



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



Załącznik do Uchwały nr 57 KM PO WER w sprawie zmian w Rocznym Planie Działania na 2016 rok dla Działania 2.4 w ramach II Osi Priorytetowej PO WER opracowanym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<b>DZIAŁANIE/PODDZIAŁANIE PO WER</b>		<b>2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy</b>											
<b>FISZKA KONKURSU</b>													
<b>PODSTAWOWE INFORMACJE O KONKURSIE</b>													
Cel szczegółowy PO WER, w ramach którego realizowane będą projekty	Cel nr 2: Profesjonalizacja kadr instytucji rynku pracy poprzez podniesienie kwalifikacji i kompetencji ich kluczowych pracowników												
Priorytet inwestycyjny	<i>PI 8VII Modernizacja instytucji działających na rynku pracy, takich jak publiczne i prywatne służby zatrudnienia, oraz lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy, w tym poprzez przedsięwzięcia służące zwiększaniu ponadnarodowej mobilności pracowników, oraz systemy mobilności oraz lepszej współpracy instytucji i właściwych zainteresowanych podmiotów</i>												
Lp. konkursu		Planowany kwartał ogłoszenia konkursu				I		II	X	III		IV	
Planowany miesiąc rozpoczęcia naboru wniosków o dofinansowanie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
						X							
Czy w ramach konkursu będą wybierane projekty grantowe?	<b>TAK</b>								<b>NIE</b>			<b>X</b>	
Planowana alokacja (PLN)	<b>5 105 000</b> Do dofinansowania zostaną wybrane maksymalnie 4 projekty.												
<b>Wymagany wkład własny beneficjenta</b>													
<b>TAK</b>	<b>X</b>	<b>NIE</b>				Minimalny udział wkładu własnego w finansowaniu wydatków					3,00%		

		kwalifikowalnych projektu			
Typ/typy projektów przewidziane do realizacji w ramach konkursu	1. Szkolenia kluczowych i merytorycznych pracowników Instytucji Rynku Pracy w zakresie wyłącznie: <ol style="list-style-type: none"> <li>zmian związanych z przeprowadzoną w 2014 r. nowelizacją (w tym przede wszystkim możliwości wykorzystania nowych instrumentów i usług, takich jak m.in. bony szkoleniowe, zatrudnieniowe, granty na telepracę) oraz przyszłymi nowelizacjami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.</li> <li>indywidualizacji wsparcia udzielanego osobom bezrobotnym, poszukującym pracy oraz pracodawcom przez pracowników PSZ pełniących funkcję doradcy klienta.</li> <li>profesjonalizacji usług świadczonych na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym lepsze przygotowanie pracowników do świadczenia usług dla tych osób (z wyłączeniem szkoleń, które nie są związane bezpośrednio z zadaniami wykonywanymi na zajmowanych stanowiskach).</li> <li>świadczenia usług w ramach sieci EURES, których finansowanie państwa członkowskie są zobowiązane przejąć na mocy reformy zasad funkcjonowania sieci EURES.</li> </ol>				
	<b>ZAKŁADANE EFEKTY KONKURSU WYRAŻONE WSKAŹNIKAMI (W PODZIALE NA PŁEĆ I OGÓŁEM)</b>				
<b>WSKAŹNIKI REZULTATU</b>					
<b>Nazwa wskaźnika</b>		<b>Wartość docelowa wskaźnika</b>			
		W podziale na:			Ogółem w konkursie
		Kobiety	Mężczyzn		
1. Odsetek pracowników PSZ objętych wsparciem, którzy nabyli kompetencje w zakresie rozwiązań zwiększających efektywność usług świadczonych na rzecz osób pozostających bez zatrudnienia		nd.	nd.	80%	
2. Liczba pracowników instytucji rynku pracy objętych wsparciem, innych niż PSZ, którzy nabyli kompetencje w zakresie rozwiązań zwiększających efektywność usług świadczonych na rzecz osób pozostających bez zatrudnienia.		nd.	nd.	400	
<b>WSKAŹNIKI PRODUKTU</b>					
<b>Nazwa wskaźnika</b>		<b>Wartość docelowa wskaźnika</b>			
		W podziale na:			Ogółem w konkursie
		Kobiety	Mężczyzn		
1. Liczba pracowników publicznych służb zatrudnienia objętych wsparciem w programie		nd.	nd.	2000	
2. Liczba pracowników instytucji rynku pracy, innych niż PSZ, objętych wsparciem w programie		nd.	nd.	400	

SZCZEGÓŁOWE KRYTERIA WYBORU PROJEKTÓW			
KRYTERIA WARUNKUJĄCE (dotyczy konkursów z etapem preselekcji)			
Nie dotyczy.			
Uzasadnienie:			
KRYTERIA DOSTĘPU			
<p>1. W ramach projektu realizowane są szkolenia kluczowych<sup>1</sup> i merytorycznych<sup>2</sup> pracowników Instytucji Rynku Pracy wyłącznie w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– indywidualizacji wsparcia udzielanego osobom bezrobotnym, poszukującym pracy oraz pracodawcom przez pracowników PSZ pełniących funkcję doradcy klienta,</li> <li>– profesjonalizacji<sup>3</sup> usług świadczonych na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym lepsze przygotowanie pracowników do świadczenia usług dla tych osób (z wyłączeniem szkoleń, które nie są związane bezpośrednio z zadaniami wykonywanymi na zajmowanych stanowiskach).</li> </ul> <p>Powyższe szkolenia uwzględniają zmiany związane z:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– przeprowadzoną w 2014 r. nowelizacją (w tym, przede wszystkim możliwością wykorzystania nowych instrumentów i usług, takich jak m.in. bony szkoleniowe, zatrudnieniowe, granty na telepracę) oraz wszystkimi zmianami przepisów, które nastąpią w okresie realizacji projektu.</li> </ul>			
Uzasadnienie:	<p>Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia (...) wprowadziła nowe rozwiązania służące wsparciu osób bezrobotnych/poszukujących pracy oraz pracodawców. W związku z powyższym konieczne jest przeszkolenie pracowników IRP, którym powierzono funkcję doradcy klienta. Szkolenia będą miały na celu przekazanie nowych treści oraz wyposażenie uczestników szkoleń w umiejętności prowadzące do jak najbardziej efektywnej pracy z klientami urzędu pracy.</p> <p>Zgodnie z zapisami Umowy Partnerstwa oraz zgodnie z ustaleniami z negocjacji zapisów programowych z</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	1

<sup>1</sup> Przez pracowników kluczowych rozumie się osoby zatrudnione na stanowiskach: pośrednik pracy, doradca zawodowy, specjalista ds. rozwoju zawodowego, specjalista ds. programów, doradca i asystent EURES, w Publicznych Służbach Zatrudnienia, w szczególności pracowników którzy pełnią funkcję doradcy klienta.

<sup>2</sup> Przez pracowników merytorycznych rozumie się pracowników innych niż PSZ instytucji rynku pracy, o których mowa w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy tzn.: Ochotniczych Hufców Pracy, agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych, instytucji dialogu społecznego, instytucji partnerstwa lokalnego, którzy udzielają wsparcia osobom bezrobotnym, poszukującym pracy oraz pracodawcom.

