologiczne w zakresie utrzymania miejsca pracy – nie jest to wsparcie trenera pracy. | **Uwaga nieuwzględniona.**  Decyzja co do kształtu projektu, w tym realizowanych w projekcie form wsparcia należy każdorazowo do Wnioskodawcy. Weryfikacja przyjętych założeń następuje na etapie oceny merytorycznej przez komisję konkursową. W ogłoszeniu o konkursie wskazane zostały rodzaje działań, które będą mogły być realizowane w I oraz II okresie, jak również określona została docelowa grupa beneficjentów ostatecznych. Ponadto, dodany został zapis, iż działania w projektach (w których stosowana jest metoda zatrudnienia wspomaganego) muszą być prowadzone zgodnie z wytycznymi, dotyczącymi świadczenia usług przez trenera pracy, opracowanymi w ramach projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych” (PO KL, Podziałanie 1.3.6) lub standardami Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego (EUSE). |
|  |  |  |  |  |  |
| **16.** | **Rozdział XI ust. 1** | **Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko”** | Wnioskujemy o zmianę zapisu dotyczącego wysokości wkładu własnego Wnioskodawcy z proponowanych 10% do maksymalnie 5%. | Podwojenie wartości wkładu własnego do projektu będzie stanowić dużą przeszkodę w jego pozyskaniu. Jako organizacja nie prowadząca działalności gospodarczej mamy ograniczone możliwości pozyskiwania środków ze źródeł niepublicznych. | **Uwaga uwzględniona.**  W wyniku spotkania konsultacyjnego, które zostało zorganizowane w dniu 29 września 2016 roku oraz w dniu 12 października 2016 roku, wprowadzone zostały następujące modyfikacje w zakresie warunków wnoszenia wkładu własnego w konkursie nr 1/2016: wymagany wkład własny co najmniej 10%; wniesienie wkładu własnego w postaci: wkładu finansowego ze źródeł niepublicznych lub wkładu niefinansowego osobowego (świadczenie wolontariusza) lub wkładu finansowego ze źródeł publicznych (innych niż PFRON) – z tym że wysokość wkładu niefinansowego osobowego nie może przekroczyć 5% kosztów projektu Ponadto, stawka za 1 godzinę pracy wolontariusza (która stosowana jest przy wyliczaniu wartości tej pracy) zwiększona została z kwoty 12 zł do kwoty 15 zł. |
| **Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR** | Wysokość wkładu finansowego Wnioskodawcy na poziomie – 5% ewentualnie 5% tylko dla OPP. | Wysoki udział wkładu własnego w budżecie projektów stanowi ogromne i niebezpieczne ograniczenie dla potencjalnych wnioskodawców. Możliwość otrzymania zwrotu wkładu finansowego wnioskodawcy na warunkach podanych w części XII. pkt 5. nie rozwiązuje problemu konieczności jego pozyskania dla realizowanego projektu. Organizacje, które w większości nie prowadzą działalności gospodarczej musiałyby zaciągać kredyty a niestety taka możliwość praktycznie nie istnieje (brak oferty banków dla ngo uwzględniających sytuację finansowa organizacji). Ten warunek może spowodować łatwiejszy dostęp do dofinansowania ze środków PFRON dla podmiotów gospodarczych nastawionych na zysk. |
| **16. cd.** | **Rozdział XI ust. 1** | **Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego** | **Zapis obecny:**  *„1. Wymagany w konkursie wkład własny Wnioskodawcy wynosić będzie co najmniej 10% kosztów kwalifikowalnych poniesionych w ramach projektu, z zastrzeżeniem iż wymagane minimum wkładu własnego będzie mogło być wniesione wyłącznie w postaci: 1) wkładu finansowego ze źródeł niepublicznych (tj. niepochodzącego z sektora finansów publicznych), lub2) wkładu niefinansowego osobowego (świadczenie wolontariusza).”*  **Propozycje zmian:**  Utrzymanie wkładu własnego na dotychczasowym poziomie 5% oraz umożliwienie wykazywania wkładu rzeczowego (w szczególności – sal zajęciowych) jako wkładu niefinansowego rzeczowego w ramach projektów. Możliwość wykorzystywanie do pokrycia podstawowego wkładu własnego środków pochodzących ze źródeł publicznych (spoza PFRON). Niewliczanie wolontariatu do limitu 10% w ramach kategorii I budżetu (wliczanie do limitu 10% jedynie pozycji płatnych). | Organizacje pozarządowe, realizujące projekty PFRON i inne (m.in. finansowane z EFS, np. RPO), nie mają w zdecydowanej większości znaczących wpływów finansowych ze źródeł niepublicznych, stąd też wniesienie wkładu własnego w formie finansowej stanowi dla nich ogromny problem, nierzadko jest to niemożliwe. PFRON zauważył ten problem, uruchamiając Program „Partnerstwo dla osób z niepełnosprawnością”, przeznaczony do pokrycia wkładów własnych, wymaganych w ramach RPO. Przykładowo, wysokość wymaganego wkładu własnego w tzw. prozatrudnieniowych projektach RPO wynosi z reguły 5% - jednocześnie, PFRON podwyższa z 5% do 10% (czyli podwaja) wymagany wkład własny, określony w założeniach do własnego konkursu 1/2016.  PFRON umożliwia wniesienie wkładu własnego w formie wolontariatu, lecz przy dużych projektach, jak również wciąż raczkującej kulturze wolontariatu w Polsce, jest bardzo trudnym zapewnienie go w ilości wystarczającej do pokrycia wkładu własnego niefinansowego – podwojenie wymaganego wkładu własnego uczyni to praktycznie niemożliwym do spełnienia dla większości organizacji.  Już teraz, aby zapewnić odpowiedni wkład własny niefinansowy (w formie wolontariatu) personel organizacji coraz częściej zmuszony jest do np. pracy związanej z zarządzaniem projektami częściowo w formie bezpłatnej, wolontarystycznej.  Ponadto, kategoria I budżetu jest ograniczona wartościowo do max. 10% wartości dofinansowania – na co składa się suma pozycji płatnych i wolontarystycznych (z tym, że uwzględnienie wolontariatu automatycznie obniża możliwy do wykorzystania limit przy pozycjach płatnych, tzw. „gra o sumie zerowej”). Kategoria ta nie pozwala na przekroczenie ograniczenia 10% nawet w przypadku, gdy z wyliczeń wynika, że niezbędne do efektywnej realizacji projektu obciążenie czasowe personelu uwzględnionego w jej ramach przekracza maksymalny możliwy limit.  W takiej sytuacji organizacja chciałaby uwzględnić w tej kategorii rzeczywistą wymaganą przez projekt liczbę godzin np. kierownika projektu lub personelu rozliczającego, który to czas osoby te i tak muszą poświęcić, aby projekt był realizowany w sposób właściwy, czego jednak uczynić nie może. Czas ten stanowi więc dodatkowy, „ukryty” i niemożliwy do uwzględnienia w budżecie wkład własny tej organizacji – co nie powinno mieć miejsca, gdyż powinna być możliwość jego uwzględnienia w budżecie. Rozwiązaniem optymalnym byłaby możliwość uwzględnienia w tej kategorii godzin w formie płatnej z zastosowaniem istniejącego limitu 10% oraz – zgodne z rzeczywistością - uwzględnienie w budżecie pozostałych potrzebnych godzin w formie wolontariatu, niewliczającego się do tego limitu – co jest obecnie niemożliwe. Zwiększanie udziału wolontariatu w zarządzaniu projektem kosztem personelu płatnego jest możliwe do realizacji w krótkim okresie, ale przy projektach długich, często kilkuletnich, musi prowadzić to do obniżenia jakości tych projektów, m.in. ze względu na rotację personelu o odpowiednich kwalifikacjach, któremu nie ma jak zapłacić.  