

Załącznik nr 2 do uchwały nr 92 Komitetu Monitorującego Program Fundusze Europejskiego dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 z dnia 6 czerwca 2024 r.

Roczny Plan Działania na rok: 2024

Nazwa fiszki: Standardy wsparcia osób młodych oraz długotrwale bezrobotnych w urzędach pracy.

Wersja fiszki: 1

Numer i data uchwały Komitetu Monitorującego:

Informacje o instytucji opracowującej fiszkę

Instytucja: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Dane kontaktowe osób do kontaktów roboczych:

Agnieszka Szemetyłło, adres e-mail: agnieszka.szemetyllo@mrips.gov.pl,
nr telefonu: 538 117 431

Aneta Otłowska, adres e-mail: aneta.otlowska@mrips.gov.pl

nr telefonu: 538 117 438

Fiszka konkursu

Podstawowe informacje o konkursie

Numer i nazwa Priorytetu: I. Umiejętności

Numer i nazwa działania FERS: 01.02 Rozwój publicznych służb zatrudnienia

Cel szczegółowy, w ramach którego projekty będą realizowane

EFS+.CP4.B - Modernizacja instytucji i służb rynków pracy celem oceny i przewidywania zapotrzebowania na umiejętności oraz zapewnienia terminowej i odpowiednio dopasowanej pomocy i wsparcia na rzecz dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy oraz na rzecz przepływów i mobilności na rynku pracy.

Planowany kwartał i rok ogłoszenia konkursu

III kwartał 2024 r.

Planowany miesiąc i rok rozpoczęcia naboru wniosków o dofinansowanie październik 2024 r.

Tryb realizacji naboru

zamknięty

Czy w ramach konkursu będą wybierane projekty grantowe?

Nie

Rodzaj sposobu rozliczenia projektu/ów

Inne

Planowana alokacja (PLN)

6 mln zł

Wymagany wkład własny beneficjenta

Nie

Cross-financing

Nie

Główne grupy docelowe

- pracownicy powiatowych urzędów pracy (PUP)
- osoby z grup wrażliwych na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych¹ i osób długotrwale bezrobotnych

Zakładane efekty konkursu wyrażone wskaźnikami

Wskaźniki rezultatu

1. Odsetek instytucji rynku pracy, które wdrożyły standardy opracowane w ramach projektu

Wartość docelowa dla naboru: 100%

Wskaźniki produktu

1. Liczba opracowanych standardów wsparcia osób młodych i długotrwale bezrobotnych w programie

Wartość docelowa dla naboru: 3

Szczegółowe kryteria wyboru projektów

Kryteria dostępu

1. Wnioskodawca lub partner posiada doświadczenie i zasoby kadrowe niezbędne do realizacji projektu tj.:

- w ciągu ostatnich 5 lat zrealizował co najmniej 3 projekty badawcze, analityczne lub szkoleniowe dot. polityki rynku pracy (w tym funkcjonowania publicznych służ zatrudnienia lub wsparcia

¹ Osoby młode to osoby do 30 roku życia.

osób młodych lub wsparcia osób długotrwale bezrobotnych lub w zakresie rozwoju kompetencji cyfrowych) na zlecenie organów administracji rządowej lub samorządowej,

- zapewni udział w realizacji projektu co najmniej 3 badaczy jakościowych, z których każdy zrealizował co najmniej 3 projekty badawcze z zastosowaniem terenowych metod jakościowych,
- zapewni udział w realizacji projektu co najmniej 3 trenerów, z których każdy zrealizował co najmniej 3 szkolenia dla pracowników organów administracji rządowej lub samorządowej w tematyce rynku pracy lub pomocy społecznej.

Opis i uzasadnienie kryterium:

Kryterium to pozwoli wyłonić Wnioskodawcę, który posiada zasoby kadrowe i organizacyjne adekwatne do realizacji zleconych zadań.

Kryterium weryfikowane będzie na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu FERS i opisanego doświadczenia Wnioskodawcy w ww. obszarach.

Na etapie oceny projektu IP będzie wymagała przedłożenia dokumentów źródłowych potwierdzających posiadanie doświadczenia Wnioskodawcy w wymaganych obszarach.