<sup>3</sup> Profesjonalizacja usług świadczonych na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy oznacza proces podwyższania poziomu jakości tych usług poprzez m.in. nabywanie odpowiednich kompetencji przez pracowników świadczących te usługi.

	<p>Komisją Europejską, zakres niniejszych szkoleń będzie obejmował wyłącznie nowelizację ustawy o promocji zatrudnienia (...) i będzie to pierwsze tego typu przedsięwzięcie realizowane przez MRPiPS ze środków europejskich/krajowych.</p> <p>Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.</p>		
<p>2. Wnioskodawcą mogą być podmioty takie jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jednostki samorządu terytorialnego oraz ich jednostki organizacyjne,</li> <li>• ogólnopolskie stowarzyszenia i związki jednostek samorządu terytorialnego,</li> <li>• organizacje pozarządowe,</li> <li>• federacje lub związki organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej,</li> <li>• partnerzy społeczni zgodnie z definicją w PO WER,</li> <li>• jednostki naukowe, w tym instytuty badawcze,</li> <li>• instytucje szkoleniowe.</li> </ul>			
Uzasadnienie:	<p>Katalog beneficjentów konkursu jest zgodny z zapisami z SZOOP.</p> <p>Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	1
<p>3. Wnioskodawca posiada niezbędną wiedzę i doświadczenie, tj. w okresie ostatnich 3 lat przed złożeniem wniosku o dofinansowanie, a jeżeli okres prowadzenia działalności jest krótszy – w okresie prowadzenia działalności:</p> <p>a) opracował co najmniej jedną (1) ofertę rynkową programu szkolenia zawodowego dla pracowników powiatowych urzędów pracy (PUP) z zakresu funkcjonowania IRP, w obszarze świadczenia usług i stosowania instrumentów rynku pracy oraz</p> <p>b) zrealizował co najmniej dwa (2) projekty szkoleniowe dla pracowników IRP (pracowników PSZ oraz pracowników innych niż PSZ) w obszarze świadczenia usług i stosowania instrumentów rynku pracy określonych przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz</p> <p>zrealizował co najmniej jedno (1) szkolenie z wykorzystaniem programów szkoleń modułowych dla kadry PSZ, dostępnych w bazie <a href="http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl">www.kwalifikacje.praca.gov.pl</a>.</p>			
Uzasadnienie:	<p>Realizacja tego projektu wymaga szerokiej wiedzy i doświadczenia obejmującego w szczególności opracowanie programu szkoleniowego, jak i przeprowadzenie szkoleń dla pracowników IRP.</p> <p>Kryterium to pozwoli wyłonić wnioskodawcę, który ma praktyczne doświadczenie i wiedzę dotyczącą szkoleń dla pracowników IRP. Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	1

4. Wnioskodawca w ramach projektu zorganizuje i przeprowadzi szkolenia dla kluczowych i merytorycznych pracowników Instytucji Rynku Pracy, na terenie jednego z niżej wskazanych makroregionów:

- a) **makroregion I** – obejmujący województwa: zachodniopomorskie, pomorskie, kujawsko-pomorskie i wielkopolskie – dla co najmniej 600 pracowników IRP,
- b) **makroregion II** – obejmujący województwa: lubuskie, dolnośląskie, łódzkie i opolskie – dla co najmniej 600 pracowników IRP,
- c) **makroregion III** – obejmujący województwa: warmińsko-mazurskie, podlaskie, mazowieckie i lubelskie – dla co najmniej 600 pracowników IRP,
- d) **makroregion IV** – obejmujący województwa: świętokrzyskie, podkarpackie, śląskie i małopolskie – dla co najmniej 600 pracowników IRP.

Łącznie, w ramach jednego projektu w danym makroregionie przeszkolonych zostanie:

- a) co najmniej 500 pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia z co najmniej 60 PUP zatrudnionych w danym makroregionie na stanowiskach: pośrednika pracy, doradcy zawodowego, specjalisty ds. rozwoju zawodowego i specjalisty ds. programów, którym powierzono funkcję dorady klienta oraz
- b) co najmniej 100 pracowników IRP innych niż PSZ z co najmniej 25 IRP, tj.: pracowników Ochotniczych Hufców Pracy, agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych, instytucji dialogu społecznego i instytucji partnerstwa lokalnego zatrudnionych w danym makroregionie.

Minimalna wartość dofinansowania projektu w danym makroregionie wynosi 500 000 PLN, a maksymalna wartość dofinansowania projektu wynosi 1 276 250 PLN

Do dofinansowania zostaną wybrane maksymalnie 4 projekty, po jednym na każdy makroregion, na kwotę nie niższą niż minimalna kwota wskazana dla każdego makroregionu i nieprzekraczającą maksymalnej kwoty wskazanej dla każdego makroregionu.

Uzasadnienie:	<p>Makroregiony zostały utworzone z punktu widzenia kryterium „bliskości geograficznej”. Jednak każdy makroregion obejmuje różną liczbę powiatowych urzędów pracy. Najniższa liczba 71 PUP znajduje się w regionie II, najwyższa - 94 - w makroregionie III. Założono, że aby zapewnić porównywalną dostępność oferty szkoleń w całej Polsce przyjmuje się liczbę, która może być spełniona w tym makroregionie, w którym PUP jest najmniej.</p> <p>Liczba doradców klienta w PSZ, która w każdym makroregionie mogłaby potencjalnie skorzystać ze szkoleń waha się od 1690 do 2164. W każdym przypadku ta liczba jest znacznie wyższa niż liczba osób, które mogą zostać przeszkolone w tym projekcie w każdym</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	1
---------------	---	--------------------------------	---

	<p>makroregionie. Dlatego też dokonano podziału ogólnej liczby pracowników IRP objętych wsparciem w programie i wprowadzono taką samą minimalną liczbę osób, które w poszczególnych makroregionach powinny zostać objęte szkoleniami, aby wykluczyć większe zainteresowanie tymi makroregionami, w których liczba osób do przeszkolenia będzie największa.</p> <p>Spełnienie tego kryterium zapewni osiągnięcie określonych wskaźników produktów w ramach projektu oraz porównywalną dostępność oferty szkoleń w całej Polsce</p> <p>Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.</p>		
5. Projektodawca składa nie więcej niż 2 wnioski o dofinansowanie w ramach konkursu, o ile każdy wniosek dotyczyć będzie innego makroregionu.			
Uzasadnienie:	<p>Wprowadzenie kryterium wynika z konieczności ograniczenia składania wniosków o dofinansowanie przez te same podmioty.</p> <p>Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	1
<p>6. We wniosku o dofinansowanie Projektodawca uwzględni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) sposób określenia zapotrzebowania uczestników na szkolenia z zestawu programów dla IRP,</li> <li>b) plan rekrutacji uczestników,</li> <li>c) harmonogram i warunki realizacji szkoleń,</li> <li>d) zapewnienie zakwaterowania, wyżywienia i dojazdu dla uczestników szkoleń zgodnie ze standardem określonym przez IOK w Regulaminie konkursu,</li> <li>e) zapewnienie obecności przedstawiciela Projektodawcy w trakcie szkoleń (obsługa administracyjna, rozwiązywanie bieżących problemów) (w ramach kosztów pośrednich),</li> <li>f) raport z realizacji przeprowadzonych szkoleń dla pracowników IRP.</li> </ul> <p>Uszczegółowienie wymagań wskazanych w pkt a-e zostanie określone w Regulaminie konkursu.</p>			
Uzasadnienie:	<p>Spełnienie tego kryterium zapewni odpowiedni dobór uczestników na szkolenia, organizację szkoleń w odpowiednich warunkach</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	1