W ramach projektów zachodzi konieczność realizacji zajęć w wynajętych lub użyczonych salach szkoleniowych – liczba godzin na które konieczne jest zapewnienie sal jest szczególnie duża w przypadku projektów uwzględniających wsparcie indywidualne dla ich uczestników. PFRON umożliwia wprawdzie wpisanie do budżetu pozycji kosztowej „wynajem sal”, lecz wiele organizacji bardzo ogranicza wykorzystanie tej możliwości (do absolutnie niezbędnego minimum), gdyż oznaczałoby to znaczące podwyższenie kosztu jednej godziny wsparcia, a co za tym idzie – negatywną ocenę finansową projektu. Oznacza to, że liczba godzin (płatnych) wynajmu sal, przewidziana w budżecie nie jest wystarczająca do efektywnej realizacji projektu, a więc organizacje są zmuszone do zapewnienia tych sal w inny sposób (np. poprzez ich użyczenie przez zaprzyjaźnione ośrodki itp.); bez zapewnienia miejsca do realizacji zajęć prowadzenie projektu jest niemożliwe.  Faktycznie więc, bezkosztowe z punktu widzenia PFRON, zapewnienie sal przez organizacje prowadzące projekty jest de facto formą wniesienia przez te organizacje „ukrytego” wkładu własnego, którego nie można uwzględnić jako formalnego wkładu własnego w ramach projektu, a którego wniesienie (zapewnienie sal na zajęcia) jest konieczne i bez którego projektu prowadzić się po prostu nie da. W ramach wkładu własnego finansowego PFRON nie dopuszcza wykorzystywania środków finansowych pochodzących ze źródeł publicznych. Tymczasem, w ramach projektów finansowanych m.in. z Europejskiego Funduszu Społecznego itp. możliwe jest wykazywanie wkładu własnego finansowego, pochodzącego z PFRON, nie ma również ograniczeń wnoszenia wkładu własnego z innych środków publicznych; projekty finansowane z PFRON mogą się znakomicie uzupełniać z projektami finansowanymi z EFS. Fundacja jest zdania, iż warto ujednolicić tę sprawę przy okazji niniejszych konsultacji. | **Uwaga uwzględniona. Uzasadnienie jw.** |
| **16. cd.** | **Rozdział XI ust. 1** | **Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego**  **Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych**  **Dolnośląskie Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Młodzieży z MPDz OSTOJA** | Należy zmienić zapisy dotyczące wysokości wkładu własnego Wnioskodawcy z proponowanych 10% na jak najniższym poziomie – maksymalnie 5%. | Projekty realizowane w ramach 1 celu programowego to projekty, które powinny być priorytetem dla PFRON. Powszechnie wiadomo, że zabezpieczenie wkładu własnego ze środków niepublicznych dla projektów jest dla wszystkich organizacji jednym z poważnych ograniczeń w ich podejmowaniu i realizacji. W projektach z zastosowaniem ZW brakuje także możliwości zaangażowania takiej rzeszy wolontariuszy, która pozwoli na zapewnienie odpowiedniego wkładu osobowego. Merytorycznie nie ma w tych zadaniach za wiele miejsca na pracę woluntarystyczną – trenerzy nie powinni być wolontariuszami z różnych względów, m. in. musimy tu uwzględniać warunki, jakie stawia wielu pracodawców. Tak duży jak założono udział wkładu własnego w budżecie projektów stanowi ogromne i niebezpieczne ograniczenie dla potencjalnych wnioskodawców. Możliwość otrzymania zwrotu wkładu finansowego wnioskodawcy na warunkach podanych w części XII. pkt 5 nie rozwiązuje problemu konieczności jego pozyskania dla realizowanego projektu. Organizacje, które w większości nie prowadzą działalności gospodarczej musiałyby zaciągać kredyty a niestety taka możliwość praktycznie nie istnieje (brak oferty banków dla ngo uwzględniających sytuację finansowa organizacji). Ten warunek może spowodować łatwiejszy dostęp do dofinansowania ze środków PFRON dla podmiotów gospodarczych nastawionych na zysk. | **Uwaga uwzględniona.**  W wyniku spotkania konsultacyjnego, które zostało zorganizowane w dniu 29 września 2016 roku oraz w dniu 12 października 2016 roku, wprowadzone zostały następujące modyfikacje w zakresie warunków wnoszenia wkładu własnego w konkursie nr 1/2016: wymagany wkład własny co najmniej 10%; wniesienie wkładu własnego w postaci: wkładu finansowego ze źródeł niepublicznych lub wkładu niefinansowego osobowego (świadczenie wolontariusza) lub wkładu finansowego ze źródeł publicznych (innych niż PFRON) – z tym że wysokość wkładu niefinansowego osobowego nie może przekroczyć 5% kosztów projektu Ponadto, stawka za 1 godzinę pracy wolontariusza (która stosowana jest przy wyliczaniu wartości tej pracy) zwiększona została z kwoty 12 zł do kwoty 15 zł. |
| **Stowarzyszenie „Radomskie Centrum Przedsiębiorczości”** | Zmiana zapisu z wartości 10% wkładu własnego do poziomu 5% wkładu własnego. | Standardem przy projektach realizowanych ze środków publicznych przez organizacje pozarządowe jest stosowanie progu 5% wkładu własnego. Dotyczy to zarówno większości programów RPO finansowanych przy wsparciu środków Unii Europejskiej jak i projektów wyłącznie współfinansowanych ze źródeł krajowych. Dla NGO nie prowadzących działalności gospodarczej wysoki próg wkładu własnego może znacznie ograniczyć dostępność do projektu. |
|  |  |  |  |  |  |
| **17.** | **Rozdział XII** | **Fundacja Aktywizacja** | Proponuje się **dodanie** pkt.  *6) trzeci wskaźnik rezultatu – liczba beneficjentów ostatecznych projektu, którzy zostali zatrudnieni w wyniku realizacji projektu na otwartym rynku pracy* | Wprowadzenie na otwarty rynek pracy poza samym sukcesem płynącym z zatrudnienia ma dodatkowo wymiar społeczny – włączający, który powinien być uwzględniony przy realizacji takich projektów. | **Uwaga nieuwzględniona.**  Konstrukcje wskaźników ewaluacji wynikają z „Zasad wspierania realizacji zadań”. Również z postanowień „Zasad” wynika, które wskaźniki brane są pod uwagę przy ocenie merytorycznej projektu a następnie przy rozliczeniu uzyskanego dofinansowania. Składają wniosek w ramach konkursu każdy z Wnioskodawców planuje wartości poszczególnych wskaźników, które następnie podlegają ocenie i rozliczeniu. Należy jednakże podkreślić, iż „Zasady” wprowadzają możliwość zaproponowania przez Wnioskodawcę, we wniosku konkursowym, dodatkowych konstrukcji wskaźników (oprócz wymaganych przez PFRON) wraz z ich planowanymi wartościami. |
