



# REINTEGRACJA SPOŁECZNA | ZAWODOWA

ŁÓDZKI OŚRODEK WSPARCIA EKONOMII  
SPOŁECZNEJ 2024-2026

# REINTEGRACJA SPOŁECZNA



Przez reintegrację społeczną ustawa o ekonomii społecznej rozumie działania służące odbudowaniu lub nabyciu i podtrzymaniu umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu, w tym rehabilitację społeczną osób niepełnosprawnych.

## REINTEGRACJA SPOŁECZNA

W reintegracji społecznej kluczową rzeczą do wyjaśnienia jest "pełnienie ról społecznych". Rolą społeczną jest np. rola:

- ojca / mamy,
- żony / męża,
- córki / syna,
- brata / siostry,
- pracownika,
- obywatela,

Celem reintegracji społecznej jest właśnie odbudowanie lub nabycie i podtrzymanie umiejętności pełnienia ról społecznych.



## REINTEGRACJA SPOŁECZNA

Co możemy zaliczyć do reintegracji społecznej? Przykładowo:

- zorganizowanie szkolenia z umiejętności interpersonalnych lub współpracy w grupie,
- działania wzmacniające poczucie własnej wartości albo zaufanie do siebie czy do innych osób,
- szkolenie kompetencji komunikacyjnych, współpracy, rodzicielskich
- w przypadku osób z niepełnosprawnościami, działania integracyjne, włączające i promujące dostępność np. kurs języka migowego dla całego zespołu
- w przypadku np. Ukraińców, którzy przyjechali do nas uciekając przed wojną, może to być np. nauka języka polskiego,

Powyższe to oczywiście tylko przykłady, ponieważ katalog działań reintegracyjnych jest otwarty.



# REINTEGRACJA ZAWODOWA



Z kolei przez reintegrację zawodową ustawa o ekonomii społecznej rozumie działania służące zdobyciu nowych kwalifikacji, kompetencji, wiedzy i umiejętności w celu odbudowania lub uzyskania i podtrzymania zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy i awansu zawodowego

## REINTEGRACJA ZAWODOWA

Reintegracja zawodowa ma już bardziej kontekst związany z konkretnym zawodem i pracą.

Jej celem będzie odbudowanie lub uzyskanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy i awansu zawodowego. Również tutaj punktem wyjścia przy doborze działań reintegracyjnych będzie sytuacja danej osoby, zaś wśród typowych działań można wymienić warsztaty/kursy/szkolenia umożliwiające zdobycie nowych kwalifikacji, kompetencji lub wiedzy w danym zawodzie lub do pracy na określonym stanowisku.

Przykładem będzie kucharz, który chce się przeszkolić w przygotowaniu potraw w określonym rodzaju kuchni.



# JAKI DOKUMENT REGULUJE DZIAŁANIE PRZEDSIĘBIORSTW SPOŁECZNYCH?

art. 6 ust.1 o EKONOMII SPOŁECZNEJ

## O CZYM MÓWI Art. 6 ust. 1 o ekonomii społecznej?

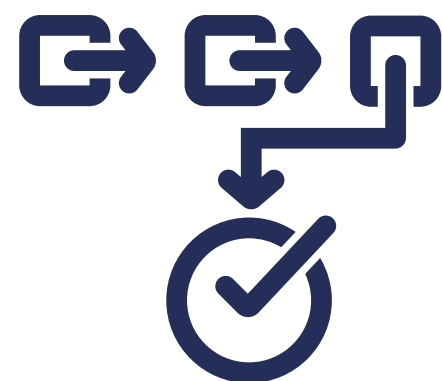
Przedsiębiorstwo społeczne w przypadku każdej zatrudnionej osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym, do której został udzielony instrument wsparcia, o którym mowa w art. 21 lub art. 22, opracowuje i realizuje indywidualny plan reintegracyjny przez okres nie krótszy niż okres, na jaki został udzielony ten instrument, lub nie krótszy niż okres zatrudnienia danej osoby wymagany w związku z udzieleniem tego instrumentu.);

Zgodnie z powyższym opracowanie, a później realizowanie działań reintegracyjnych to obowiązek każdego przedsiębiorstwa społecznego wobec pracownika zagrożonego wykluczeniem społecznym, w związku którym zostało udzielone wsparcie.



