

## **Materiał dodatkowy – rekomendacje w obszarze aktywnej integracji dotyczące realizacji wybranych form wsparcia możliwych do zastosowania w ramach wsparcia osób biernych zawodowo lub zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym**

### **Spis treści**

<b>1. Indywidualny Plan Działania (IPD) – identyfikacja potrzeb uczestników .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Szkolenia.....</b>	<b>2</b>
<b>3. Staż.....</b>	<b>5</b>
<b>4. Zatrudnienie wspomagane.....</b>	<b>8</b>
<b>5. Pośrednictwo pracy .....</b>	<b>9</b>

**Niniejszy dokument ma jedynie charakter pomocniczy. Podstawą do realizacji działań projektowych jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i jej akty wykonawcze. Pierwszeństwo w rozstrzygnięciu wszelkich kwestii mają postanowienia ww. ustawy i wydane na jej podstawie rozporządzenia. IZ nie jest instytucją uprawnioną do wydawania wiążących wykładni dotyczących przepisów regulujących zasady aktywizacji zawodowej osób biernych zawodowo lub zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym.**

## 1. Indywidualny Plan Działania (IPD) – identyfikacja potrzeb uczestników

- 1) udzielenie wsparcia jest poprzedzone diagnozą sytuacji problemowej<sup>1</sup>, zasobów, potencjału, predyspozycji i potrzeb danej osoby z uwzględnieniem w diagnozie sytuacji rodziny/środowiska poprzez opracowanie Indywidualnego Planu Działania;
- 2) Indywidualny Plan Działania jest dokumentem sporządzonym w formie pisemnej;
- 3) realizacja Indywidualnego Planu Działania powinna uwzględniać dopasowane formy wsparcia, będące odpowiedzią na zdiagnozowane problemy, predyspozycje i możliwości uczestnika projektu;
- 4) IPD jest dokumentem, który może ulegać zmianie w trakcie pracy z klientem. Należy elastycznie reagować na zmieniające się potrzeby uczestników i dostosowywać wsparcie projektowe do ich indywidualnych potrzeb<sup>2</sup>.

## 2. Szkolenia

- 1) szkolenia – to pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie kwalifikacji, kompetencji zawodowych lub ogólnych, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia;
- 2) szkolenia dotyczące kwalifikacji i kompetencji zawodowych muszą być zgodne ze zdiagnozowanymi potrzebami i potencjałem uczestnika/uczestniczki projektu, zgodne z potrzebami regionalnego (lub lokalnego) rynku pracy;
- 3) efektem szkolenia musi być nabycie kwalifikacji lub kompetencji, uzyskanie kwalifikacji lub kompetencji musi być zgodne z załącznikiem nr 2 do Wytucznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2021-2027 (link do załącznika nr 2 - [Załącznik 2 - Podstawowe informacje dot. uzyskiwania kwalifikacji \(EFS+\)](#) ([funduszeuropejskie.gov.pl](https://funduszeuropejskie.gov.pl)));

---

<sup>1</sup> Diagnoza sytuacji problemowej/zawodowej uczestnika powinna obejmować co najmniej:

1. Analizę potencjału uczestnika uwzględniającą co najmniej: wykształcenie, przebyte kursy i szkolenia, doświadczenie zawodowe (staż pracy, wykonywane zawody, zajmowane stanowiska pracy, opis wykonywanych zadań), zainteresowania, posiadane umiejętności i kompetencje, cechy osobowości.

2. Analizę uwarunkowań zdrowotnych i społecznych uczestnika (przeciwwskazania do wykonywania pracy, sytuacja rodzinna, konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem lub członkiem rodziny).

3. Ustalenie problemu zawodowego (w tym m.in.: deficytów w zakresie posiadanych kompetencji/kwalifikacji, przyczyn pozostawania bez pracy, w tym dotyczących braku lub niewystarczającego doświadczenia zawodowego).