| Proponuje się **dodanie** pkt 2a  *2a) Projekty zgłaszane w ramach konkursu będą musiały zakładać osiągnięcie trzeciego wskaźnika rezultatu na poziomie nie mniejszym niż 50% beneficjentów ostatecznych projektu wprowadzonych na otwarty rynek pracy.* | Wprowadzenie na otwarty rynek pracy poza samym sukcesem płynącym z zatrudnienia ma dodatkowo wymiar społeczny- włączający, który powinien być uwzględniony przy realizacji takich projektów. |
| **17. cd.** | **Rozdział XII ust. 1 pkt 1-4** | **Porozumienie AUTYZM-POLSKA**  **Fundacja SYNAPSIS** | W projekcie **nie określono**:  (pkt 1) pierwszego wskaźnika nakładu  (pkt 2) drugiego wskaźnika nakładu  (pkt 3) wskaźnika produktu oraz  (pkt 4) pierwszego wskaźnika rezultatu  Bardzo ważne jest, aby wskaźniki te były zróżnicowane i były uzależnione od stopnia i rodzaju niepełnosprawności beneficjentów ostatecznych w Projekcie – to jest faktycznych a nie tylko minimalnych proporcji udziału osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności oraz udziału osób z niepełnosprawnością intelektualną lub całościowymi zaburzeniami rozwojowymi. Zatem dla osób z niepełnosprawnością intelektualną i całościowymi zaburzeniami rozwojowymi proponujemy w stosunku do standardowych wskaźników:  (pkt 1) pierwszy wskaźnik nakładu - wyższy  (pkt 2) drugi wskaźnik nakładu - wyższy  (pkt 3) wskaźnik produktu - wyższy  (pkt 4) pierwszego wskaźnika rezultatu - niższy | Projekt realizowany jest dla różnych grup niepełnosprawnych, w tym szczególnie defaworyzowanych na rynku pracy. Inne są możliwości zatrudnienia osób z wyższym wykształceniem dotkniętych niepełnosprawnością fizyczną, zaś inne osób z autyzmem czy niepełnosprawnością intelektualną, absolwentów szkół przysposabiających do pracy. Zróżnicowanie kryteriów stanowi natomiast niezbędne dostosowanie warunków Programu do potrzeb i możliwości poszczególnych grup osób niepełnosprawnych.  Założenia zasadnie uwzględniają trudniejszą sytuację osób ze specyficznymi niepełnosprawnościami w zakresie wymiaru etatu minimalnego zatrudnienia czy proporcji osób z poszczególnymi stopniami niepełnosprawności.  Wskaźniki nakładu, wskaźniki produktu oraz wskaźniki rezultatu są natomiast kluczowe dla możliwości realizacji projektu dla grup osób z niepełnosprawnością umiarkowaną lub znaczną a przede wszystkim dla osób ze specyficznymi niepełnosprawnościami, będącymi przyczyną szczególnych trudności w wejściu na rynek pracy – to jest niepełnosprawnością intelektualną i całościowymi zaburzeniami rozwojowymi.   1. Pierwszy wskaźnik nakładu. Osoby z autyzmem lub/i niepełnosprawnością intelektualną gorzej niż inni niepełnosprawni pracują w grupie, potrzebują więcej godzin indywidualnych wsparcia, a personel udzielający wsparcia musi posiadać specjalistyczne przygotowanie – zatem koszt jednej godziny wsparcia może być znacznie wyższy od standardowego. 2. Drugi wskaźnik nakładu. Iloraz kwoty dofinansowania oraz liczby beneficjentów ostatecznych projektu, którzy zostaną zatrudnieni w wyniku realizacji projektu może się bardzo znacząco różnić w przypadku osób np. z niepełnosprawnością ruchową i osób z autyzmem czy niepełnosprawnością intelektualną. Osoby te potrzebują bowiem więcej wsparcia, większej liczby godzin, często zajęć i treningów indywidualnych, zatem projekty na rzecz takich osób są zawsze droższe. Natomiast rezultaty zatrudnieniowe niższe. Zatem wskaźnik ten powinien być dla tych osób wyższy. 3. Średnia liczba godzin wsparcia udzielonego jednemu beneficjentowi ostatecznemu projektu z zasady musi być większa dla osób z wymienionych wyżej grup, jeśli Program ma być dla nich dostępny. Zatem wskaźnik produktu powinien być dla tych grup wyższy. 4. Pierwszy wskaźnik rezultatu powinien być natomiast niższy, ponieważ wszystkie dotychczasowe doświadczenia wskazują, że liczba osób z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi czy niepełnosprawnością intelektualną ma większe niż osoby z innymi niepełnosprawnościami trudności w zatrudnieniu i utrzymaniu pracy.   Reasumując, osoby z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi czy niepełnosprawnością intelektualną potrzebują o wiele więcej godzin wsparcia niż osoby z inną niepełnosprawnością, by uzyskać podobne umiejętności pracownicze, a osiągane w tej grupie rezultaty zatrudnieniowe są z zasady niższe. Nie wynika to z gorszej jakości projektu, ale ze specyfiki niepełnosprawności. W celu równego faktycznego, a nie tylko formalnego dostępu do projektu, wskaźniki nakładu, produktu i rezultatu powinny być odpowiednio zróżnicowane. | **Uwaga nieuwzględniona.**  Konstrukcje poszczególnych wskaźników ewaluacji wynikają z „Zasad wspierania realizacji zadań” (wskazane zostały w rozdziale XI Regulaminu kierunku pomocy 1). We wniosku składanym w ramach konkursu Wnioskodawca musi zaplanować wartości poszczególnych wskaźników – przy uwzględnieniu liczby beneficjentów ostatecznych, zaplanowanych w projekcie form wsparcia oraz kosztów realizacji projektu. Zaplanowane wartości podlegają ocenie przez komisję konkursową. W przypadku wskaźnika produktu i wskaźników rezultatu komisja sprawdza czy zaplanowane wartości są realne do osiągnięcia, a także czy są adekwatne do zaplanowanych we wniosku nakładów. Ocena wartości wskaźników nakładu przeprowadzana jest z uwzględnieniem wartości wskaźników bazowych ustalonych przez Zarząd PFRON na podstawie analizy wartości wskaźników nakładu w projektach tego samego typu, zgłoszonych w konkursie. Jeżeli podczas oceny merytorycznej wniosku komisja konkursowa zidentyfikuje przekroczenie wartości wskaźnika nakładu w stosunku do wartości wskaźnika bazowego, wówczas proponowana przez komisję konkursową kwota dofinansowania może ulec obniżeniu (zmniejszeniu ulega wówczas wartość wskaźnika nakładu do poziomu porównywalnego z innymi projektami tego samego typu). |