	<p>oraz nadzór nad prowadzonymi szkoleniami. Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.</p>		
<p>7. Wnioskodawca wykorzysta dostarczony przez IOK Zestaw Programów Szkoleń (ZPS) do przygotowania ostatecznej oferty programów szkoleń z uwzględnieniem zakresu i grup uczestników, o których mowa w kryterium nr 1. Każdy program wchodzący w skład ZPS będzie obejmować:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) cele szkolenia - zestaw efektów uczenia się do zdobycia w trakcie szkolenia,</li> <li>b) tematy zajęć i kluczowe punkty nauczania oraz plan godzinowy realizacji zajęć,</li> <li>c) metody nauczania,</li> <li>d) materiały dla prowadzącego zajęcia, w tym wskazówki realizacji zajęć,</li> <li>e) materiały do studiowania dla uczestników oraz wykaz literatury uzupełniającej,</li> <li>f) sprzęt i środki dydaktyczne niezbędne do realizacji szkolenia,</li> <li>g) sprawdzian (egzamin),</li> <li>h) ankietę ewaluacyjną na zakończenie szkolenia.</li> </ul> <p>Zestaw programów szkoleń umieszczony zostanie w Regulaminie konkursu.</p>			
Uzasadnienie:	<p>Spełnienie tego kryterium zapewni realizację zaplanowanych szkoleń dla pracowników IRP zgodnie z Zestawem Programów Szkoleń. Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	1
<p>8. Okres realizacji projektu nie jest dłuższy niż 12 miesięcy.</p>			
Uzasadnienie:	<p>Spełnienie tego kryterium zapewni realizację zaplanowanych szkoleń dla pracowników IRP w planowanym okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy.</p> <p>Doradcy klienta to pracownicy PSZ, którzy wykonują w wielu przypadkach nowe dla siebie zadania stąd konieczność szybkiego dostarczenia im oferty szkoleń, która uzupełni luki kompetencyjne.</p> <p>Przy założeniu, że Wykonawca otrzyma gotowy ZPS istnieje możliwość realizacji szkoleń w ciągu 12 miesięcy. Mając na uwadze, że w każdym makroregionie przeszkolonych zostanie min. 600 osób to miesięcznie Wykonawca musi</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	1

	zorganizować i przeprowadzić średnio trzy 2-dniowe szkolenia dla grup maksymalnie 20-osobowych. Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.		
<b>KRYTERIA PREMIUJĄCE</b>			
Nie dotyczy		WAGA	
Uzasadnienie:		Stosuje się do typu/typów (nr)	
<b>KRYTERIA STRATEGICZNE</b> <i>(dotyczy konkursów z etapem oceny strategicznej)</i>			
Nie dotyczy			
Uzasadnienie:			
<b>ELEMENTY KONKURSU</b>			
1. Ocena formalna			
2. Ocena merytoryczna			

<b>DZIAŁANIE/PODDZIAŁANIE PO WER</b>	<b>2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy</b>
<b>FISZKA KONKURSU</b>	
<b>PODSTAWOWE INFORMACJE O KONKURSIE</b>	
Cel szczegółowy PO WER, w ramach którego realizowane będą projekty	<p><b>Cel nr 1: Standaryzacja działań realizowanych przez instytucje rynku pracy.</b></p> <p>W ramach projektu przewiduje się wypracowanie 2 modelowych procedur dotyczących działań instytucji rynku pracy (IRP) w zakresie realizacji zadań związanych ze współpracą z pracodawcami i przedsiębiorcami.</p> <p><u>Procedura nr 1</u></p> <p>W ramach projektu przygotowana zostanie modelowa procedura współpracy publicznych służb zatrudnienia (PSZ), Ochotniczych Hufców Pracy (OHP) i agencji zatrudnienia (AZ) z pracodawcami i przedsiębiorcami nie będącymi pracodawcami, ale mogącymi korzystać z pomocy określonej w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia</p>



	<p>i instytucjach rynku pracy, zwanymi dalej „pracodawcami” i wzajemnej wymiany informacji w zakresie możliwości wsparcia potrzeb pracodawcy. Procedura koncentrować się będzie głównie na usłudze pośrednictwa pracy.</p> <p>Procedura będzie uwzględniać: specyfikę działania każdej z ww. grup IRP.</p> <p>Procedura uwzględniać będzie zróżnicowanie pracodawców pod względem wielkości zatrudnienia oraz doświadczenie IRP we współpracy z pracodawcą (pracodawcy, z którymi istniała współpraca v. pracodawcy, z którymi wcześniej nie było współpracy).</p> <p><u>Procedura nr 2</u></p> <p>W ramach projektu przygotowana zostanie modelowa procedura współpracy instytucji szkoleniowych z pracodawcami w obszarze finansowanych ze środków Funduszu Pracy trójstronnych umów szkoleniowych (TUS) oraz Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) i wzajemnej wymiany informacji pomiędzy pracodawcami i instytucjami szkoleniowymi.</p> <p>Procedura obejmować będzie różne fazy współpracy: diagnozę potrzeb szkoleniowych i projektowanie programu kształcenia /szkolenia, jego realizację i ocenę efektów uczenia się.</p>											
Priorytet inwestycyjny	<p><b>PI 8VII Modernizacja instytucji działających na rynku pracy, takich jak publiczne i prywatne służby zatrudnienia, oraz lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy, w tym poprzez przedsięwzięcia służące zwiększaniu ponadnarodowej mobilności pracowników, oraz systemy mobilności oraz lepszej współpracy instytucji i właściwych zainteresowanych podmiotów</b></p>											
Lp. konkursu		Planowany kwartał ogłoszenia konkursu			I		II		III		IV	X
Planowany miesiąc rozpoczęcia naboru wniosków o dofinansowanie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
											X	
Czy w ramach konkursu będą wybierane projekty grantowe?	TAK						NIE			X		
Planowana alokacja (PLN)	<p><b>2 000 000</b></p> <p>Do dofinansowania zostanie wybrany jeden projekt.</p>											
Wymagany wkład własny beneficjenta												
TAK		NIE	X	Minimalny udział wkładu własnego w finansowaniu wydatków kwalifikowalnych projektu					Nie dotyczy			
Typ/typy projektów przewidziane do realizacji w ramach konkursu	<p>1. Opracowanie modelowych procedur działań IRP w zakresie współpracy z pracodawcami.</p>											
<b>ZAKŁADANE EFEKTY KONKURSU WYRAŻONE WSKAŹNIKAMI (W PODZIALE NA PŁEĆ I OGÓŁEM)</b>												
<b>WSKAŹNIKI REZULTATU</b>												

Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa wskaźnika		
	W podziale na:		Ogółem w konkursie
	Kobiety	Mężczyzn	
1. Odsetek publicznych służb zatrudnienia, w których pilotażowo wdrożono opracowane procedury.	n.d.	n.d.	100%
2. Odsetek OHP, w których pilotażowo wdrożono procedury dot. realizacji zadań na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, <u>wymiany informacji, współpracy z pracodawcami.</u>	n.d.	n.d.	100%
3. Liczba agencji zatrudnienia, w których pilotażowo wdrożono procedury dot. realizacji zadań na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, <u>wymiany informacji, współpracy z pracodawcami.</u>	n.d.	n.d.	20
4. Liczba instytucji szkoleniowych, w których pilotażowo wdrożono procedurę wymiany informacji i współpracy z pracodawcami	n.d.	n.d.	20
WSKAŹNIKI PRODUKTU			
Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa wskaźnika		
	W podziale na:		Ogółem w konkursie
	Kobiety	Mężczyzn	
Liczba opracowanych modelowych procedur działań			2
SZCZEGÓŁOWE KRYTERIA WYBORU PROJEKTÓW			
KRYTERIA WARUNKUJĄCE (dotyczy konkursów z etapem preselekcji)			
Nie dotyczy.			
Uzasadnienie:			
KRYTERIA DOSTĘPU			
1. Wnioskodawca składa jeden wniosek o dofinansowanie w ramach konkursu.			
Uzasadnienie:	Ograniczenie wynika ze specyfiki typu operacji oraz konieczności ograniczenia składania wniosków o dofinansowanie przez te same podmioty.	Stosuje się do typu/typów (nr)	1

	Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.		
2. Okres realizacji projektu nie przekracza 24 miesięcy.			
Uzasadnienie:	Z dotychczasowego doświadczenia MRPiPS w zakresie opracowywania i konsultacji aktów prawnych i materiałów szkoleniowo-instruktażowych oraz różnego rodzaju badań i analiz wynika, że wskazany okres pozwoli na zrealizowanie tego typu projektu.  Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.	Stosuje się do typu/typów (nr)	1
3. Wnioskodawcą w ramach konkursu mogą być:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• instytucje szkoleniowe,</li> <li>• uczelnie wyższe,</li> <li>• jednostki naukowe, w tym instytuty badawcze,</li> <li>• partnerzy społeczni zgodnie z definicją przyjętą w PO WER,</li> <li>• agencje zatrudnienia,</li> <li>• jednostki samorządu terytorialnego oraz ich jednostki organizacyjne,</li> <li>• ogólnopolskie stowarzyszenia i związki jednostek samorządu terytorialnego,</li> <li>• organizacje pozarządowe.</li> </ul>			
Uzasadnienie:	Z uwagi na specyfikę projektu zakłada się, że złożenie wniosku przez Wnioskodawcę będącego jednym z ww. podmiotów daje szansę na efektywną realizację projektu.  Weryfikacja spełnienia kryterium na podstawie treści wniosku o dofinansowanie projektu.	Stosuje się do typu/typów (nr)	1
4. Projekt jest realizowany w partnerstwie. Partnerami są co najmniej jeden przedstawiciel organizacji pracodawców i co najmniej jeden przedstawiciel IRP.			
Uzasadnienie:	Biorąc pod uwagę zakres zadań do wykonania w ramach projektu wymagane jest połączenie potencjałów realizacyjnych wskazanych w kryterium podmiotów.  Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego	Stosuje się do typu/typów (nr)	1

	wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.		
<p>5. Wnioskodawca łącznie z partnerami posiada:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. doświadczenie w realizacji, w okresie 3 lat przed terminem złożenia wniosku, co najmniej jednego przedsięwzięcia (projekt, program, umowa, zamówienie) polegającego na opracowaniu procedury/procedur postępowania, na którą składały się np. standardy, wytyczne, etc. dotyczące współpracy i obsługi klienta, która następnie została wdrożona i pozytywnie zweryfikowana. Podstawą do opracowania tych procedur były analizy obejmujące: uwarunkowania prawne, uwarunkowania organizacyjne oraz praktyczne zastosowanie.</li> <li>2. doświadczenie, min. 3 lata przed złożeniem wniosku, w zakresie współpracy z pracodawcami w obszarze badania ich potrzeb w tym: potrzeb kadrowych i szkoleniowych, tworzenia nowych stanowisk, rozwoju zawodowego pracowników.</li> <li>3. doświadczenie, min. 3 lata przed złożeniem wniosku, w zakresie prowadzenia badań z wykorzystaniem naukowych metod badawczych.</li> <li>4. doświadczenie, min. 3 lata przed złożeniem wniosku, w prowadzeniu zajęć warsztatowych dla pracowników IRP.</li> <li>5. potencjał kadrowy, w tym m.in.: <ul style="list-style-type: none"> <li>– pracowników posiadających przygotowanie i doświadczenie, min. 3-letnie, w tworzeniu narzędzi do badania potrzeb klientów i opracowywania zgromadzonych danych,</li> <li>– pracowników posiadających przygotowanie i doświadczenie, min. 3-letnie, w tworzeniu wytycznych, zaleceń, instrukcji, etc. i materiałów informacyjnych,</li> <li>– pracowników posiadających przygotowanie i doświadczenie, min. 3-letnie, w tworzeniu narzędzi do ewaluacji wyników projektu i opracowywania zgromadzonych danych,</li> <li>– pracowników posiadających przygotowanie i doświadczenie, min. 3-letnie, w zakresie badań i analiz rynku pracy,</li> <li>– pracowników posiadających min. 3-letnie doświadczenie w zamawianiu i nadzorowaniu realizacji szkoleń,</li> <li>– pracowników posiadających min. 3-letnie doświadczenie w zakresie realizacji dla pracodawcy projektów szkoleniowych.</li> </ul> </li> </ol>			
Uzasadnienie:	<p>Realizacja tego projektu wymaga od wnioskodawcy znajomości specyfiki funkcjonowania PSZ, OHP, AZ i IS wynikającej z przepisów prawa i zadań przez nie realizowanych oraz znajomości potrzeb pracodawców i doświadczenia we współpracy z nimi.</p> <p>Kryterium to pozwoli wyłonić wnioskodawców, którzy posiadają odpowiednią wiedzę dotyczącą funkcjonowania IRP, znają potrzeby i specyfikę działania pracodawców na polskim rynku pracy w zależności od ich wielkości i dysponują odpowiednim zapleczem</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	1