4. Opis predyspozycji/preferencji zawodowych uczestnika.

5. Określenie kierunków rozwoju uczestnika projektu, w tym: kierunku (obszaru) szkolenia zawodowego pozwalającego nabyć kompetencje zawodowe i/lub uzyskać kwalifikacje zawodowe w celu podjęcia zatrudnienia, a także określenie zakresu stażu zawodowego - w przypadku zidentyfikowania u uczestnika braku lub niewystarczającego doświadczenia zawodowego.

<sup>2</sup> Zmiany wprowadzające dodatkowe formy wsparcia powinny zostać uprzednio uzgodnione i zaakceptowane przez Instytucję Zarządzającą.

- 4) osobom uczestniczącym w szkoleniach (niezatrudnionym) przysługuje stypendium szkoleniowe, które miesięcznie wynosi 120% zasiłku<sup>3</sup>, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin. W przypadku mniejszej miesięcznej liczby godzin szkolenia, wysokość stypendium szkoleniowego ustala się proporcjonalnie, z tym, że stypendium to nie może być niższe niż 20% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy;
- a) jeżeli szkolenie odbywa się w jednym miesiącu i liczba godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin wysokość stypendium szkoleniowego wynosi:
- $120\% \text{ zasiłku} / 150 \text{ godzin} = \text{wartość stypendium za 1h szkolenia (PLN)},$
- $\text{wartość 1h PLN} * 150 \text{ godzin} = \text{kwota stypendium PLN},$
- b) jeżeli szkolenie odbywa się w jednym miesiącu i liczba godzin szkolenia wynosi mniej niż 150 godzin wysokość stypendium szkoleniowego oblicza się według wzoru:
- $120\% \text{ zasiłku} / 150 \text{ godzin} = \text{wartość stypendium za 1h szkolenia (PLN)},$
- $\text{wartość 1h PLN} * \text{np.: } 80 \text{ godzin} = \text{kwota stypendium PLN},$
- c) jeżeli szkolenie odbywa się na przełomie miesięcy, stypendium szkoleniowe powinno być naliczone osobno dla każdego miesiąca;
- 5) uczestnikom, którzy w trakcie szkolenia podjęli zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą, przysługuje stypendium w wysokości 20% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy niezależnie od wymiaru godzin szkolenia, od dnia podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej do dnia zakończenia szkolenia (od tego stypendium nie są odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne);
- a) jeżeli liczba dni kalendarzowych od momentu rozpoczęcia do zakończenia szkolenia przekracza 30 dni wysokość stypendium szkoleniowego wynosi 20% zasiłku,
- b) jeżeli liczba dni kalendarzowych od momentu rozpoczęcia do momentu zakończenia szkolenia nie przekracza 30 dni wysokość stypendium należy obliczyć według wzoru<sup>4</sup>:

---

<sup>3</sup> Zgodnie z obowiązującymi stawkami, kwotami, wskaźnikami na stronie [Stawki, kwoty, wskaźniki | WORTAL \(praca.gov.pl\)](http://Stawki, kwoty, wskaźniki | WORTAL (praca.gov.pl)). Kwota stypendium jest kwotą brutto = netto nieuwzględniającą składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne płaconych w całości przez płatnika, tj. podmiot kierujący na szkolenie.

<sup>4</sup> Zgodnie z art. 41 ust 3b i 3c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

20% zasiłku/30dni = kwota PLN

Kwota PLN \* liczba dni kalendarzowych przypadających w okresie, za który stypendium przysługuje = Kwota stypendium PLN,