| **17. cd.** | **Rozdział XII ust. 1 pkt 1** | **Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich POMOC MALTAŃSKA** | Pierwszy wskaźnik nakładu – koszt jednej godziny wsparcia, rozumianej jako całokształt działań na rzecz beneficjenta ostatecznego projektu. | Godzinę wsparcia należy rozumieć jako całokształt działań na rzecz beneficjenta ostatecznego projektu, tj. czas bezpośrednich z nim spotkań, czas poświęcony na przygotowanie dokumentów, wyszukiwanie ofert pracy, rozmowy z pracodawcami, monitoring mailowy i telefoniczny beneficjenta (czyli również działania nie potwierdzone bezpośrednio podpisem beneficjenta). | **Uwaga nieuwzględniona.**  Wsparcie udzielane w ramach projektu można podzielić na bezpośrednie i pośrednie. Wsparcie bezpośrednie prowadzone jest przy aktywnym udziale beneficjenta ostatecznego. Wsparcie pośrednie prowadzone jest na rzecz beneficjenta, ale bez jego udziału (np. spotkanie trenera pracy z pracodawcą). Jedynie wsparcie bezpośrednie wliczane jest do wskaźnika produktu (tj. średniej liczby godzin wsparcia udzielonego jednemu beneficjentowi). Koszty związane z prowadzeniem wsparcia pośredniego mogą zostać uwzględnione przez Wnioskodawcę w budżecie projektu. Zaplanowane wsparcie pośrednie brane jest także pod uwagę przy ocenie spójności części B i części C wniosku (liczby godzin pracy poszczególnych specjalistów).  Przyjęte rozwiązania powodują, iż wartość wskaźnika nakładu zmniejsza się wraz ze wzrostem liczby godzin wsparcia bezpośredniego. Im większa liczba godzin wsparcia pośredniego (kosztem bezpośredniego) tym większa wartość wskaźnika nakładu. |
| **17. cd.** | **Rozdział XII ust. 1 pkt 1-2** | **Stowarzyszenie Wspierania Działań Twórczych Osób Niepełnosprawnych UNIKAT** | Brak określenie jakie wskaźniki nakładu będę musiały być przestrzegane. | Brak informacji o wskaźnikach nakładu i produktu jakie są preferowane w pewien sposób ogranicza możliwości Wnioskodawcy. Zdecydowanie lepsze jest na etapie regulaminu określenie wszystkich wskaźników, co daje jaśniejszy obraz Wnioskodawcy na etapie konstruowania projektu i wniosku o dofinansowanie. | **Uwaga nieuwzględniona.**  Wartości poszczególnych wskaźników planowane są przez Wnioskodawcę we wniosku konkursowym – przy uwzględnieniu liczby beneficjentów ostatecznych, zaplanowanych w projekcie form wsparcia oraz kosztów realizacji projektu. Zaplanowane wartości podlegają ocenie przez komisję konkursową. W przypadku wskaźnika produktu i wskaźników rezultatu komisja sprawdza czy zaplanowane wartości są realne do osiągnięcia, a także czy są adekwatne do zaplanowanych we wniosku nakładów. Ocena wartości wskaźników nakładu przeprowadzana jest z uwzględnieniem wartości wskaźników bazowych ustalonych przez Zarząd PFRON na podstawie analizy wartości wskaźników nakładu w projektach tego samego typu, zgłoszonych w konkursie. Jeżeli podczas oceny merytorycznej komisja konkursowa zidentyfikuje przekroczenie wartości wskaźnika nakładu w stosunku do wartości wskaźnika bazowego, wówczas proponowana przez komisję konkursową kwota dofinansowania może ulec obniżeniu (zmniejszeniu ulega wówczas wartość wskaźnika nakładu do poziomu porównywalnego z innymi projektami tego samego typu). |
|  |  |  |  |  |  |
| **18.** | **Rozdział XII ust. 2** | **Porozumienie AUTYZM-POLSKA**  **Fundacja SYNAPSIS** | **Usunięcie** wyrazu „później” **i zastąpienie** go wyrazem „wcześniej”:  *„Projekty zgłaszane w ramach konkursu będą musiały zakładać osiągnięcie drugiego wskaźnika rezultatu na poziomie nie mniejszym niż 25% beneficjentów ostatecznych projektu. Wskazany powyżej procentowy wskaźnik badany będzie nie wcześniej ~~później~~ niż przed upływem okresu 6 miesięcy od daty zakończenia pierwszego okresu finansowania projektu*.” | Proponowany zapis ustalający, iż procentowy drugi wskaźnik rezultatu badany będzie nie później, niż przed upływem okresu 6 miesięcy od daty zakończenia pierwszego okresu finansowania projektu może spowodować sytuację, gdy zatrudniony pod koniec pierwszego okresu finansowania beneficjent np. po 3 miesiącach od zakończenia pierwszego okresu finansowania nie będzie w stanie wykazać się 6-miesięcznym okresem zatrudnienia. Zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę zasadnie przewidziane możliwości przerw nie przekraczających każdorazowo 30 dni. Proponowany zapis wydaje się logiczny i słuszny, jeśli badanie wskaźnika nastąpi nie wcześniej, niż przed upływem 6 miesięcy od daty zakończenia pierwszego okresu finansowania projektu. | **Uwaga uwzględniona**.  W nawiązaniu do uwag zgłoszonych na spotkaniu konsultacyjnym w dniu 29 września 2016 roku, w treści ogłoszenia o konkursie wprowadzone zostało zastrzeżenie, iż termin weryfikacji wartości drugiego wskaźnika rezultatu może zostać przedłużony w sytuacji, o której mowa w rozdziale XI ust. 6 Regulaminu kierunku pomocy 1:  *„W ramach faktycznie osiągniętej wartości drugiego wskaźnika rezultatu może zostać wykazana osoba niepełnosprawna, której łączny okres zatrudnienia stanowi sumę okresów zatrudnienia u kilku pracodawców – pod warunkiem, iż przerwa pomiędzy poszczególnymi okresami zatrudnienia nie będzie dłuższa niż 30 dni, przy czym czas przerwy nie może być wliczony w okres zatrudnienia.”* |
| **18. cd.** | **Rozdział XII ust. 2** | **Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko”** | Projekty zgłaszane w ramach konkursu będą musiały zakładać osiągnięcie drugiego wskaźnika rezultatu na poziomie nie mniejszym niż 25% beneficjentów ostatecznych projektu. Wskazany powyżej procentowy wskaźnik badany będzie nie później niż przed upływem okresu 6 miesięcy od daty zakończenia pierwszego okresu finansowania projektu. | Zachowanie zapisów mówiących o wymaganym wymiarze etatu dla określonego stopnia niepełnosprawności oraz konieczność zatrudnienia w I okresie finansowania stanowi duże ryzyko dla osiągnięcia wskazanego wskaźnika, w szczególności liczonego w opisany aktualnie sposób. Proponowane zmiany wprowadzają pośpiech, który nie jest wskazany w procesie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością. | **Uwaga uwzględniona częściowo.**  Minimalna wartość drugiego wskaźnika rezultatu została obniżona do 20% beneficjentów ostatecznych projektu. Ponadto, do wartości pierwszego wskaźnika rezultatu będą mogły zostać wliczone także osoby, które na dzień rekrutacji do projektu pozostają w zatrudnieniu (dotyczy osób zatrudnionych z wykorzystaniem metody zatrudnienia wspomaganego, w przypadku których proces wspomagania w miejscu pracy nie został zakończony). |