	<p>kadrowym.</p> <p>Kryterium podlega ocenie na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.</p>		
<p>6. Wnioskodawca wskaże we wniosku minimum następujące kamienie milowe projektu, wraz z terminem realizacji, od momentu podpisania umowy o dofinansowanie:</p> <p>I kamień milowy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Przygotowanie koncepcji przeprowadzenia badania dotyczącego rozwiązań stosowanych przez PSZ, OHP, AZ i IS w ramach współpracy z pracodawcami oraz narzędzia (narzędzi) do przeprowadzenia badania, z wykorzystaniem naukowych metod badawczych (np. FGI i IDI), dotyczącego rozwiązań stosowanych przez PSZ, OHP, AZ i IS w ramach współpracy z pracodawcami.</li> </ul> <p>II kamień milowy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Przeprowadzenie badania, dotyczącego rozwiązań stosowanych przez PSZ, OHP, AZ i IS w ramach współpracy z pracodawcami. Badanie obejmie minimum:</li> <li>- 76 PSZ, w tym 6 WUP i 70 powiatowych urzędów pracy (w zależności od wielkości powiatu, który obsługują - 20 z dużych powiatów, 30 - średnich, 20 - małych),</li> <li>- 60 jednostek OHP, w tym centra edukacji i pracy młodzieży (20) oraz działające w ich ramach młodzieżowe biura pracy (20), punkty pośrednictwa pracy (20),</li> <li>- 100 AZ realizujących różne rodzaje usług dla pracodawców i działających w różnej skali (ogólnokrajowej, regionalnej, lokalnej)</li> <li>- 60 IS realizujących różne rodzaje usług szkoleniowych i działających w różnej skali (ogólnokrajowej, regionalnej, lokalnej)</li> <li>- 100 pracodawców, wybranych losowo, reprezentujących w równych częściach mikro, małe, średnie i duże przedsiębiorstwa.</li> <li>- Opracowanie wstępnej wersji modelowej procedury nr 1 w zakresie współpracy z pracodawcami, z uwzględnieniem specyfiki działania PSZ, OHP, AZ oraz zasad współpracy i wymiany informacji pomiędzy ww. IRP w zakresie obsługi pracodawców; a także wstępnej wersji modelowej procedury nr 2 w zakresie współpracy instytucji szkoleniowych z pracodawcami i wzajemnej wymiany informacji. Weryfikacja wstępnej wersji ww. modelowych procedur w trakcie zajęć warsztatowych przeprowadzonych dla wybranej grupy przedstawicieli PSZ, OHP, AZ i IS, w tym 20 z PSZ, 20 z OHP, 20 z AZ i 20 z IS i opracowanie pierwszej wersji modelowych procedur.</li> </ul> <p>III kamień milowy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Test pierwszej wersji modelowych procedur w wybranych IRP, obejmujący minimum po 5 jednostek z PSZ, OHP, AZ i IS. Opracowanie raportu z przebiegu testu zawierającego dane jakościowe i ilościowe.</li> <li>- Ocena pierwszej wersji modelowych procedur na podstawie wyników testu i wprowadzenie ewentualnych korekt.</li> <li>- Przygotowanie ostatecznych wersji: modelowej procedury nr 1, w zakresie współpracy IRP z pracodawcami oraz zasad współpracy i wymiany informacji pomiędzy IRP w zakresie obsługi pracodawców oraz modelowej procedury nr 2 w zakresie współpracy instytucji szkoleniowych z pracodawcami i wzajemnej wymiany informacji.</li> </ul> <p>IV kamień milowy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Przygotowanie podręcznika zawierającego ostateczną wersję: modelowej procedury nr 1 w zakresie współpracy IRP z pracodawcami oraz zasad współpracy i wymiany informacji pomiędzy IRP w zakresie obsługi pracodawców oraz modelowej procedury nr 2 w zakresie współpracy instytucji szkoleniowych z pracodawcami i wzajemnej wymiany informacji pomiędzy pracodawcami i instytucjami szkoleniowymi. Podręcznik przygotowany zostanie w wersji elektronicznej oraz wydrukowany w 4.000</li> </ul>			

<p>egz.</p> <p>– Pilotażowe wdrożenie modelowej procedury nr 1 w zakresie współpracy IRP z pracodawcami oraz zasad współpracy i wymiany informacji pomiędzy IRP w zakresie obsługi pracodawców oraz modelowej procedury nr 2 w zakresie współpracy instytucji szkoleniowych z pracodawcami i wzajemnej wymiany informacji pomiędzy pracodawcami i instytucjami szkoleniowymi poprzez upowszechnienie podręcznika w formie elektronicznej i papierowej we wszystkich PSZ, OHP i wybranych 20 AZ i 20 IS.</p>			
Uzasadnienie:	<p>Kryterium określa minimum założeń projektu, niezbędne do pełnej realizacji celu i osiągnięcia rezultatu.</p> <p>Opracowane modelowe procedury współpracy IRP z pracodawcami służyć mają podniesieniu jakości usług świadczonych na ich rzecz, zachęceniu do współpracy, a także w przypadku procedury nr 1 – ułatwieniu wzajemnej wymiany informacji o pracodawcach.</p> <p>Wstępna weryfikacja i test opracowywanych procedur w trakcie projektu pozwoli na wyeliminowanie elementów zbędnych i uzupełnienie brakujących.</p> <p>Kryterium podlega ocenie na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	1
<p>7. Wnioskodawca zapewni, że opracowane w ramach projektu procedury oparte będą na:</p> <p>1) Analizie stanu prawnego, w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r., poz. 149, z późn. zm.) oraz właściwych przepisów wykonawczych do tej ustawy,</li> <li>– ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2013 r., poz. 907 z późn. zm.),</li> <li>– ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r., Nr 101, poz. 926, z późn. zm.),</li> <li>– ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2004 r., Nr 173, poz. 1807, z późn. zm.),</li> <li>– przepisów Międzynarodowej Organizacji Pracy i Unii Europejskiej regulujących zasady współpracy PSZ, OHP i AZ z pracodawcami.</li> </ul> <p>2) Analizie rozwiązań stosowanych przez PSZ, OHP, AZ i IS przy współpracy z pracodawcami w oparciu o badanie z wykorzystaniem naukowych metod badawczych, przeprowadzone w minimum 76 PSZ, 60 OHP, 60 IS i co najmniej 100 AZ realizujących różne rodzaje usług dla pracodawców i działających w różnej skali oraz u minimum 100 losowo wybranych pracodawców.</p> <p>3) Znajomości rozwiązań stosowanych na poziomie Unii Europejskiej i w krajach UE, w zakresie współpracy IRP z pracodawcami oraz dotyczących zasad współpracy i wymiany informacji pomiędzy IRP przy obsłudze pracodawców (w szczególności rezultaty wypracowane przez Europejską Sieć Publicznych Służb Zatrudnienia).</p>			