- 6) uczestnicy szkoleń podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu<sup>5</sup>, jeśli nie mają innych tytułów powodujących obowiązek ubezpieczeń społecznych. Płatnikiem składek za te osoby jest beneficjent realizujący projekt, w którym uczestniczy dana osoba. Koszt składek ponoszonych przez beneficjenta jest wydatkiem kwalifikowalnym w projekcie, który nie zawiera się w kwocie stypendium;
- 7) osobom skierowanym na szkolenie przysługuje ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w okresie trwania szkolenia;
- 8) Beneficjent musi monitorować status uczestnika aby prawidłowo naliczyć wysokość stypendium (np. osoba niezatrudniona podjęła pracę i ma opłacane składki ZUS);
- 9) wsparcie towarzyszące dla uczestników projektu polegające na zapewnieniu opieki nad osobą wymagającą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu lub dziećmi możliwe jest jedynie w połączeniu z innymi formami wsparcia aktywizacji. Osobom uczestniczącym w szkoleniu (w trakcie trwania szkolenia), można pokryć koszty opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat 7 oraz osobami potrzebującymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu w wysokości wynikającej z wniosku o dofinansowanie, z zastrzeżeniem, że z uwagi na podwójne finansowanie, wsparcie polegające na dofinansowaniu opieki nad dziećmi do lat 3 nie obejmuje miejsc opieki dofinansowywanych ze środków programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS), Krajowego Programu Odbudowy (KPO) lub z innych środków publicznych oraz nieinstytucjonalnych form opieki (niania);
- 10) szkolenie powinno być zorganizowane w takich terminach i godzinach, w których np.: dzieci korzystają już z instytucjonalnych form opieki m.in.: żłobek, klub dziecięcy czy dzienny opiekun;
- 11) w przypadku braku możliwości zorganizowania szkoleń zgodnie z powyższymi założeniami możliwe jest zapewnienie opieki m.in.: poprzez:

---

<sup>5</sup> Zgodnie z art. 83 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych w przypadku nieobliczania zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych przez płatnika, od przychodów stanowiących podstawę wymiaru składki, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2647, z późn. zm.), składkę na ubezpieczenie zdrowotne obliczoną za poszczególne miesiące obniża się do wysokości 0 zł.

zorganizowanie opieki okazjonalnej<sup>6</sup>, wynajęcia klubu dziecięcego, zatrudnienie opiekuna dziennego;

- 12) w zależności od indywidualnych potrzeb uczestnikowi szkolenia może zostać sfinansowany:
- a) zwrot kosztów przejazdu na szkolenia – zwrot jest możliwy tylko za te dni, których obecność na zajęciach została poświadczona podpisem uczestnika projektu na liście obecności. Należy pamiętać, że wydatek musi spełniać wymogi Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027,
  - b) zwrot kosztów zakwaterowania i wyżywienia – w przypadku odbywania szkolenia poza miejscem zamieszkania,
  - c) pokrycie kosztów badań lekarskich, w tym jeżeli to konieczne specjalistycznych badań psychologicznych i lekarskich, jeżeli wymaga tego specyfika szkolenia,
  - d) pokrycie kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu.
- 13) Beneficjent realizujący projekt zobowiązany jest do określenia zasad związanych z odbyciem szkolenia np.: obowiązki osoby skierowanej na szkolenie, poziom frekwencji;
- 14) Beneficjent zobowiązany jest również do należytego dokumentowania przebiegu szkolenia oraz jego efektów (m.in.: listy obecności, dzienniki zajęć, dokumentacja egzaminacyjna, certyfikaty).

### 3. Staż

- 1) staż – oznacza nabywanie umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Rekomenduje się, aby staż był powiązany tematycznie z odbytym szkoleniem;
- 2) staże muszą być realizowane zgodnie z Zaleceniami Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży (Dz. Urz. UE C 88 z 27.03.2014, str. 1) oraz z Polskimi Ramami Jakości Praktyk i Staży<sup>7</sup>;
- 3) staż odbywa się na podstawie pisemnej umowy, której stronami są co najmniej stażysta oraz podmiot przyjmujący na staż. Umowa powinna zawierać podstawowe warunki przebiegu stażu, w tym: cel stażu, okres

---

<sup>6</sup> Opieka okazjonalna niani powinna być oferowana wyłącznie w przypadku braku dostępu innych form opieki. Świadczenie opieki powinno być związane bezpośrednio z czasem trwania szkolenia (dodatkowo należy uwzględnić czas dojazdu placówka szkoleniowa – miejsce opieki nad dzieckiem).