| **Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego** | **Zapis obecny:**  *„2. Projekty zgłaszane w ramach konkursu będą musiały zakładać osiągnięcie drugiego wskaźnika rezultatu na poziomie nie mniejszym niż 25% beneficjentów ostatecznych projektu. Wskazany powyżej procentowy wskaźnik badany będzie nie później niż przed upływem okresu 6 miesięcy od daty zakończenia pierwszego okresu finansowania projektu.”*  **Propozycja zmian:**  Określenie minimalnego poziomu wskaźnika zatrudnienia (pierwszego wskaźnika rezultatu) na poziomie np. 25%, jak również określenie minimalnego poziomu utrzymania zatrudnienia (drugi wskaźnik rezultatu) jako minimalnego procenta osób spełniających pierwszy wskaźnik zatrudnienia, które utrzymały to zatrudnienie przez co najmniej pół roku. | Osiągnięcie takiego wskaźnika utrzymania zatrudnienia (25% ogółu uczestników projektu), uwzględniając uczestników którzy podejmują zatrudnienie i – z różnych przyczyn, m.in. zdrowotnych – zmuszone są z niego zrezygnować, wymagałoby osiągnięcia w projekcie wskaźnika zatrudnienia na poziomie minimum dwukrotnie wyższym, czyli min. 50%.  W realizowanych obecnie projektach, współfinansowanych z EFS (w tym PO WER, RPO itp.), kierowanych do osób niepełnosprawnych, wymagane wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych są znacząco niższe.  Zdaniem Fundacji, w znakomitej większości projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych, osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia na tym poziomie praktycznie niemożliwe, a dążenie organizacji do jego osiągnięcia musiałoby wiązać się z przyjmowaniem do projektów osób o najwyższym stopniu zrehabilitowania, praktycznie gotowych merytorycznie i zmotywowanych do podjęcia pracy. Osiągnięcie takiego wskaźnika zatrudnienia możliwe jest np. w przypadku projektów, które nakierowane są na osoby o najniższych kwalifikacjach, łatwych do przeszkolenia w prostych, powtarzalnych zawodach i czynnościach niewymagających kwalifikacji, które następnie masowo są kierowane do przedsiębiorstw itp. ukierunkowanych na zatrudnianie osób niepełnosprawnych.  Przejście na promowanie tego typu projektów byłoby niczym innym, niż zmianą dotychczasowego „kursu” PFRON z nastawienia na zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy w kierunku szeroko pojętych obszarów pracy chronionej – a nie takie jest chyba dążenie PFRON (tym bardziej, iż – jak wskazano w dyskusji dot. Rozdz. VI pkt 2 – ideą zatrudnienia wspomaganego jest zatrudnienie na otwartym rynku pracy). Fundacja nie kieruje swoich działań do klienta masowego, którego łatwo jest przygotować do pracy prostej, acz niekoniecznie zgodnej z jego wykształceniem czy aspiracjami. Nasze projekty stawiają sobie za cel pomoc osobom niepełnosprawnym w wejściu na rynek pracy dostosowanej do ich wykształcenia (często wyższego, specjalistycznego itp.), możliwości intelektualnych, a jednocześnie często słabo zrehabilitowanych, z dużymi brakami na płaszczyźnie nawiązywania i podtrzymywania relacji interpersonalnych, przejawiających postawę roszczeniową – co z jednej strony wyklucza „hurtowe” działania typu szkolenie uczestników projektu w jednym kierunku, a z drugiej wymaga bardzo indywidualne podejście, zarówno w sferze pracy z uczestnikiem (zarówno prozawodowej, jak i w sferze zajęć „miękkich”) podczas projektu, jak również dużej indywidualizacji poszukiwania wraz z nim zatrudnienia.  W swoich wnioskach Fundacja proponuje realne, dostosowane do przewidywanej grupy docelowej, zakresu wsparcia i odpowiadających kwalifikacjom rynków pracy wskaźniki zatrudnienia i utrzymania zatrudnienia – po przeprowadzonej analizie jest zdania, iż osiągnięcie tak wysokiego drugiego wskaźnika rezultatu (utrzymania zatrudnienia przez co najmniej pół roku przez co najmniej 25% wszystkich uczestników projektu) jest praktycznie nierealizowalne. |
| **18. cd.** | **Rozdział XII ust. 2** | **Stowarzyszenie Wspierania Działań Twórczych Osób Niepełnosprawnych UNIKAT** | Drugi wskaźnik rezultatu na poziomie 25% | Ten wskaźnik jest bardzo wysoki. W projektach unijnych był on uzależniony od stopnia niepełnosprawności. Byłoby tutaj też takie uzależnienie wskazane. Osobom z umiarkowanym st. niepełnosprawności łatwiej o pracę niż ze znacznym. Wynika to nie tylko ze względu na pracodawców, ale również na otoczenie ON (rodzice, opiekunowie) którzy często boją się podjęcia pracy przez osobę niepełnosprawną. | **Uwaga uwzględniona częściowo. Uzasadnienie jw.** |
|  |  |  |  |  |  |
| **19.** | **Rozdział XII ust. 3** | **Warmińsko-Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych** | Proponujemy rozważyć zapis zwiększający nieco przerwę w zatrudnieniu, zamiast „30 dni”, „60 dni”. | Nasze doświadczenia w projektach zatrudnienia wspomaganego pokazują, że BO tracący jedną pracę (z różnych względów, np. okresowych kłopotów zdrowotnych, hospitalizacji, rehabilitacji, likwidacji stanowiska lub zakładu pracy) potrzebują często dłuższego niż miesiąc wsparcia, w tym trenera pracy, by uzyskać kolejne zatrudnienie. Jeśli akceptowalna przerwa wynosiłaby chociaż 2 miesiące, większa grupa tych osób mogłaby być zaliczona do 6 lub 12 miesięcznego wskaźnika zatrudnienia i bardziej adekwatnie pokazywałoby to efekt projektów. | **Uwaga nieuwzględniona**.  W ocenie Funduszu zaproponowane w treści ogłoszenia rozwiązanie (przerwa pomiędzy poszczególnymi okresami zatrudnienia nie powinna być dłuższa niż 30 dni) zwiększa szanse utrzymania beneficjenta ostatecznego na rynku pracy. Mobilizuje do intensywnych działań zmierzających do ponownego podjęcia zatrudnienia w sytuacji utraty pracy u poprzedniego pracodawcy. |
|  |  |  |  |  |  |
| **20.** | **Rozdział XII ust. 4** | **Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego** | **Zapis obecny**:  *„4. Zmniejszenie wartości pierwszego wskaźnika rezultatu lub wartość drugiego wskaźnika rezultatu będzie skutkowało koniecznością zwrotu do PFRON części dofinansowania”*.  **Propozycja zmian**:  *„4. Zmniejszenie wartości pierwszego wskaźnika rezultatu lub wartości drugiego wskaźnika rezultatu będzie mogło skutkować koniecznością zwrotu do PFRON części dofinansowania, zgodnie z zasadą proporcjonalności”*. | Obecny zapis nie uwzględnia możliwości np. wystąpienia Siły Wyższej lub innych okoliczności, niezawinionych przez organizację prowadzącą projekt, a wpływających na efektywność tego projektu. Proponujemy zmianę zapisu w sposób umożliwiający uwzględnienie tego typu okoliczności. | **Uwaga nieuwzględniona**.  Szczegółowe warunki zwrotu dofinansowania w przypadku nieosiągnięcia zaplanowanych wartości wskaźników ewaluacji określone zostały w „Zasadach wspierania realizacji zadań”. W przypadku kierunku pomocy 1 kwota dofinansowania możliwa do uznania w rozliczeniu wyliczana jest wg następującego wzoru: iloczyn planowanej kwoty dofinansowania przypadającej na jednego beneficjenta ostatecznego, który zostanie zatrudniony w wyniku realizacji projektu oraz faktycznie osiągniętej liczby beneficjentów ostatecznych zatrudnionych w wyniku realizacji projektu. Pełnomocnicy Zarządu PFRON mogą podjąć decyzję o wyrażeniu zgody na odstąpienie od ustalenia kwoty dofinansowania na podstawie ww. wzoru, pod warunkiem, iż faktycznie osiągnięta wartość drugiego wskaźnika nakładu (tj. koszt zatrudnienia jednego beneficjenta) nie ulegnie zwiększeniu o więcej niż 5% planowanej wartości tego wskaźnika. |