4) Opiniach pracowników IRP biorących udział w weryfikacji i teście procedur.			
Uzasadnienie:	Wprowadzone kryterium pozwoli przeprowadzić analizę obecnego stanu i opracowanie modelowych procedur współpracy pomiędzy IRP a pracodawcami oraz ułatwi wzajemną wymianę informacji pomiędzy IRP.  Kryterium podlega ocenie na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.	Stosuje się do typu/typów (nr)	1
<p>8. Wnioskodawca zapewni, że modelowa procedura nr 1 współpracy pomiędzy IRP i pracodawcami oraz zasady współpracy i wymiany informacji pomiędzy IRP w zakresie obsługi pracodawców opracowana w ramach projektu obejmować będzie minimum:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Podstawowe zadania PSZ, OHP i AZ w zakresie współpracy z pracodawcami.</li> <li>2) Wytyczne dotyczące przeprowadzania cyklicznych badań rynku pracy w celu identyfikacji pracodawców działających na rynku pracy, na którym działa dana jednostka IRP, np. w przypadku PSZ lokalny rynek pracy, rozumiany jest jako zasięg działania danego powiatowego urzędu pracy.</li> <li>3) Wytyczne dotyczące przeprowadzania wyboru pracodawców, z którymi dana jednostka IRP nawiąże współpracę.</li> <li>4) Wytyczne dotyczące nawiązywania współpracy z „nowym” pracodawcą.</li> <li>5) Wytyczne dotyczące utrzymywania współpracy z pracodawcą.</li> <li>6) Wytyczne dotyczące sposobów promocji różnych form pomocy świadczonej na rzecz pracodawców przez poszczególne IRP objęte projektem.</li> <li>7) Wytyczne dotyczące współpracy z pracodawcami w obszarze różnych form pomocy oferowanych przez daną jednostkę IRP, ze szczególnym uwzględnieniem usługi pośrednictwa pracy.</li> <li>8) Wytyczne dotyczące form i sposobów promocji instytucji w celu budowania jej pozytywnego wizerunku.</li> <li>9) Zasady wymiany informacji o pracodawcach pomiędzy stanowiskami w danej jednostce IRP.</li> <li>10) Wytyczne dotyczące współpracy i wymiany informacji pomiędzy IRP w zakresie obsługi klientów.</li> </ol> <p>Wnioskodawca zapewni, że modelowa procedura nr 2 współpracy pomiędzy instytucjami szkoleniowymi i pracodawcami obejmować będzie minimum:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Wytyczne dotyczące wykorzystania istniejących baz danych z opisami zawodów i standardów kompetencji/kwalifikacji oraz baz danych zawierających oferty instytucji szkoleniowych - w celu nawiązania współpracy IS z pracodawcą.</li> <li>2) Wytyczne dotyczące ustalania zakresu współpracy IS z pracodawcą przy realizacji kształcenia/szkolenia finansowanego przez urząd pracy.</li> <li>3) wytyczne dotyczące diagnozy potrzeb szkoleniowych pracodawcy (firmy) i dostosowania programu kształcenia/szkolenia do tych potrzeb.</li> <li>4) wytyczne dot. współpracy IS z pracodawcą w ramach realizacji usługi kształcenia/szkolenia finansowanego przez urząd pracy</li> <li>5) wytyczne dot. sporządzania oceny efektów uczenia się w ramach przeprowadzonego kształcenia/szkolenia</li> </ol>			
Uzasadnienie:	Opracowane modelowe procedury powinny być	Stosuje się do typu/typów (nr)	1

	<p>zgodne z przepisami prawa oraz uwzględnić analizę wyników badania ankietowego, efekty weryfikacji i testu opracowanych procedur przeprowadzonych w czasie projektu oraz doświadczenia (dobre praktyki) innych krajów.</p> <p>Kryterium podlega ocenie na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.</p>		
9. Do dofinansowania zostanie wybrany jeden projekt, dla którego negocjacje zakończyły się wynikiem pozytywnym.			
Uzasadnienie:	<p>Zakończenie negocjacji z wynikiem pozytywnym oznacza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- uznanie za spełnione zerojedynkowych kryteriów obligatoryjnych, które w trakcie oceny merytorycznej warunkowo uznane zostały za spełnione i/lub</li> <li>- przyznanie wyższej liczby punktów za spełnienie punktowych kryteriów merytorycznych, która była warunkowo przyznana przez oceniających.</li> </ul> <p>Kryterium będzie uznane za spełnione w przypadku wprowadzenia do wniosku wszystkich wymaganych zmian wskazanych przez oceniających w Kartach Oceny Merytorycznej lub Formalno-Merytorycznej lub akceptacji przez IOK stanowiska Wnioskodawcy.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	1
<b>KRYTERIA PREMIUJĄCE</b>			
Nie dotyczy		WAGA	
Uzasadnienie:		Stosuje się do typu/typów (nr)	
<b>KRYTERIA STRATEGICZNE (dotyczy konkursów z etapem oceny strategicznej)</b>			
Nie dotyczy			



Uzasadnienie:	
<b>ELEMENTY KONKURSU</b>	
Ocena formalno-merytoryczna.	

<b>DZIAŁANIE/PODDZIAŁANIE PO WER</b>	<b>2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy</b>												
<b>FISZKA KONKURSU</b>													
<b>PODSTAWOWE INFORMACJE O KONKURSIE</b>													
Cel szczegółowy PO WER, w ramach którego realizowane będą projekty	Cel nr 1: Standaryzacja działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy.												
Priorytet inwestycyjny	<i>PI 8VII Modernizacja instytucji działających na rynku pracy, takich jak publiczne i prywatne służby zatrudnienia, oraz lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy, w tym poprzez przedsięwzięcia służące zwiększaniu ponadnarodowej mobilności pracowników, oraz systemy mobilności oraz lepszej współpracy instytucji i właściwych zainteresowanych podmiotów</i>												
Lp. konkursu		Planowany kwartał ogłoszenia konkursu				I		II		III		IV	x
Planowany miesiąc rozpoczęcia naboru wniosków o dofinansowanie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
											x		
Czy w ramach konkursu będą wybierane projekty grantowe?	TAK								NIE			x	
Planowana alokacja (PLN)	<b>2 000 000</b> Do dofinansowania zostanie wybrany jeden projekt.												
Wymagany wkład własny beneficjenta													
TAK		NIE	x	Minimalny udział wkładu własnego w finansowaniu wydatków kwalifikowalnych projektu					Nie dotyczy				

Typ/types projektów przewidziane do realizacji w ramach konkursu	1. Opracowanie modelowych procedur działań IRP w zakresie zlecenia zadań przez PSZ innym podmiotom		
<b>ZAKŁADANE EFEKTY KONKURSU WYRAŻONE WSKAŹNIKAMI (W PODZIALE NA PŁEĆ I OGÓŁEM)</b>			
<b>WSKAŹNIKI REZULTATU</b>			
<b>Nazwa wskaźnika</b>	<b>Wartość docelowa wskaźnika</b>		
	W podziale na:		Ogółem w konkursie
	Kobiety	Mężczyzn	
Odsetek publicznych służb zatrudnienia, w których pilotażowo wdrożono opracowane procedury	n.d.	n.d.	100%
<b>WSKAŹNIKI PRODUKTU</b>			
<b>Nazwa wskaźnika</b>	<b>Wartość docelowa wskaźnika</b>		
	W podziale na:		Ogółem w konkursie
	Kobiety	Mężczyzn	
Liczba opracowanych modelowych procedur działań			1
<b>SZCZEGÓLWE KRYTERIA WYBORU PROJEKTÓW</b>			
<b>KRYTERIA WARUNKUJĄCE</b> <i>(dotyczy konkursów z etapem preselekcji)</i>			
Nie dotyczy			
Uzasadnienie:			
<b>KRYTERIA DOSTĘPU</b>			
1. Wnioskodawca składa jeden wniosek o dofinansowanie w ramach konkursu.			
Uzasadnienie:	Ograniczenie wynika ze specyfiki typu operacji oraz konieczności ograniczenia składania wniosków o dofinansowanie przez te same podmioty.  Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.	Stosuje się do typu/typów (nr)	1
2. Okres realizacji projektu nie przekracza 24 miesięcy.			