Czy treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie wyboru projektów?: Tak

2. Wnioskodawca powoła Komitet Sterujący, w skład którego wejdą przedstawiciele:

- **Departamentu Rynku Pracy MRPiPS (przewodniczący),**
- **Wnioskodawcy,**

- **Powiatowych Urzędów Pracy (wskazani przez Konwent Dyrektorów PUP),**
- **Wojewódzkich Urzędów Pracy (wskazani przez Konwent Dyrektorów WUP),**
- **partnerów społecznych, a także**
- **Departamentu Wdrażania EFS MRPiPS oraz Instytucji Zarządzającej FERS w MFiPR w charakterze obserwatorów.**

Opis i uzasadnienie kryterium:

Komitet Sterujący będzie odpowiedzialny za podejmowanie najważniejszych decyzji w projekcie, w tym zatwierdzanie poszczególnych etapów projektu i opracowywania standardów. Ponadto, każda modyfikacja ostatecznego programu szkolenia w zakresie merytorycznym, planowana do wprowadzenia z inicjatywy Wnioskodawcy, będzie wymagała uzyskania zgody Komitetu Sterującego.

Czy treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie wyboru projektów?: Tak

3. Wnioskodawca opracuje i przygotuje do wdrożenia trzy typy standardów:

- **standardy dokonywania oceny kompetencji cyfrowych osób młodych,**
- **standardy dotarcia do osób młodych i metod wsparcia tej grupy docelowej, wynikających z Zalecenia Rady UE w sprawie GdM,**
- **standardy udzielania kompleksowego wsparcia osobom długotrwale bezrobotnym.**

Standardy dokonywania oceny kompetencji cyfrowych osób młodych² zostaną opracowane w formie podręcznika³ zawierającego:

- katalog kompetencji cyfrowych, zgodnych z najnowszą wersją ramy DIG COMP⁴, wraz z określeniem właściwych poziomów kompetencji (kiedy dany poziom jest właściwy dla danej osoby),
- wytyczne w zakresie przeprowadzania oceny, w tym: opis metody, czasu i okoliczności przeprowadzania,
- narzędzie/narzędzia oceny (rozwińcie „Ankiety do oceny kompetencji cyfrowych”, europejskiego narzędzia do oceny kompetencji cyfrowych⁵ lub nowe narzędzie),
- wytyczne do interpretacji wyników oceny,
- wytyczne do treści i sposobu przekazywania informacji zwrotnej osobie poddanej ocenie,
- sposób dokumentacji oceny (ograniczony do niezbędnego minimum),
- wytyczne do wdrażania standardów w PUP (ze wskazaniem podmiotów odpowiedzialnych za wdrożenie),
- sposób monitorowania wdrożenia standardów w PUP,
- program szkoleń dla pracowników PUP ze stosowania standardów i harmonogram ich realizacji,

² Przy opracowaniu standardów oceny kompetencji cyfrowej należy również brać pod uwagę zapisy zawarte w regulaminach WUP odnośnie realizacji projektów w ramach ESF+ (w zakresie prowadzenia oceny kompetencji cyfrowych osób do 30 roku życia).

³ Tylko wersja elektroniczna w formacie MS Word lub PDF (może również format Html).

⁴ Europejskie Ramy Kompetencji Cyfrowych – DigComp:

<https://www.gov.pl/web/edukacja/europejskie-ramy-kompetencji-cyfrowych---digcomp>

⁵ Dostępne pod adresem:

<https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home?referrer=epass&route=%2Fpl&lang=pl>

- wytyczne do oceny działania standardów.

Standardy dotarcia do osób młodych i metod wsparcia tej grupy docelowej, wynikających z Zalecenia Rady UE w sprawie GdM zostaną opracowane w formie podręcznika⁶ zawierającego:

- wytyczne w zakresie docierania do niepracujących lub potrzebujących wsparcia zawodowego osób młodych, w tym osób niezarejestrowanych w PUP, ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych z kategorii NEET⁷ (identyfikacja w środowisku lokalnym, metody i narzędzia docierania),
- metody pracy z osobami młodymi,
- zakres i rodzaj minimalnego wsparcia udzielanego przez PUP (formy pomocy, terminy, zaangażowani specjaliści),
- ramy współpracy PUP z partnerami (np. OHP, WUP, OPS, PCPR, NGO),
- odniesienie do modelu punktów kompleksowej obsługi osób młodych (przygotowywanego równoległe przez DRP MRPiPS ramach programu pilotażowego uruchomionego w 2023 r.),
- określenie związku ze standardami dokonywania oceny kompetencji cyfrowych osób młodych (opisane wyżej), w tym w zakresie rodzajów wsparcia proponowanych po dokonaniu oceny,
- sposób dokumentacji działań (ograniczony do niezbędnego minimum),
- wytyczne do wdrażania standardów w PUP (ze wskazaniem podmiotów odpowiedzialnych za wdrożenie),

⁶ Tylko wersja elektroniczna w formacie MS Word lub PDF.

