

Lp.	Kierunki rozwiązań proponowane w ogłoszeniu o konsultacjach	Propozycja Fundacji	Uzasadnienie/Uwagi
1.	Podział, w ramach konkursu PFRON i przewidzianych kierunków pomocy, na małe, średnie oraz duże projekty, a dla każdego z rodzajów realizowanych przedsięwzięć mogą zostać ustalone przedziały kwotowe.	Uzależnienie wielkości projektu od potencjału i wielkości organizacji.	Realizacja wysokobudżetowego projektu, wymagającego zaangażowania znacznych zasobów i realizacji działań na dużą terytorialnie skalę powinna być możliwa w przypadku organizacji dysponującej odpowiednim potencjałem organizacyjnym i realizacyjnym.
2.	Wprowadzenie kryteriów strategicznych	Zdecydowanie zasadne jest zaproponowane przez Państwa wprowadzenie kryteriów strategicznych umożliwiających przyznanie dodatkowych punktów za wybrane aspekty: Propozycje kryteriów dotyczących potencjału i doświadczenia organizacji warunkujących odpowiednie przygotowanie do realizacji projektu: 1) liczba osób dotychczas wprowadzonych na rynek pracy przez organizację oraz 2) liczba osób, które utrzymały zatrudnienie. 3) Ponadto mając na uwadze charakter projektów realizowanych w ramach zadań zleczanych i ich grupę docelową innym kryterium nawiązującym do klauzul społecznych mógłby być aspekt zatrudniania przez organizację, jako pracodawców osób z niepełnosprawnością. 4) Zastosowanie innowacyjnych metod i narzędzi aktywizacyjnych.	Kryteria strategiczne powinny odnosić się zarówno do planowanych działań, jak i potencjału i doświadczenia organizacji pozarządowej, a także jej skuteczności w realizacji zadań tożsamyh lub podobnych przedmiotowo. Kryteria dotyczące planowanych działań w projektach aktywizacji zawodowej: wskaźnik zatrudnienia i utrzymania zatrudnienia. Istotnym parametrem oceny potencjału i doświadczenia organizacji byłoby kryterium dot. wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w danej organizacji aplikującej w konkursie zadań zleczanych. Dzięki takiemu kryterium istnieje pewność, że dodatkowe punkty dostaną organizacje, które nie tylko są skuteczne we wprowadzeniu na rynek pracy, ale też mają doświadczenie jako pracodawca tej grupy, dzięki czemu może planować i realizować narzędzia aktywizacyjne najskuteczniejsze zarówno z perspektywy Beneficjenta, jak i pracodawcy. Dodatkowo, mając na uwadze wskazywaną zarówno przez władze, jak i implementatorów polityki rynku pracy (zwłaszcza NGOS) konieczność poszukiwania nowych rozwiązań aktywizacyjnych, które pozwoliłyby na skuteczne interwencje wobec grup szczególnie defaworyzowanych, zasadne byłoby też kryterium zastosowania w projekcie innowacyjnych metod i narzędzi aktywizacyjnych.
3.	Uelastycznienie zasad rozliczania	Rezygnacja ze wskaźnika produktu i nakładu na rzecz wskaźnika rezultatu	Stosowany w ramach zadań zleczanych wskaźnik produktu nie funkcjonuje w żadnych innych projektach aktywizacji zawodowej, finansowanych ze środków krajowych czy UE. Ocena skuteczności interwencji publicznej powinna następować w oparciu o dane dotyczące efektów działań projektowych (np. wskaźnik zatrudnienia, wskaźnik utrzymania zatrudnienia, wskaźnik usamodzielnienia społecznego), a nie liczby godzin poświęconej na pracę z danym Beneficjentem. Obecnie funkcjonujący system rozliczania projektu koncentrujący się w dużej mierze na analizie godzin wsparcia udzielonego nie pozwala na ocenę efektywności działań projektowych, która powinna być przeprowadzana w aspekcie zmiany sytuacji danego Beneficjenta na rynku pracy.
4.	Uelastycznienie zasad rozliczania	Budżet szczegółowy (w podziale na poszczególne pozycje) powinien mieć charakter elastyczny i umożliwiać zarządzanie przyznanym budżetem w bardziej dynamiczny i zindywidualizowany sposób - umożliwiający elastyczne zarządzanie poszczególnymi pozycjami budżetowymi. System realizacji zadań zleczanych powinien zakładać szerszy katalog zmian, jakie może Beneficjent wdrożyć bez ubiegania się o zgodę PFRON. Jednocześnie powinien zostać precyzyjnie określony czas odpowiedzi PFRON na propozycje zmian skadane przez NGO.	Elastyczne zarządzanie budżetem to podstawowa zasada zarządzania projektem realizowana w innych projektach realizowanych ze środków publicznych. Obecny system realizacji zadań zleczanych zakłada konieczność sztywnego przestrzegania jednostkowych kwot zaplanowanych na etapie konstruowania budżetu. Obecnie Beneficjent w ramach zadań zleczanych ma bardzo ograniczone możliwości przesunięć budżetowych bez zgody PFRON. Większość zmian wymaga zgody PFRON, które wymaga przeprowadzenia procesu występowania o zmiany i oczekiwania na akceptację. Czas poświęcony na ww. proces blokuje wielokrotnie działania projektowe, które są niezbędne do sprawnej realizacji projektu. Proces zmian niejednokrotnie sięga do pół roku, co uniemożliwia efektywną realizację projektu. Projekt, jako taki wg metodologii przygotowania i realizacji jest materią zmienną w czasie i nie jest możliwe takie zaplanowanie budżetu aby nie wymagał on korekt na etapie realizacji.