Uzasadnienie:	<p>Z dotychczasowego doświadczenia MRPiPS w zakresie opracowywania i konsultacji aktów prawnych i materiałów szkoleniowo-instruktażowych oraz różnego rodzaju badań i analiz wynika, że wskazany okres pozwoli na zrealizowanie tego typu projektu.</p> <p>Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	1
<p>3. Wnioskodawcą w ramach konkursu mogą być:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jednostki naukowe, w tym instytuty badawcze,</li> <li>• partnerzy społeczni, zgodnie z definicją PO WER,</li> <li>• agencje zatrudnienia,</li> <li>• jednostki samorządu terytorialnego oraz ich jednostki organizacyjne,</li> <li>• ogólnopolskie stowarzyszenia i związki jednostek samorządu terytorialnego,</li> <li>• organizacje pozarządowe,</li> <li>• instytucje szkoleniowe.</li> </ul>			
Uzasadnienie:	<p>Z uwagi na specyfikę projektu zakłada się, że złożenie wniosku przez Wnioskodawcę będącego jednym z ww. podmiotów daje szansę na efektywną realizację projektu.</p> <p>Weryfikacja spełnienia kryterium na podstawie treści wniosku o dofinansowanie projektu.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	1
<p>4. Projekt jest realizowany w partnerstwie. Partnerami są co najmniej jeden powiatowy urząd pracy; dwie agencje zatrudnienia, z których jedna będzie przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, a druga będzie realizowała usługi agencji zatrudnienia w ramach działalności statutowej.</p>			
Uzasadnienie:	<p>Biorąc pod uwagę zakres zadań do wykonania w ramach projektu wymagane jest połączenie potencjałów realizacyjnych wskazanych w kryterium podmiotów.</p> <p>Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr)	1
<p>5. Wnioskodawca łącznie z partnerami:</p> <p>a) posiada udokumentowane doświadczenie w realizacji, w okresie 3 lat przed terminem złożenia wniosku,</p>			

co najmniej 3 projektów lub usług w ramach, których:

- przeprowadzono analizy i przygotowano ekspertyzy z zakresu funkcjonowania instytucji rynku pracy i obsługi klienta, w tym co najmniej jednego projektu w zakresie zlecenia usług zatrudnieniowych,
  - opracowano, dotyczące realizacji usług zatrudnieniowych i obsługi klienta: instrukcje, zalecenia lub wytyczne,
- z zastrzeżeniem, iż każdy z partnerów musi posiadać doświadczenie w realizacji co najmniej jednego projektu z wyżej wymienionych obszarów. Doświadczenie wykazywane przez Wnioskodawcę i partnerów, musi zostać potwierdzone w referencjach lub opiniach wskazujących na należyte wykonanie projektów, wydane przez podmioty na rzecz, których projekty były realizowane.
- b) oświadczy, że przez cały okres realizacji projektu zapewni potencjał kadrowy umożliwiający realizację zadania w tym:
- zespół ekspertów, co najmniej 2 osoby z udokumentowanym doświadczeniem, z zakresu zamówień publicznych (ustawa Prawo zamówień publicznych) i otwartych konkursów ofert (ustawa o pożytku publicznym i wolontariacie). Eksperti posiadać muszą doświadczenie w szczególności w zakresie: przygotowywania postępowań o udzielenie zamówienia publicznego lub ogłoszeniu otwartego konkursu ofert, w tym opracowywanie dokumentacji przetargowej / konkursowej; prac w Komisjach przetargowych / konkursowych; prowadzenia postępowań o udzielenie zamówienia publicznego / realizację zadania publicznego; oceny formalno-prawnej i merytorycznej dokumentacji przetargowej / konkursowej,
  - zespół prawny, którego zadaniem będzie zapewnienie bieżącego nadzoru prawnego oraz zweryfikowanie pod względem zgodności z obowiązującymi przepisami prawa opracowanej w ramach projektu Modelowej procedury, a także zabezpieczenie wsparcia prawnego w ramach 16-u jednodniowych szkoleń instruktorskich. Zespół prawny musi posiadać doświadczenie w zakresie znajomości i interpretacji przepisów dotyczących w szczególności: promocji zatrudnienia, działalności gospodarczej, pożytku publicznego i wolontariatu, zamówień publicznych, ochrony danych osobowych, prawa pracy, zatrudniania pracowników tymczasowych, obiegu i archiwizacji dokumentów,
  - zespół pracowników, z których każdy posiada min. 3-letnie doświadczenie w zakresie przygotowania metodologii oraz realizacji badań społecznych i/lub ekonomicznych (ilościowych i jakościowych), w tym w zakresie rynku pracy oraz w prowadzeniu pogłębionych analiz i interpretacji danych,
  - pracowników posiadających przygotowanie i doświadczenie, min. 3-letnie, w tworzeniu wytycznych lub zaleceń lub instrukcji,

Jednocześnie wnioskodawca zakwalifikowany do realizacji projektu zobowiązany będzie do udokumentowania posiadanego przez ww. kadrę doświadczenia i kwalifikacji niezbędnych do realizacji merytorycznych zadań oraz wykazu osób z przypisanymi im zakresami wykonywanych zadań.

Jeżeli wnioskodawca będzie polegał na wiedzy i doświadczeniu, potencjale technicznym, osobach zdolnych do wykonania zamówienia lub zdolnościach finansowych innych podmiotów, zobowiązany jest udowodnić, iż będzie dysponował zasobami niezbędnymi do realizacji projektu, w szczególności przedstawiając w tym celu pisemne zobowiązanie takich podmiotów do oddania mu do dyspozycji niezbędnych zasobów na okres korzystania z nich przy realizacji projektu.

Uzasadnienie:	W ramach projektu przewiduje się wypracowanie modelowej procedury dotyczącej działań powiatowych urzędów pracy w zakresie zlecenia agencjom zatrudnienia realizacji instrumentu określonego w art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia (...). Instrument ten w nowym kształcie obowiązuje od dnia	Stosuje się do typu/typów (nr)	1
---------------	--	--------------------------------	---

	<p>27.05.2014 r.</p> <p>Opracowanie modelowej procedury wymaga przeprowadzenia analizy stanu prawnego i procedur stworzonych przez powiatowe urzędy pracy do realizacji tego instrumentu.</p> <p>Realizacja tego projektu wymaga szerokiej wiedzy obejmującej w szczególności znajomość specyfiki funkcjonowania urzędów pracy i agencji zatrudnienia oraz realizacji przez te podmioty zadań wynikających z przepisów prawa, w tym dotyczących zlecenia zadań.</p> <p>Kryterium to pozwoli wyłonić wnioskodawcę, który ma praktyczne doświadczenie i wiedzę dotyczącą krajowego rynku pracy oraz przygotowywania analiz i ekspertyz w tym zakresie, a także co jest istotne z uwagi na specyfikę projektu – doświadczenie w tworzeniu procedur/wytycznych ściśle związanych z obszarem usług zatrudnieniowych i obsługi klienta.</p> <p>Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.</p>		
--	---	--	--