⁷ *Not in employment, education or training* – nieuczestniczący w zatrudnieniu, edukacji lub szkoleniu.

- sposób monitorowania wdrożenia standardów w PUP,
- program szkoleń dla pracowników PUP ze stosowania standardów i harmonogram ich realizacji,
- wytyczne do oceny działania standardów.

Standardy udzielania kompleksowego wsparcia osobom długotrwale bezrobotnym zostaną opracowane w formie podręcznika⁸ zawierającego:

- metody pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi,
- wytyczne do kontaktów z osobami długotrwale bezrobotnymi (forma, częstotliwość),
- minimalny zakres i rodzaj wsparcia udzielanego przez PUP (formy pomocy, terminy, zaangażowani specjaliści, terminy),
- ramy współpracy PUP z partnerami (np. WUP, OPS, NGO, PES, PCPR, OWES),
- odniesienie do modelu punktów kompleksowej obsługi osób młodych (przygotowywanego równoległe przez DRP MRPiPS) w zakresie możliwości jego zastosowania do obsługi osób długotrwale bezrobotnych,
- określenie możliwości zastosowania standardów oceny kompetencji cyfrowych osób młodych (opisane wyżej w odniesieniu do wsparcia osób długotrwale bezrobotnych niezależnie od wieku),
- sposób dokumentacji działań (ograniczony do niezbędnego minimum),
- wytyczne do wdrażania standardów w PUP (ze wskazaniem podmiotów odpowiedzialnych za wdrożenie),
- sposób monitorowania wdrożenia standardów w PUP,

⁸ Tylko wersja elektroniczna w formacie MS Word lub PDF.

- program szkoleń dla pracowników PUP ze stosowania standardów i harmonogram ich realizacji,
- wytyczne do oceny działania standardów.

Opis i uzasadnienie kryterium:

Przygotowanie standardów jest zasadniczym celem konkursu, w związku z czym gotowość do ich przygotowania na odpowiednim poziomie musi się znaleźć wśród kryteriów dostępu.

Standardy będą zestawem wytycznych i narzędzi opracowanych w wyniku przeprowadzonych w projekcie badań, obejmujących m.in. dotychczasowe doświadczenia pracowników urzędów pracy, etos publicznych służb zatrudnienia oraz wiedzy socjologicznej i psychologicznej. Dawać będą możliwość dostosowywania działań do konkretnego przypadku.

Czy treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie wyboru projektów?: Tak

4. Wnioskodawca przeprowadzi następujące działania w projekcie:

- 1) Analiza aktów prawa krajowego i prawa Unii Europejskiej w zakresie wsparcia osób młodych i osób długotrwale bezrobotnych (rozumianych zgodnie z definicją przyjętą w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub w akcie prawnym zastępującym ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), w tym w szczególności:
 - obowiązującej ustawy regulującej działanie urzędów pracy (aktualnie ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy),
 - zalecenia Rady (UE) z dnia 15 lutego 2016 r. w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy,

- zalecenia Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży,
 - rekomendacji Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO) dot. wdrażania przez Polskę dwóch ww. zaleceń.
- 2) Analiza krajowych i międzynarodowych dobrych praktyk w zakresie dokonywania oceny kompetencji cyfrowych osób młodych, udzielania przez publiczne służby zatrudnienia kompleksowego wsparcia osobom młodym oraz osobom długotrwale bezrobotnym, w tym przegląd standardów stosowanych w 5 krajach Unii Europejskiej o podobnej charakterystyce społeczno-gospodarczej oraz (w miarę dostępności) rezultatów projektów realizowanych w ramach naboru „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla młodzieży”.
- 3) Analiza trafności, rzetelności i użyteczności wynikającej z dotychczasowych doświadczeń urzędów pracy „Ankiety do oceny kompetencji cyfrowych” przygotowanej przez MRPiPS w 2023 r. i stosowanej obecnie w urzędach pracy, z wykorzystaniem co najmniej następujących metod:
- statystycznej analizy przesyłanych przez urzędy pracy tabel z podsumowaniem przeprowadzonych ocen kompetencji cyfrowych,
 - testowego wypełniania kwestionariusza przez osoby poniżej 30 r.ż. z udziałem badacza (próba co najmniej 100 osób młodych) i statystycznej analizy rzetelności wyników,
 - badania oczekiwań pracodawców,
- oraz możliwości jej rozwinięcia merytorycznego i rozszerzenia jej stosowania na inne kategorie wiekowe.