|  |  |  |  |  |  |
| **21.** | **Rozdział XII ust. 5** | **Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego** | **Zapis obecny**:  *„5. Na podstawie odrębnej uchwały Zarządu PFRON Wnioskodawca będzie mógł otrzymać ze środków PFRON zwrot wniesionego wkładu finansowego ze źródeł niepublicznych. Wysokości środków przekazanych tytułem zwrotu wniesionego wkładu własnego nie będzie mogła być wyższa niż 10% kosztów kwalifikowalnych poniesionych w ramach realizacji projektu. Zwrot wniesionego wkładu własnego będzie mógł nastąpić jeżeli wartość drugiego wskaźnika rezultatu po upływie 12 miesięcy od daty uzyskania zatrudnienia przez beneficjentów ostatecznych projektu wynosić będzie co najmniej (…)”* | W uzasadnieniu dot. rozdz. XI pkt 1podnoszono trudność wnoszenia przez organizacje prowadzące projekty wkładu własnego w formie finansowej. Otrzymanie zwrotu wkładu własnego finansowego (stanowiącego z reguły niewielki ułamek wkładu własnego, którego większość wnoszona jest w formie wolontariatu), szczególnie przy tak wysokim wymaganym drugim wskaźniku rezultatu (szerzej opisano to zagadnienie w uwagach do rozdz. XII pkt 2) jest bardzo mało prawdopodobne. Dodatkowo, potencjalny zwrot wkładu własnego finansowego jest bardzo odległy w czasie od momentu jego poniesienia, co dodatkowo ogranicza stosowalność tego punktu „Założeń”. | **Uwaga uwzględniona.**  W wyniku spotkania konsultacyjnego, które zostało zorganizowane w dniu 29 września 2016 roku oraz w dniu 12 października 2016 roku, wprowadzone zostały następujące modyfikacje w zakresie warunków wnoszenia wkładu własnego: wymagany wkład własny co najmniej 10%; wkład może być wniesiony w postaci wkładu finansowego ze źródeł niepublicznych lub świadczenia wolontariusza lub wkładu finansowego ze źródeł publicznych (innych niż PFRON) – z zastrzeżeniem, iż wysokość wkładu w postaci świadczenia wolontariusza nie może przekroczyć 5% kosztów projektu. Ponadto, stawka za 1 godzinę pracy wolontariusza (która stosowana jest przy wyliczaniu wartości tej pracy) zwiększona została z kwoty 12 zł do kwoty 15 zł. |
| **21. cd.** | **Rozdział XII ust. 5** | **Fundacja Aktywizacja** | Należy doprecyzować jaki dokument będzie podstawą do uzyskania zwrotu nakładów. | Doprecyzowanie tego na etapie konkursu wyeliminuje potencjalne problemy z ubieganiem się o zwrot poniesionych nakładów. | **Uwaga nieuwzględniona.**  Umieszczenie tego rodzaju zapisów w treści ogłoszenia o konkursie jest w ocenie Funduszu nadmiarowe. Ewentualne wątpliwości w zakresie wymaganych dokumentów będą rozstrzygane przez PFRON na bieżąco. W ramach realizacji projektu Wnioskodawca powinien gromadzić dokumenty potwierdzające wykazane w sprawozdaniu z wykonania projektu faktycznie osiągnięte wartości wskaźników rezultatu. Dokumentem potwierdzającym zatrudnienie beneficjenta ostatecznego jest przykładowo zaświadczenie wydane przez pracodawcę. |
| **Warmińsko-Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych** | Proponujemy rozważenie realizacji konkursu w formie powierzenia, bez wkładu własnego. | Nie widzimy uzasadnienia dla podwyższania do 10% minimalnej wysokości wkładu własnego, w przypadku realizacji przez NGO tak istotnych zadań państwa. Warto wziąć pod uwagę fakt, że efekty trwałego zatrudnienia osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami metodą ZW przynoszą państwu, tym osobom korzyści nie tylko społeczne ale też finansowe (np. wnioski z systematycznych badań amerykańskich pokazują, że wydatek na zatrudnienie wspomagane zwraca się państwu z nadwyżką). Niekorzystny jest też w tej propozycji długi okres oczekiwania na zwrot pieniędzy do organizacji, w przypadku osiągnięcia pozytywnych wskaźników, uzależniony dodatkowo od odrębnej uchwały Zarządu PFRON. | **Uwaga uwzględniona.**  W wyniku spotkania konsultacyjnego, które zostało zorganizowane w dniu 29 września 2016 roku oraz w dniu 12 października 2016 roku, wprowadzone zostały następujące modyfikacje w zakresie warunków wnoszenia wkładu własnego: wymagany wkład własny co najmniej 10%; wkład może być wniesiony w postaci wkładu finansowego ze źródeł niepublicznych lub świadczenia wolontariusza lub wkładu finansowego ze źródeł publicznych (innych niż PFRON) – z zastrzeżeniem, iż wysokość wkładu w postaci świadczenia wolontariusza nie może przekroczyć 5% kosztów projektu.  Ponadto, stawka za 1 godzinę pracy wolontariusza (która stosowana jest przy wyliczaniu wartości tej pracy) zwiększona została z kwoty 12 zł do kwoty 15 zł. |
| **21. cd.** | **Rozdział XII ust. 5** | **Warmińsko-Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych** | Warte rozważenia są naszym zdaniem również inne formy premiowania NGO, realizatorów projektów osiągających dobre i trwałe efekty w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Mogłyby być to zarówno premie finansowe na rozwój działalności jak i możliwość zawarcia długoterminowych umów na realizację zadań zleconych. | Uważamy za bardzo słuszny kierunek uwzględniania efektów przy rozliczaniu realizacji zadań zleconych. Wieloletnie umowy dla efektywnych NGO dawałyby im poczucie stabilności działań, możliwość ciągłego doskonalenia kompetencji stałej kadry trenerów pracy i innych specjalistów, tworzenia długofalowej strategii rozwoju agencji zatrudnienia wspomaganego prowadzonych przez NGO, pozyskiwania coraz bardziej wartościowych miejsc pracy dla klientów. | Zgłoszona propozycja zostanie przeanalizowana przed ogłoszeniem kolejnego konkursu – przy uwzględnieniu efektów osiągniętych w ramach pilotażowego konkursu nr 1/2016. |
|  |  |  |  |  |  |