6. W ramach projektu zrealizowane zostaną następujące działania:

- a. opracowanie modelowej procedury w zakresie zlecenia przez powiatowy urząd pracy agencji zatrudnienia działań mających na celu doprowadzenia do zatrudnienia bezrobotnego będącego w szczególnej sytuacji na rynku pracy (podstawa prawna - art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy);
- b. pilotażowe wdrożenie modelowej procedury zlecenia w ramach art. 61b w/w ustawy w wybranych powiatowych urzędach pracy - 6 % ( 20 PUP z 340, co najmniej po 9 osób z każdego PUP);
- c. weryfikacja modelowej procedury w oparciu o wyniki pilotażu oraz jej przygotowanie do wdrożenia we wszystkich powiatowych urzędach pracy;
- d. sporządzenie opinii prawnej - stanowiącej załącznik do opracowanej Modelowej procedury - zawierającej szczegółowe analizy prawne przygotowane odrębnie dla każdego z obszarów zdefiniowanych w pkt. 1-9: (1) możliwych do zastosowania trybów (pzp, otwarty konkurs ofert) i warunków dostępu oraz kryteriów wyboru agencji zatrudnienia; (2) procesu rekrutacji oraz trybu kierowania osób bezrobotnych do agencji zatrudnienia; (3) zakresu danych przekazywanych do agencji zatrudnienia w związku ze zlecaniem usług aktywizacji osób bezrobotnych; (4) sposobu dokumentowania spełnienia warunków do wypłaty agencji zatrudnienia wynagrodzenia; (5) zakresu stosowanych dokumentów i sposób ich przechowywania i archiwizacji; (6) zasad przekazywania dokumentów i informacji pomiędzy urzędem pracy i agencją zatrudnienia; (7) modelu finansowania; (8) warunków i zakresu kontroli agencji zatrudnienia, oraz (9)

ramowego wzoru umowy zawieranej przez starostę z agencją zatrudnienia na realizację instrumentu, o którym mowa w art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia (...);

- e. przygotowanie i dystrybucja podręcznika (wersja papierowa – 1500 szt. oraz wersja elektroniczna);
- f. przeprowadzenie 16-tu jednodniowych szkoleń instruktorskich dla wszystkich powiatowych urzędów pracy w województwie (po 2 osoby z każdego PUP) oraz przedstawicieli agencji zatrudnienia (po jednym przedstawicielu z agencji zatrudnienia z województwa, przy czym liczba agencji zatrudnienia powinna być nie mniejsza niż liczba PUP objętych szkoleniem w województwie. Preferowane jest zapewnienie reprezentatywności agencji z każdego powiatu). Szkoleniami powinno zostać objętych co najmniej 1020 osób.

Uzasadnienie:	<p>Narzędzie ma służyć podniesieniu jakości działań powiatowych urzędów pracy w zakresie obsługi przedmiotowego instrumentu.</p> <p>Przy tworzeniu procedury niezbędne będzie przeprowadzenie szczegółowej analizy obecnego stanu prawnego oraz praktyki urzędów pracy dotyczącej realizacji art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.</p> <p>Koncepcja wdrożenia ma pozwolić na ujednoczenie i bardziej efektywne wykorzystywanie tego narzędzia po zakończeniu projektu – z ew. wykorzystaniem Syriusza STD.</p> <p>Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr):	1
---------------	--	---------------------------------	---

7. Modelowa procedura działań obejmuje co najmniej:

1. Możliwe do zastosowania tryby i warunki dostępu oraz kryteria wyboru agencji zatrudnienia,
2. Proces rekrutacji oraz tryb kierowania osób bezrobotnych do agencji zatrudnienia
3. Zakres danych przekazywanych do agencji zatrudnienia w związku ze zlecaniem usług aktywizacji osób bezrobotnych,
4. Sposób dokumentowania spełnienia warunków do wypłaty agencji zatrudnienia wynagrodzenia,
5. Zakres stosowanych dokumentów i sposób ich przechowywania i archiwizacji,
6. Zasady przekazywania dokumentów i informacji pomiędzy urzędem pracy i agencją zatrudnienia,
7. Model finansowania,

<p>8. Warunki i zakres kontroli agencji zatrudnienia,</p> <p>9. Ramowy wzór umowy zawieranej przez starostę z agencją zatrudnienia na realizację instrumentu, o którym mowa w art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia (...).</p>			
Uzasadnienie:	<p>Opracowane w ramach projektu narzędzie powinno być zgodne z obowiązującymi przepisami, a urzędowi pracy dawać możliwość rozwoju do stosowania przedmiotowego instrumentu.</p> <p>Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr):	1
<p>8. Opracowane w ramach projektu narzędzie będzie oparte na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Analizie stanu prawnego dotyczącego zakresu objętego modelową procedurą, w szczególności obejmującego regulacje wynikające z: <ul style="list-style-type: none"> <li>ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r., poz. 149 z późn. zm.),</li> <li>ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie,</li> <li>ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2013 r., poz. 907 z późn. zm.),</li> <li>ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r., Nr 101, poz. 926, z późn. zm.).</li> </ul> </li> <li>Badaniu i analizie procedur stosowanych przez powiatowe urzędy pracy w zakresie realizacji instrumentu wynikającego z art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia (...),</li> <li>Badaniu i analizie procedur stosowanych przez agencje zatrudnienia w zakresie realizacji instrumentu wynikającego z art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia (...).</li> </ol>			
Uzasadnienie:	<p>Wprowadzenie kryterium wyniku z konieczności dokonania analizy, która poprzedzać będzie opracowanie ostatecznego produktu.</p> <p>Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu PO WER.</p>	Stosuje się do typu/typów (nr):	1
<p>9. Do dofinansowania zostanie wybrany jeden projekt, dla którego negocjacje zakończyły się wynikiem pozytywnym.</p>			
Uzasadnienie:	<p>Zakończenie negocjacji z wynikiem pozytywnym oznacza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- uznanie za spełnione zerojedynkowych kryteriów</li> </ul>	Stosuje się do typu/typów (nr)	1

	<p>obligatoryjnych, które w trakcie oceny merytorycznej warunkowo uznane zostały za spełnione i/lub</p> <p>- przyznanie wyższej liczby punktów za spełnienie punktowych kryteriów merytorycznych, która była warunkowo przyznana przez oceniających.</p> <p>Kryterium będzie uznane za spełnione w przypadku wprowadzenia do wniosku wszystkich wymaganych zmian wskazanych przez oceniających w Kartach Oceny Merytorycznej lub Formalno-Merytorycznej lub akceptacji przez IOK stanowiska Wnioskodawcy.</p>		
<b>KRYTERIA PREMIUJĄCE</b>			
Nie dotyczy		WAGA	
Uzasadnienie:		Stosuje się do typu/typów (nr)	
<b>KRYTERIA STRATEGICZNE</b> <i>(dotyczy konkursów z etapem oceny strategicznej)</i>			
Nie dotyczy			
Uzasadnienie:			
<b>ELEMENTY KONKURSU</b>			
1. Ocena formalna			
2. Ocena merytoryczna			