4) Analiza wsparcia udzielanego przez powiatowe urzędy pracy osobom młodym oraz osobom długotrwale bezrobotnym – z wykorzystaniem co najmniej następujących metod:

- obserwacji uczestniczącej (polegającej na asystowaniu w pracy pracownikowi kluczowemu⁹, rozmowach z pracownikami i klientami) w powiatowych urzędach pracy – co najmniej 5 PUP zróżnicowanych ze względu na typ powiatu (ziemski/grodzki) i poziomu bezrobocia (poniżej średniej krajowej/powyżej średniej/powyżej dwukrotności średniej), w wymiarze 40 osobo-godzin w każdym badanym PUP,
- indywidualnych wywiadów pogłębionych – z pracownikami kluczowymi PUP (co najmniej 30 wywiadów) i klientami PUP (30 wywiadów z osobami do 30 r.ż. i 30 wywiadów z osobami długotrwale bezrobotnymi); próba badawcza powinna być zróżnicowana m.in. ze względu na status na rynku pracy (w tym NEET), miejsce zamieszkania, płeć, wykształcenie, częstotliwość korzystania z usług PUP.
- statystycznej analizy danych o klientach PUP (młodych i długotrwale bezrobotnych) ze sprawozdań MRiPS-01 i MRiPS-02 i/lub systemu analitycznego CeSAR.

5) Opracowanie trzech zestawów standardów wsparcia osób młodych i długotrwale bezrobotnych

6) Konsultacje i testy standardów, obejmujące co najmniej:

- przeprowadzenie warsztatów konsultacyjnych pierwszych wersji standardów (osobny warsztat do każdego z trzech typów standardów) z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy (nie mniej niż 20 PUP zróżnicowanych ze względu na typ

⁹ Pracownicy stanowisk kluczowych zatrudnieni w PSZ to głównie: pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, specjaliści do spraw rozwoju zawodowego, specjaliści do spraw programów.

powiatu i poziom bezrobocia), w formule stacjonarnej lub online. Uwzględnienie uwag przekazanych przez przedstawicieli PUP w dalszej pracy nad standardami.

- przetestowanie standardów w co najmniej 5 PUP (w tym warsztaty podsumowujące z przedstawicielami tych PUP zaangażowanymi w test),
- konsultacje z MRPiPS, przedstawicielami wojewódzkich urzędów pracy, Ochotniczych Hufców Pracy oraz organizacjami społecznymi, które działają na rzecz osób młodych i długotrwale bezrobotnych,
- uzyskanie akceptacji ostatecznej wersji Standardów od uczestników warsztatów z punktu 1.6.1.,

7) Przekazanie ostatecznej wersji standardów do PUP i MRPiPS wraz propozycją prawnej i organizacyjnej formy wdrożenia standardów w powiatowych urzędach pracy.

8) Szkolenia dla pracowników kluczowych PUP: po cztery osoby na urząd – co najmniej jedna osoba w zakresie każdego z trzech typów standardów (łącznie co najmniej 1 360 pracowników PUP). Szkolenia odbywać się będą stacjonarnie lub hybrydowo w grupach po ok. 15 uczestników z różnych urzędów z terenu tego samego województwa (wnioskodawca zapewni catering, zwrot kosztów dojazdu uczestników, salę, materiały szkoleniowe, wynagrodzenie trenerów). Standardy zostaną również przekazane do twórców programu studiów podyplomowych dla pracowników instytucji rynku pracy opracowanego w ramach konkursu „Rozwój kwalifikacji i kompetencji pracowników instytucji rynku pracy w zakresie profesjonalizacji wsparcia świadczonego na rzecz osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy”, aby mogli je uwzględnić w programie studiów, o ile harmonogram obydwu interwencji na to pozwoli. Prócz tego

wnioskodawca przygotuje standardy (oraz ewentualne inne materiały szkoleniowe) do zamieszczenia na portalu PSZ.