# INDYWIDUALNY PLAN REINTEGRACYJNY

- ➔ JEST TO PLAN DZIAŁAŃ POMOCOWYCH WOBEC DANEJ OSOBY ZAGROŻONEJ WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM
- ➔ MA NA CELU PODNIESIENIE KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH I I KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH TEJ OSOBY
- ➔ JEST OPRACOWYWANY PRZY AKTYWNYM UCZESTNICTWIE OSOBY ZAGROŻONEJ WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM



## Indywidualny plan reintegracyjny zawiera w szczególności informacje o:

- **sytuacji społecznej i zawodowej osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym** (efekt diagnozy sytuacji danej osoby),
- **planowanych działaniach z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej**  
(co konkretnie chcemy zrobić? jakie szkolenia / kursy lub inne działania?)
- **zakładanych efektach planowanych działań z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej oraz sposobie ich oceny**  
(zakładany efekt np. wzrost wiedzy / umiejętności w jakimś obszarze; sposób oceny np. ankiety pozwalające stwierdzić przyrost wiedzy)

## INDYWIDUALNY PLAN REINTEGRACJI

### 1. OGÓLNE INFORMACJE

DATA SPORZĄDZENIA	
IMIĘ I NAZWISKO OSOBY DLA KTÓREJ TWORZONY JEST IPR	
IMIĘ I NAZWISKO OSOBY WSPIERAJĄCEJ TWORZENIE IPR	
STANOWISKO PRACY PRACOWNIKA/UCZESTNIKA	
NAZWA ORGANIZACJI:	

Możecie wykorzystywać Państwo ten dokument w następujący sposób:

- 1) jako formularz do opracowania oraz aktualizowania IPR- INDYWIDUALNEGO PLANU DZIAŁANIA wypracowywanego wspólnie przez pracodawcę z pracownikiem oraz/lub
- 2) samodzielnie przez zatrudnionego- celem przeprowadzenia autoanalizy posiadanych umiejętności i samodzielnego wyznaczenia kierunków rozwoju
- 3) przez pracodawcę o pracowniku wspierając rozmowy okresowo-rozwojowe jako analiza kompetencji i działań z perspektywy osób zarządzających i przełożonych
- 4) analiza 360 stopni – czyli ocena zespołowa w której każdy ocenia wszystkie kategorie dla każdej osoby.

### 2. OCENA FUNKCJONOWANIA PRACOWNIKA W ŚRODOWISKU PRACY

Jak ocenia Pan/Pani swoje funkcjonowanie w środowisku pracy i zespole pracowniczym?

Proszę użyć skali: bardzo trudno, trudno, łatwo, bardzo łatwo.

Kompetencja	Bardzo trudno	Trudno	Łatwo	Bardzo łatwo
1. Jak oceniasz swoją komunikację ze współpracownikami?				
2. Jak przychodzi Ci rozwiązywanie konfliktów w pracy, w których uczestniczysz?				
3. Jak przychodzi Ci podejmowanie samodzielnych decyzji w miejscu				

**REKOMENDOWANY  
WZÓR IPR**

-

**ZNAJDUJE SIĘ NA  
STRONIE  
INTERNETOWEJ OWES**

# OCENA FUNKCJONOWANIA W MIEJSCU PRACY

## 2. OCENA FUNKCJONOWANIA PRACOWNIKA W ŚRODOWISKU PRACY

Jak ocenia Pan/Pani swoje funkcjonowanie w środowisku pracy i zespole pracowniczym?

Proszę użyć skali: bardzo trudno, trudno, łatwo, bardzo łatwo.