<sup>7</sup> Dokument pn. Polskie Ramy Jakości Praktyk i Staży dostępny jest na stronie: [Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk - Informator - PARP - Centrum Rozwoju MŚP](#)

trwania, warunki uznania stażu za zrealizowany, program stażu, wysokość przewidywanego stypendium, termin wypłaty stypendium, miejsce wykonywania prac, zakres obowiązków oraz dane opiekuna stażu;

- 4) Staż trwa co najmniej 3 miesiące<sup>8</sup> i nie dłużej<sup>9</sup> niż:
  - a) 12 miesięcy kalendarzowych dla osób, które nie ukończyły 30 roku życia,
  - b) 6 miesięcy kalendarzowych dla pozostałych osób.

W uzasadnionych przypadkach, wynikających ze specyfiki stanowiska pracy, na którym odbywa się staż, może być wydłużony stosownie do programu stażu;

- 5) czas pracy stażysty nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, w przypadku osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności – 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Uczestnik projektu nie może odbywać stażu w niedziele i święta, w porze nocnej, w systemie pracy zmianowej ani w godzinach nadliczbowych. Staż może być wyjątkowo realizowany w niedzielę i święta, w porze nocnej lub w systemie pracy zmianowej, o ile charakter pracy w danym zawodzie wymaga takiego rozkładu czasu pracy;

- 6) osobie odbywającej staż przysługują dni wolne na zasadach przewidzianych dla pracowników (2 dni za każde 30 dni kalendarzowych odbywania stażu). Za dni wolne przysługuje stypendium. Za ostatni miesiąc odbywania stażu pracodawca jest obowiązany udzielić dni wolnych przed upływem terminu zakończenia stażu;
- 7) efektem stażu może być nabycie kompetencji, uzyskanie kompetencji musi być zgodne z załącznikiem nr 2 do Wytucznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2021-2027 (link do załącznika nr 2 – [Załącznik 2 - Podstawowe informacje dot. uzyskiwania kwalifikacji \(EFS+\)](#) ([funduszeuropejskie.gov.pl](https://funduszeuropejskie.gov.pl)));
- 8) w okresie odbywania stażu, stażyście przysługuje stypendium stażowe, które miesięcznie wynosi 120% kwoty zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jeżeli miesięczna liczba godzin stażu wynosi nie mniej niż 160 godzin miesięcznie (20 dni roboczych\*8 godzin na dobę). W przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin, stypendium ustala się proporcjonalnie<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Zgodnie z Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych.

<sup>9</sup> Zgodnie z art. 53 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

<sup>10</sup> Stypendium za niepełny miesiąc ustala się dzieląc kwotę przysługującego stypendium przez 30 i mnożąc przez liczbę dni kalendarzowych w okresie, za które świadczenie to przysługuje.

Proporcjonalne rozliczenie stażu nie dotyczy przypadku gdy nie występuje 20 dni roboczych i odbywanie stażu w mniejszej liczbie godzin stażowych jest niezawinione przez ze strony uczestnika i

Kwota stypendium stażowego jest kwotą brutto= netto nieuwzględniającą składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne płaconych w całości przez płatnika, tj. podmiot kierujący na staż. Koszt wszystkich składek ponoszonych przez beneficjenta jest wydatkiem kwalifikowalnym w projekcie;