| **22.** | **Rozdział XIII ust. 4** | **Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR** | *„Za kwalifikowalny uznawany będzie koszt audytu nie przekraczający 2% łącznych kosztów kwalifikowalnych projektu, nie więcej jednak niż 5.000 zł.”*  **Proponowany zapis**:  *„Za kwalifikowalny uznawany będzie koszt audytu nie przekraczający 2% łącznych kosztów kwalifikowalnych projektu”*. | Pierwotna treść zapisu nie jest możliwa do realizacji, jeżeli mamy spełnić obowiązek dokonania audytu zewnętrznego. Nie będzie realnej możliwości zaangażowania firmy audytorskiej do projektów o większym budżecie. Granica procentowa bez określania kwoty maksymalnej. | **Uwaga nieuwzględniona.** W ocenie Funduszu koszty związane z przeprowadzeniem audytu zewnętrznego projektów powinny zostać ograniczone również kwotowo. Pozwoli to na racjonalizację wydatków ze środków publicznych. Fundusz będzie badał koszty przeprowadzenia audytów. Z doświadczeń Funduszu wynika, iż rynek usług audytorskich jest zróżnicowany i jest możliwy wybór podmiotu przeprowadzającego audyt projektu w racjonalnej kwocie. |
| **Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego**  **Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych**  **Dolnośląskie Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Młodzieży z MPDz OSTOJA** | **Zmiany wymaga zapis:**  *„Za kwalifikowalny uznawany będzie koszt audytu nie przekraczający 2% łącznych kosztów kwalifikowalnych projektu, nie więcej jednak niż 5.000 zł.”* | Taka treść zapisu nie jest możliwa do realizacji, jeżeli mamy spełnić obowiązek dokonania audytu zewnętrznego. Nie będzie realnej możliwości zaangażowania firmy audytorskiej do projektów o budżecie większym niż 250 000 zł. Już aktualnie mamy problemy z negocjowaniem cen z biegłymi rewidentami. Tak więc granica procentowa oczywiście tak ale nieokreślona kwotowo. Należałoby także zrewidować konieczność i zasadność audytów zewnętrznych, przy jednoczesnych obowiązkowych zabezpieczeniach w formie aktów notarialnych i częstotliwości oraz szczegółowości rozliczeń jakie prowadzimy w realizacji projektów z PFRON. |
| **22. cd.** | **Rozdział XIII ust. 4** | **Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną** | Proponujemy **modyfikację** zapisu **i usunięcie** jego części:  Za kwalifikowalny uznawany będzie koszt audytu nie przekraczający 2% łącznych kosztów kwalifikowalnych projektu. ~~nie więcej jednak niż 5.000 zł.~~ | Rekomendujemy usunięcie ograniczenia kosztów audytu, określonych w wytycznych na poziomie 5.000 zł. Wskazanie, że koszt nie powinien przekraczać 2% łącznych kosztów kwalifikowalnych pozwala dopasować koszty tej usługi do wartości budżetu ogółem. Niemożliwym będzie wybranie podmiotu realizującego usługę audytorską za kwotę 5.000 zł w projekcie o wartości np. 1.500.000 zł. Jeśli już stosować kwotę ograniczającą to proponujemy zrobić rozróżnienie tej kwoty w przedziałach uzależniając przedziały od wartości projektu. | **Uwaga nieuwzględniona. Uzasadnienie jw.** |
|  |  |  |  |  |  |
| **23.** | **Rozdział XIV ust. 1 pkt 1** | **Stowarzyszenie Wspierania Działań Twórczych Osób Niepełnosprawnych UNIKAT** | Limity kosztów – koszty osobowe personelu administracyjnego | Limity kosztów są zbyt niskie. 10% na koszty administracyjne, to zdecydowanie za mało, kiedy konieczne są do pokrycia koszty koordynatora oraz osób zajmujących się rozliczeniem projektu, przygotowaniem sprawozdań itp. Często osoby te wykonują pracę jeszcze po zakończeniu projektu, nie otrzymując już wynagrodzenia. Ponoszą też odpowiedzialność za prawidłowy przebieg i ostateczne wykonie projektu, więc ich wynagrodzenie nie powinno być z góry, poprzez regulamin ograniczane. Na etapie oceny wniosku mogą być zakwestionowane zbyt wysokie koszty administracyjne, do ewentualnego wyjaśnienia. | **Uwaga nieuwzględniona.**  W ocenie Funduszu koszty administracyjne muszą być limitowane. Proporcja pomiędzy kosztami merytorycznymi a kosztami administracyjnymi powinna być każdorazowo ustalana z korzyścią dla tych pierwszych. Realizacja projektu nie może bowiem generować wyższych kosztów administracyjnych niż koszty merytoryczne. Projekt w którym wystąpiłaby taka sytuacja nie spełniałby bowiem zasady racjonalnego i efektywnego gospodarowania środkami publicznymi. |
|  |  |  |  |  |  |
| **24.** | **Rozdział XIV ust. 1 pkt 3** | **Stowarzyszenie Wspierania Działań Twórczych Osób Niepełnosprawnych UNIKAT** | Limity kosztów – nakłady na nabycie środków trwałych, wartości niematerialnych i prawnych itd. | Celem jak najlepszego przygotowania do pracy beneficjenta konieczny jest zakup odpowiedniego sprzętu, na którym będzie potencjalny przyszły pracownik pracował. Np. zakup sprzętu komputerowego. Wszystkie projekty narzucają takie ograniczenia, więc brakuje środków kiedy można by zakupić sprzęt, dokonać drobnych modernizacji, adaptacji do jak najlepszej prowadzonej rehabilitacji zawodowej. Trudno uczyć na marnym, przestarzałym sprzęcie. Konieczne są zakupy np. dobrej maszyny do szycia do przygotowania do pracy w szwalniach, pralniach itp. (piszemy z doświadczenia, kiedy były takie zakupy z projektu dokonane i beneficjencie nauczeni pracy na dobrym sprzęcie znaleźli zatrudnienie kierunkowe. Tzn. po kursie kroju i szycia, zatrudnienie w pralni jako szwaczki i pomoc przy maglowaniu; po zakupie sprzętu biurowego i kursie komputerowym beneficjent otrzymał zatrudnieni jako pomoc biurowa w sekretariacie. W związku z powyższym sprzęt jest niezbędny, jednak musi on pozostawać w bezpośredniej korelacji z proponowanymi zadaniami w projekcie. Każdy zbyt wysoki planowany wydatek w projekcie może być zakwestionowany na etapie oceny. Regulaminowe ramy narzucające ograniczenia procentowe co do niektórych wydatków mogą powodować zbytnie rozbudowanie projektu celem uzyskania możliwości pewnych zakupów (im większy projekt, tym więcej pieniędzy z 10% na zakupy sprzętu i adaptację) pozostaje jednak pytanie czy zawsze konieczne są bardzo rozbudowane projekty. | **Uwaga nieuwzględniona.**  Projekty zgłaszane w ramach ogłaszanych przez PFRON konkursów mają charakter projektów „miękkich”. Wprawdzie w projektach jest możliwe zaplanowanie wydatków na zakup niezbędnego do realizacji projektu sprzętu lub urządzeń – jednakże łączny koszt tego rodzaju wydatków jest zawsze limitowany. Istotą realizacji projektu „miękkiego” jest przede wszystkim inwestycja w człowieka, w jego wiedzę, kwalifikacje oraz umiejętności. |
|  |  |  |  |  |  |