Lp.	Kierunki rozwiązań proponowane w ogłoszeniu o konsultacjach	Propozycja Fundacji	Uzasadnienie/Uwagi
5.	Uelastycznienie zasad realizacji	Ważnym elementem uelastyczenia rozliczania projektów w ramach zadań zleczanych byłoby wdrożenie funkcjonującego w ramach projektów UE modelu projektów ryczałtowych.	Uproszczone metody rozliczania projektów w istotny sposób umożliwiłyby ograniczenie zakresu prac administracyjnych i biurowych, kosztem położenia większego nacisku na zakres merytoryczny projektu.
6.	Zasady aplikowania w ramach projektów z trenerem pracy - utrzymujące oraz pozostałe, w tym z trenerem pracy wprowadzające na rynek pracy	Proponujemy rozdzielić konkurs w celu 1 na dwa podtematy z wydzieloną alokacją. Podtemat 1a) projekty wprowadzające na rynek pracy, w tym z trenerem pracy; podtemat 1b) projekty utrzymujące w zatrudnieniu, w tym z trenerem pracy.	Obecnie w celu 1 można składać oba typy projektów, co zaburza ideę tego celu, którym jest wprowadzanie na rynek pracy. Utrzymywanie ze środków ZZL projektów, których jedynym celem jest inwestowanie w utrzymanie zatrudnienia, nie pozwala na realizację innych projektów, które wprowadzają na rynek pracy. Skutkiem takiego rozwiązania przy ograniczonym budżecie jest to, że corocznie duże inwestycje niesione są na działania utrzymujące zatrudnienie, a zbyt małe na działania wprowadzające na rynek pracy. O ile samo zatrudnienie wspomagane pełni istotną rolę w aktywizacji zawodowej, w głównej mierze dotyczy jednej grupy niepełnosprawności, tym samym pozostałe grupy (znaczna większość OzN) pozostaje bez wsparcia.
7.	Budżet a rezultat	Proponujemy w celu 1- wprowadzenie na rynek pracy wprowadzić rozliczanie wniosku na zasadzie płacenia za rezultat wzorem art. 66 d "zlecenie działań aktywizacyjnych" z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w oparciu o formę konkursu zgodnie z ustawą o pożytku publicznym i wolontariacie	W celu 1 można wymiernie określić zakładane rezultaty, a także je skwantyfikować oraz sprawdzić ich osiągnięcie, tym samym przy ustalonej kwocie na aktywizację 1 OzN można precyzyjnie określić kwotę budżetu, a także sposób jej rozliczania, tym samym nie byłoby konieczności stosowania szczegółowego budżetu projektu. Ułatwiłoby to realizację projektu nie tylko po stronie NGO, ale także po stronie PFRON. Rozliczanie za rezultat umożliwiłoby także lepszą lokację środków PFRON w tych NGO i na te działania, które przynoszą konkretny efekt.
8.	Ograniczenia w aplikowaniu	Proponujemy uzależnienie możliwości aplikowania w danym celu programowym od rzeczywistego doświadczenia w realizacji zadań przewidzianych w danym celu programowym	Obecne zasady dopuszczają do aplikowania do danego celu programowego wyłącznie w oparciu o stosowne zapisy w statucie. Z tego względu możliwe jest składanie wniosków przez organizacje nieposiadające doświadczenia w danej tematyce. Jesteśmy oczywiście zdania, że każda organizacja ma prawo i możliwość rozwijania swojej działalności i zdobywania doświadczenia, jednakże nie powinno być możliwości składania np. projektów zakładających aktywizację zawodową i zatrudnienie <u>dużej</u> liczby beneficjentów przez organizacje niezajmujące się do tej pory tą tematyką. Oczywiście organizacje te powinny mieć możliwość składania projektów, jednak wielkość (wartość, zakres rzeczowy) projektu powinna być uzależniona od potencjału i doświadczenia organizacji. Koresponduje to z propozycją podziału projektów na małe, średnie i duże.