- 9) stażyści w okresie odbywania stażu objęci są ubezpieczeniem zdrowotnym oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Koszt tego ubezpieczenia jest ponoszony przez podmiot kierujący na staż. Koszt składek tego ubezpieczenia nie zawiera się w kwocie stypendium;
- 10) koszt składek na ubezpieczenia ponoszonych przez podmiot kierujący na staż jest wydatkiem kwalifikowalnym w projekcie, który nie zawiera się w kwocie stypendium. W przypadkach określonych odpowiednimi przepisami podmiot kierujący na staż może mieć również obowiązek odprowadzenia składek na Fundusz Pracy;
- 11) wsparcie towarzyszące dla uczestników projektu polegające na zapewnieniu opieki nad osobą wymagającą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu lub dziećmi możliwe jest jedynie w połączeniu z innymi formami wsparcia aktywizacji. Osobom uczestniczącym w stażu (w trakcie trwania stażu), można pokryć koszty opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat 7 oraz osobami potrzebującymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu w wysokości wynikającej z wniosku o dofinansowanie, z zastrzeżeniem, że z uwagi na podwójne finansowanie, wsparcie polegające na dofinansowaniu opieki nad dziećmi do lat 3 nie obejmuje miejsc opieki dofinansowywanych ze środków programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS), Krajowego Programu Odbudowy (KPO) lub z innych środków publicznych oraz nieinstytucjonalnych form opieki (niania);
- 12) staż powinien być zorganizowany w takich terminach i godzinach, w których np. dzieci korzystają już z instytucjonalnych form opieki m.in.: żłobek, klub dziecięcy czy dzienny opiekun;
- 13) w przypadku braku możliwości zorganizowania stażu zgodnie z powyższymi założeniami możliwe jest zapewnienie opieki m.in. poprzez: zorganizowanie opieki okazjonalnej<sup>11</sup>, wynajęcia klubu dziecięcego, zatrudnienie opiekuna dziennego;

---

podmiotu przyjmującego na staż. Stażysta zachowuje prawo do stypendium stażowego za okres udokumentowanej niezdolności do wykonywania zadań przypadających w okresie stażu. Podmiot kierujący na staż wypłaca stypendium po przedstawieniu odpowiedniego zaświadczenia.

<sup>11</sup> Opieka okazjonalna niani powinna być oferowana wyłącznie w przypadku braku dostępu innych form opieki. Świadczenie opieki powinno być związane bezpośrednio z czasem trwania szkolenia (dodatkowo należy uwzględnić czas dojazdu placówka szkoleniowa – miejsce opieki nad dzieckiem).

- 14) w zależności od indywidualnych potrzeb uczestnikowi stażu może zostać sfinansowany:
- a) zwrot kosztów przejazdu na szkolenia – zwrot jest możliwy tylko za te dni, których obecność na stażu została poświadczona podpisem uczestnika projektu na liście obecności. Należy pamiętać, że wydatek musi spełniać wymogi Wytucznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027,
  - b) zwrot kosztów zakwaterowania i wyżywienia – w przypadku odbywania stażu poza miejscem zamieszkania,
  - c) pokrycie kosztów badań lekarskich, w tym jeżeli to konieczne specjalistycznych badań psychologicznych i lekarskich, jeżeli wymaga tego specyfika stażu;
  - d) zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy w niezbędne materiały i narzędzia dla stażysty, koszty eksploatacji materiałów i narzędzi, koszty szkolenia BHP stażysty<sup>12</sup> itp.

#### 4. Zatrudnienie wspomagane

- 1) Model zatrudnienia wspomaganeego składa się z pięciu etapów, podczas których osobie z niepełnosprawnością lub osobie wykluczonej, towarzyszy trener pracy.