- 9) Opracowanie monitoringu wdrażania standardów we wszystkich PUP, opartego na opracowanych przez wnioskodawcę wskaźnikach (wskaźniki mogą mieć charakter jakościowy, niekoniecznie liczbowy) i określenie – we współpracy z MRPiPS – w raporcie końcowym z realizacji projektu czy wypełniony został wskaźnik rezultatu. Liczba tych wskaźników powinna wynosić od 2 do 5 wskaźników dla każdego z trzech typów standardów. Monitoring w miarę możliwości prowadzony będzie z wykorzystaniem istniejących narzędzi wymiany informacji między PUP a MRPiPS.

Opis i uzasadnienie kryterium:

Zapewnienie realizacji działań projektowych w kolejności wskazanej w ww. kryterium gwarantuje prawidłowość realizacji projektu, w tym osiągnięcie jego celu. Określona w kryterium kolejność postępowania gwarantuje zachowanie spójności działań i powstanie wysokiej jakości produktów.

Czy treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie wyboru projektów?: Tak

5. Wnioskodawca zobowiąże się do opracowania standardów w ścisłej współpracy z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz reprezentacją urzędów pracy i zapewni w trakcie trwania projektu możliwość wnoszenia poprawek i modyfikacji przez MRPiPS do programu szkolenia dla pracowników PUP dotyczącego wypracowanych standardów.

Ostateczna wersja standardów musi zostać zaakceptowana przez Komitet Sterujący i Kierownictwo MRPiPS.

Opis i uzasadnienie kryterium:

Czy treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie wyboru projektów?: Tak

6. Okres realizacji projektu nie jest dłuższy niż 36 miesięcy.

Opis i uzasadnienie kryterium:

Dotychczasowe doświadczenie MRPiPS wskazuje, że zakładany okres realizacji pozwoli na zrealizowanie tego typu projektu i osiągnięcie założonych celów wyrażonych wskaźnikami. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, w trakcie realizacji projektu, na wniosek Wnioskodawcy i za zgodą ION będzie istniała możliwość wydłużenia okresu realizacji projektu poza limit określony w kryterium, jeżeli w ocenie ION taka zmiana przyczyni się do osiągnięcia założeń projektu i umożliwi rozliczenie projektu w wymaganym przez ION terminie. Odpowiedni zapis znajdzie się w umowie o dofinansowanie projektu.

Czy treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie wyboru projektów?: Tak

7. Do dofinansowania wybrany zostanie jeden projekt. Jeden podmiot może wystąpić w ramach konkursu – jako wnioskodawca lub partner – nie więcej niż raz we wniosku o dofinansowanie.

Opis i uzasadnienie kryterium:

Kryterium to wynika z konieczności wyeliminowania możliwości składania wniosków o dofinansowanie przez te same podmioty.

W przypadku złożenia więcej niż jednego wniosku przez dany podmiot ION odrzuci wszystkie wnioski złożone przez ten podmiot w związku

z niespełnieniem kryterium dostępu.

Kryterium weryfikowane na podstawie danych ION dotyczących liczby wniosków, które wpłynęły w odpowiedzi na konkurs.

Czy treść wniosku o dofinansowanie w części dotyczącej spełniania kryterium może być uzupełniana lub poprawiana w zakresie określonym w regulaminie wyboru projektów?: Tak

Kryteria premiujące

- 1. Wnioskodawca lub partner jest instytucją rynku pracy, która w okresie ostatnich 3 lat doprowadziła do zatrudnienia co najmniej 100 osób młodych z grupy NEET lub osób długotrwale bezrobotnych.**

Waga: 10 punktów

Opis i uzasadnienie kryterium:

Instytucje rynku pracy wyspecjalizowane w zatrudnianiu osób młodych do z grupy NEET oraz osób długotrwale bezrobotnych posiadają odpowiednią wiedzę i doświadczenie, które może zostać wykorzystane podczas przygotowania oraz wdrożenia jednolitych standardów: oceny kompetencji cyfrowych osób młodych, docierania do osób młodych i ich obsługi oraz docierania do osób pozostających długotrwale poza rynkiem pracy i obsługi osób długotrwale bezrobotnych.

Kryterium weryfikowane będzie na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu FERS i opisanego doświadczenia Wnioskodawcy w ww. obszarach.