| **25.** | **Całość dokumentu** | **Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego** | Brak informacji na temat możliwości realizacji staży rehabilitacyjnych. | Staże są jedną z najbardziej efektywnych metod aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, pozwalającą zarówno sprawdzić się w warunkach realnej, codziennej pracy, jak również zdobyć doświadczenie zawodowe. Proponujemy uwzględnić możliwość realizacji staży w dokumencie. | **Uwaga niezasadna**.  Możliwość realizacji staży wynika z zapisów „Zasad wspierania realizacji zadań”. Należy jednakże zaznaczyć, iż staże nie mogą być wykazywane w części B wniosku jako forma wsparcia. Koszty staży zawodowych (w tym stypendium stażowe mogą zostać przez Wnioskodawcę uwzględnione w budżecie projektu (w części C wniosku). |
|  |  |  |  |  |  |
| **26.** |  | **Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich POMOC MALTAŃSKA** |  | Proponuje się rezygnację z pierwszego wskaźnika nakładu – koszt jednej godziny wsparcia i wskaźnika produktu rozumianego jako średnia liczba godzin wsparcia udzielonego jednemu beneficjentowi ostatecznemu projektu, chyba że jako godziny wsparcia będzie można rozliczyć całokształt działań przeprowadzonych na rzecz beneficjenta, a nie tylko tych udzielonych mu bezpośrednio. Pośrednictwo pracy będące kluczem do wprowadzania osób niepełnosprawnych na rynek pracy to przede wszystkim poszukiwanie ofert i pracodawców chętnych do współpracy, rozmowy z nimi, dopasowywanie profili kandydatów do ofert, czyli działania realizowane przez trenerów pracy bez bezpośredniego udziału beneficjentów, ale na ich bezpośrednią korzyść. | **Uwaga nieuwzględniona.**  Wsparcie udzielane w ramach projektu można podzielić na bezpośrednie i pośrednie. Wsparcie bezpośrednie prowadzone jest przy aktywnym udziale beneficjenta ostatecznego. Wsparcie pośrednie prowadzone jest na rzecz beneficjenta, ale bez jego udziału (np. spotkanie trenera pracy z pracodawcą). Jedynie wsparcie bezpośrednie wliczane jest do wskaźnika produktu (tj. średniej liczby godzin wsparcia udzielonego jednemu beneficjentowi). Koszty związane z prowadzeniem wsparcia pośredniego mogą zostać uwzględnione przez Wnioskodawcę w budżecie projektu. Zaplanowane wsparcie pośrednie brane jest także pod uwagę przy ocenie spójności części B i części C wniosku (liczby godzin pracy poszczególnych specjalistów). Przyjęte rozwiązania powodują, iż wartość wskaźnika nakładu zmniejsza się wraz ze wzrostem liczby godzin wsparcia bezpośredniego. Im większa liczba godzin wsparcia pośredniego (kosztem bezpośredniego) tym większa wartość wskaźnika nakładu. |
|  |  |  |  |  |  |
| **27.** |  | **Stowarzyszenie Wspierania Działań Twórczych Osób Niepełnosprawnych UNIKAT** |  | Konieczne są działania skierowane nie tylko do osób niepełnosprawnych bezpośrednio, ale także do otoczenia (rodziców/opiekunów), żeby przekonać do podjęcia pracy przez osobę z niepełnosprawnością. Często jeszcze w środowisku funkcjonuje przekonanie, że podjęcie pracy może powodować utratę renty i innych świadczeń. Dlatego też wskazane są działania dla otoczenia, aby wszelki tego typu obawy wyeliminować i nauczyć wspierania osoby z niepełnosprawnością w pracy i nauczyć stałego motywowania do pracy. | **Uwaga uwzględniona.**  Warunki realizacji konkursów ogłaszanych przez PFRON nie wykluczają możliwości zgłaszania działań skierowanych do otoczenia osób niepełnosprawnych. Zasadność realizacji takich form wsparcia w danym projekcie weryfikuje komisja konkursowa na etapie oceny merytorycznej. |

**Uwagi zgłoszone po spotkaniu konsultacyjnym w dniu 29 września 2016 roku:**

| **L.p.** | **Część dokumentu do którego odnosi się uwaga** | **Zgłaszający uwagi** | Uzasadnienie uwagi | Stanowisko PFRON |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dot.  Pkt 6** | **Rozdział VI ust. 2** | **Warmińsko-Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych** | Organizacje zgłaszające uwagę proponują dodać odwołanie do standardów EUSE. Podzielamy taką opinię. Jednak w dalszej części uwagi i w stanowisku PFRON pojawiają się nieścisłości. Spełnienie standardów EUSE zostało zawężone do obligatoryjnego zastosowania rozwiązań jednego projektu „Trener pracy jako..”. Bardzo doceniamy wypracowane narzędzia w ramach tego projektu i większość z nich wykorzystujemy w swojej pracy. Jednak jest wiele innowacyjnych i wypracowanych we współpracy ponadnarodowej (Niemcy, Finlandia, UK) modeli dotyczących pracy w zakresie zatrudnienia wspomaganego, które również są zgodne z EUSE, zostały oficjalnie zweryfikowane i zalecone przez odpowiednie instytucje państwowe do stosowania (modele ERKON, WUP Kraków, Eudajmonia, WMSON i inne). Zawierają one m.in. zestawy metod, narzędzi do pracy z poszczególnymi grupami osób (choroby psychiczne, niepełnosprawność intelektualna, niesłyszący, niewidomi), a także programy i metodykę szkoleń i innych metod doskonalenia kadry, w tym trenerów pracy. W uzasadnieniu uwagi przytoczona została odmienna definicja zatrudnienia wspomaganego wg EUSE w porównaniu do tej, którą znamy oficjalnie ze strony WWW EUSE i publikacji przetłumaczonych w ramach projektu „Trener pracy jako..”. | Uwaga uwzględniona.W treści ogłoszenia dodany został zapis, iż działania w projektach (w których stosowana jest metoda zatrudnienia wspomaganego) muszą być prowadzone zgodnie z wytycznymi, dotyczącymi świadczenia usług przez trenera pracy, opracowanymi w ramach projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych” (PO KL, Podziałanie 1.3.6) lub standardami Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego (EUSE). |
|  |  |  |
| **Dot. Pkt 7** | **Rozdział VI ust. 3** | Zaproponowano wymienienie kilku rodzajów niepełnosprawności jako szczególnie rekomendowane do zatrudnienia wspomaganego. Uwaga została uwzględniona przez PFRON. Jednak taki zapis nie jest zgodny z podejściem EUSE. „Zatrudnienie wspomagane kierowane jest do wszystkich osób niepełnosprawnych, bez względu na rodzaj niepełnosprawności.” (str. 50, EUSE, Zbiór praktycznych wskazówek, PFON, 2013). Inny katalog rodzajów niepełnosprawności znajdujemy w materiałach konferencyjnych związanych z wdrażaniem projektu „Trener pracy jako..”: ZW kierowane jest do osób , „które mają problemy ze znalezieniem i/lub utrzymaniem pracy bez wsparcia (osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności): - z upośledzeniem umysłowym, - z pourazowym uszkodzeniem mózgu, - z porażeniem mózgowym i inną znaczną niepełnosprawnością fizyczną, - z zaburzeniami psychicznymi, ze sprzężoną niepełnosprawnością, - z dysfunkcją mowy, wzroku, słuchu, z epilepsją(…)”. Proponujemy wymienić wszystkie rodzaje niepełnosprawności, albo nie zmieniać dotychczasowego zapisu. |