Możemy wyróżnić następujące etapy:

- a) zaangażowanie uczestnika projektu – polega na wyposażeniu osoby objętej wsparciem w informacje i umiejętności ich wykorzystywania w celu dokonywania wyborów opartych na wiedzy. Działania te muszą odpowiadać potrzebom konkretnej osoby, aby w dalszych etapach odpowiednio ją wspierać we wchodzeniu na otwarty rynek pracy,
- b) tworzenie profilu zawodowego – podczas tego etapu dokonuje się analizy umiejętności, kompetencji, mocnych i słabych stron uczestnika projektu. Krok ten pozwala na sprecyzowanie jego możliwości i oczekiwań, tak aby w dalszych etapach mógł on podejmować decyzje o zatrudnieniu zgodnie z zainteresowaniami, umiejętnościami i predyspozycjami,
- c) poszukiwanie pracy – etap ten polega na przygotowaniu do podjęcia pracy (tworzenie CV, treningi rozmów kwalifikacyjnych), a także na podejmowaniu działań prowadzących do znalezienia odpowiedniego miejsca pracy. Osoba zainteresowana musi być informowana o działaniach, kontrolować je, a także podejmować ostateczne decyzje

---

<sup>12</sup> Dot. zakupu materiałów ulegających zużyciu, wyczerpaniu lub degradacji w wyniku eksploatacji w trakcie realizacji zadań stażowych. Powinny to być wyłącznie materiały w ilości niezbędnej i ściśle powiązanej z programem kształcenia i programem stażu. Rekomenduje się koszty w wysokości nieprzekraczającej 5 000 PLN brutto na 1 stażystę. Katalog ten nie obejmuje wyposażenia stanowiska pracy.



związane z zatrudnieniem. Trener pracy wpiera, pokazuje odpowiednią drogę, lub podąża za uczestnikiem projektu, natomiast tylko osoba wspierana jest jedyną osobą decyzyjną,

- d) zaangażowanie pracodawcy – na tym etapie dużo zależy właśnie od trenera pracy, który jest odpowiedzialny za nawiązanie kontaktu z pracodawcą, przybliżenie mu idei zatrudnienia wspomaganego, ustalenie zakresu obowiązków przyszłego pracownika zgodnie z jego umiejętnościami i predyspozycjami, a także ustalenia warunków zatrudnienia i możliwości wsparcia uczestnika projektu w miejscu pracy,
  - e) wsparcie w miejscu pracy i poza nim – jest to kluczowy etap w utrzymaniu zatrudnienia. Zakres udzielanego wsparcia przez trenera pracy zależy od potrzeb, umiejętności i rodzaju zatrudnienia. Trener pracy pomaga osobom z niepełnosprawnościami w opanowaniu obowiązków, a także w zaaklimatyzowaniu się w miejscu pracy. Jest on także wsparciem dla pracodawcy i współpracowników, co wpływa na pracę całej firmy.
- 2) Trener pracy działa w trzech obszarach:
- a) bezpośrednio wspiera uczestnika projektu, w tym na stanowisku pracy, co przede wszystkim odróżnia model zatrudnienia wspomaganego od innych form aktywizacji zawodowej,
  - b) środowiska pracy, gdzie trener pracy współdziała z pracodawcą i współpracownikami osoby wspieranej,
  - c) najbliższe otoczenie (w tym rodzina) uczestnika projektu (po wyrażeniu przez nią zgody na takie kontakty).

## **5. Pośrednictwo pracy**

- 1) Pośrednictwo pracy ma na celu udzielanie pomocy osobom pozostającym bez pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia;
- 2) pośrednictwo pracy jest usługą polegającą na pozyskaniu ofert pracy zgodnych z oczekiwaniami, predyspozycjami i kwalifikacjami uczestnika projektu, a także możliwościami lokalnego rynku pracy, co daje szansę na uzyskanie w krótkim czasie zatrudnienia. Pośrednictwo pracy powinno nie tylko umożliwić uczestnikowi projektu podjęcie zatrudnienia, ale również wyposażyć go w umiejętność sprawnego poruszania się po rynku pracy i samodzielnego poszukiwania pracy;
- 3) pośrednik pracy ma obowiązek monitorować i dokumentować aktywność uczestnika w poszukiwaniu pracy (w tym oferty pracy pozyskiwane w trakcie realizacji wsparcia).