Na etapie oceny projektu IP będzie wymagała przedłożenia dokumentów źródłowych potwierdzających posiadanie doświadczenia Wnioskodawcy w wymaganych obszarach.

2. Wnioskodawca lub partner w ciągu ostatnich 3 lat zrealizował projekty badawcze, analityczne lub szkoleniowe na zlecenie organów administracji rządowej lub samorządowej o wartości najmniej 300 tys. zł każdy,

Waga: od 0 do 10 punktów (w przypadku braku takich projektów 0 punktów, za każdy kolejny projekt 2 punkty)

Opis i uzasadnienie kryterium:

Kryterium ma premiować wnioskodawców mających kwalifikacje w zakresie realizacji projektów co najmniej średnich. Opracowanie standardów wsparcia osób młodych oraz długotrwale bezrobotnych w urzędach pracy jest zadaniem dużym i złożonym. Realizacja tak poważnego przedsięwzięcia wymaga odpowiedniego *know-how*.

Kryterium weryfikowane będzie na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu FERS i opisanego doświadczenia Wnioskodawcy w ww. obszarach.

Na etapie oceny projektu IP będzie wymagała przedłożenia dokumentów źródłowych potwierdzających posiadanie doświadczenia Wnioskodawcy w wymaganych obszarach.

3. Wnioskodawca lub partner dysponuje co najmniej jednym ekspertem, który w ciągu ostatnich 5 lat opublikował co najmniej 3 publikacje w zakresie badania publicznych służb zatrudnienia w periodykach uwzględnionych w wykazie czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych publikowanym przez Ministra Nauki¹⁰, a ekspert ten będzie zaangażowany w działania przewidziane w projekcie.

¹⁰ <https://www.gov.pl/web/nauka/komunikat-ministra-nauki-z-dnia-5-stycznia-2024-r-w-sprawie-wykazu-czasopism-naukowych-i-recenzowanych-materialow-z-konferencji-miedzynarodowych>

Waga: 5 punktów

Opis i uzasadnienie kryterium:

Kryterium ma premiować wnioskodawców posiadających zaplecze intelektualne pozwalające na realizację analiz prawnych i dobrych praktyk na potrzeby opracowania standardów.

4. Wnioskodawca lub partner dysponuje co najmniej jednym ekspertem, który w ciągu ostatnich 5 lat brał udział w co najmniej 3 projektach dotyczących umiejętności cyfrowych, a ekspert ten będzie zaangażowany w działania przewidziane w projekcie.

Waga: 5 punktów

Opis i uzasadnienie kryterium:

Kryterium ma premiować wnioskodawców posiadających zaplecze intelektualne pozwalające na realizację analiz prawnych i dobrych praktyk w zakresie badania kompetencji cyfrowych.

5. Wnioskodawca lub partner dysponuje co najmniej jednym ekspertem, który co najmniej 3 lata pracował na stanowisku kluczowym w powiatowym urzędzie pracy, a ekspert ten będzie zaangażowany w działania przewidziane w projekcie.

Waga: 5 punktów

Opis i uzasadnienie kryterium:

Kryterium ma premiować wnioskodawców posiadających doświadczenie umożliwiające praktyczne wdrożenie standardów w powiatowych urzędach pracy.

6. Wnioskodawca zapewni, że do realizacji projektu zostanie zatrudniona lub oddelegowana osoba z niepełnosprawnością w

wymiarze co najmniej 1/2 etatu, przez co najmniej połowę okresu realizacji projektu.

Waga: 5 punktów

Opis i uzasadnienie kryterium:

Kryterium ma na celu promowanie zaangażowania osób z niepełnosprawnością w projektach współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej.

Osoba z niepełnosprawnością to osoba w rozumieniu Wytycznych dotyczących realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027.

Kryterium weryfikowane na podstawie treści złożonego wniosku o dofinansowanie projektu.

Koszt wynagrodzenia osoby z niepełnosprawnością może być kwalifikowany zarówno w ramach kosztów pośrednich, jak i bezpośrednich projektu.

Podpis osoby upoważnionej do podejmowania decyzji w zakresie Roczego Planu Działania

Miejscowość, data:

Podpis osoby upoważnionej:

Data zatwierdzenia fiszki w ramach Roczego Planu Działania:

(wypełnia Instytucja Zarządzająca FERS)