9.	Uelastycznienie zasad rozliczania	Proponujemy zmianę zasad rozliczania kosztów w odniesieniu do godzin pracy personelu i godzin wsparcia przewidzianego do realizacji. Istotne dla realizowanego projektu powinno być wykorzystanie przewidzianej w danej pozycji budżetowej kwoty i zrealizowanie określonej liczby godzin wsparcia.	Obecnie funkcjonujący sposób rozliczania kosztów personelu nie pozwala na elastyczność i reagowanie na nieprzewidziane sytuacje, np. niemożność utrzymania personelu na danym stanowisku (pracownik podejmuje pracę i ją opuszcza po kilku dniach, tygodniach, nie zrealizowawszy przewidzianej liczby godzin), co powoduje konieczność kilkukrotnego zatrudniania osoby na dane stanowisko. PFRON powinien weryfikować jedynie, czy nie została przekroczona wartość kosztu w danej pozycji i czy zrealizowane zostało zaplanowane wsparcie. Nie powinno mieć znaczenia, czy zrobiła to jedna osoba, czy kilka osób, ani za jaką stawkę godzinową - w sytuacji niewykonania pracy przez kilka osób (które odchodzą), konieczne jest np. zapłacenie jednej osobie odpowiednio wynagrodzenia za wykonanie pracy. Dotyczy to również tzw. stawki maksymalnej.

Lp.	Kierunki rozwiązań proponowane w ogłoszeniu o konsultacjach	Propozycja Fundacji	Uzasadnienie/Uwagi
10.	Uelastycznianie zasad rozliczania	Proponujemy powrót do praktyki z wcześniejszych konkursów, które w generatorze wniosków dopuszczały wybór/wskazanie różnych form zatrudnienia personelu w jednej pozycji, bez konieczności rozdzielania umów zleceń od umów o pracę, samodzielnie prowadzonej działalności gospodarczej.	Obecnie już na etapie pisania wniosków organizacje muszą przewidywać formę zatrudnienia personelu, co jest w późniejszym okresie konfrontowane z rzeczywistością. Możliwość wskazania różnych form zatrudnienia personelu ułatwi organizacjom pozyskiwanie personelu, a także zredukuje konieczność zmian we wnioskach realizowanych. Ponadto rozliczanie zadań na podstawie rezultatu nie będzie wymuszało na PFRON badania, czy osoba zatrudniona na umowę o pracę zaewidencjonowała odpowiednią liczbę godzin w EGW (~0,77h w EGW za każdą godzinę wynikającą z wymiaru czasu pracy).
11.	Redukcja wymaganych informacji	Proponujemy rezygnację z konieczności podawania przez organizacje danych, które są (lub powinny być) w posiadaniu PFRON - informacji o zrealizowanych i realizowanych projektach ZZL, zadań realizowanych ze środków PFRON za pośrednictwem samorządów.	Podawanie tych informacji jest bezcelowe. PFRON dysponuje wszelkimi niezbędnymi informacjami w tym zakresie.
12.	Wartości bazowe wskaźników - konstrukcja budżetu	Proponujemy docelowo odejście od szczegółowych budżetów i rozliczania poszczególnych pozycji budżetowych. Projekty prozatrudnieniowe winny być rozliczane według rezultatu, czyli liczby osób wprowadzonych na rynek pracy.	Szczegółowe budżety są zbędnym obciążeniem dla PFRON (w kontekście rozliczania) oraz ograniczają swobodę działania organizacji w realizacji określonego celu. Ponieważ konieczny jest jakiś punkt wyjścia do wyliczenia jakie środki można przyznać organizacji na realizację określonego zadania, PFRON powinien określać wskaźnik bazowy (co robi również w tej chwili). W przypadku projektów z rezultatem w postaci zatrudnienia, wskaźnik ten można ustalić na analogicznych zasadach, jak PFRON realizuje obecnie - wyliczając na podstawie wartości budżetu i liczby osób planowanych do wprowadzenia na rynek pracy, badając tę wartość dla wszystkich projektów. Każda organizacja określa koszt całkowity oraz liczbę osób do wprowadzenia. W przypadku projektów nakierowanych na utrzymanie placówek, na podstawie kosztów całkowitych i liczby osób, dla której te świadczenia są przewidziane, określić można koszt działań dla jednej osoby. PFRON ustalałby wartość bazową w zależności od typu projektu i przyznawał dofinansowanie w oparciu o deklarowaną liczbę osób (do zatrudnienia, usamodzielnienia, itp.). Jeśli organizacja przyjęłaby taki wskaźnik (np. koszt wprowadzenia jednej osoby na rynek pracy), PFRON nie musiałby badać budżetów, rozliczać wydatków itp. Istotne byłyby wyłącznie liczby osób np. wprowadzonych na rynek pracy, natomiast nieistotne byłyby działania, jakie organizacja podejmuje aby cel osiągnąć. Bez badania, czy wydano na czynsze, telefony, itp.