Kompetencja	Bardzo trudno	Trudno	Łatwo	Bardzo łatwo
1. Jak oceniasz swoją komunikację ze współpracownikami?				
2. Jak przychodzi Ci rozwiązywanie konfliktów w pracy, w których uczestniczysz?				
3. Jak przychodzi Ci podejmowanie samodzielnych decyzji w miejscu pracy?				
4. Jak obecnie sobie radzisz obowiązkami w pracy?				
5. Jak wychodzi Ci dostosowanie swoich kompetencji i kwalifikacji do wymagań i zadań na miejscu pracy?				

# DIAGNOZOWANIE SYTUACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ

## 3. SYTUACJA SPOŁECZNA I ZAWODOWA

**PROSIMY PRACOWNIKA O ZAKREŚLENIE KÓŁKIEM CYFRY WSKAZUJĄCEJ POZIOM POSIADANEJ PRZEZ SIEBIE DANEJ KOMPETENCJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ POTRZEBNEJ DO SPRAWNEGO FUNKCJONOWANIA W ORGANIZACJI.**

**ORAZ**

**PROSIMY PRACODAWCĘ O ZAZNACZENIE TRÓJKĄTEM CYFRY WSKAZUJĄCEJ POSIADANY Z JEGO PERSPEKTYWY POZIOM DANEJ KOMPETENCJI OBSERWOWANEJ U PRACOWNIKA.**

**BADANIE PRZEPROWADZANE JEST CELEM ZEBRANIA DANYCH POTRZEBNYCH DO WYZNACZENIA KIERUNKÓW ROZWOJU SPOŁECZNEGO I ZAWODOWEGO PRACOWNIKA W JEGO INDYWIDUALNYM PLANIE REINTEGRACJI.**

**MONITORINGU DOKONUJEMY NA SKALI 0-10, GDZIE ZAKRESY LICZB OZNACZAJĄ NASTĘPUJĄCE POZIOMY KOMPETENCJI: 0- NIEWYSTARCZAJĄCY 1-3 – DOSTATECZNY 4-6 – ŚREDNI 7-9 WYSOKI 10- BARDZO WYSOKI**

# DIAGNOZOWANIE SYTUACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ

## BADANIE MOŻLIWOŚCI ROZWOJU SPOŁECZNEGO PRACOWNIKA

KOMPETENCJE SPOŁECZNE											
1. KOMUNIKACJA, WYMIANA INFORMACJI: ODBIERANIE I DAWANIE INFORMACJI ZWROTNEJ	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. ASERTYWNOŚĆ I KONSTRUKTYWNE PROWADZENIE TRUDNYCH ROZMÓW	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. RADZENIE SOBIE Z KONFLIKTAMI, NEGOCJOWANIE NA ZASADACH, NIE NA STANOWISKACH	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. AKTYWNE PRZYJMOWANIE INF. ZWROTNEJ I KONSTRUKTYWNE RADZENIE SOBIE Z KRYTYKĄ	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. ZARZĄDZANIE EMOCJAMI I STRESEM ORAZ ZDOLNOŚĆ WSPIERANIA INNYCH W TRUDNOŚCIACH	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. WSPÓŁPRACA, UMIEJĘTNOŚĆ DZIELENIA SIĘ ROLAMI I ZADANIAMI	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. KREATYWNOŚĆ, OTWARTOŚĆ NA NOWE INICJATYWY, POMYSŁOWOŚĆ	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. UCZENIE SIĘ, ROZWIJANIE, PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ, PROAKTYWNOŚĆ	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. POZYTYWNE NASTAWIENIE, OPTYMISTYCZNE PODEJŚCIE, ŻYCZLIWOŚĆ I EMPATIA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. KULTURA OSOBISTA WZGLĘDEM INNYCH, DBAŁOŚĆ O SWÓJ WIZERUNEK	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. (kategoria uznana za potrzebną do oceny)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

# DIAGNOZOWANIE SYTUACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ

## BADANIE MOŻLIWOŚCI ROZWOJU ZAWODOWEGO PRACOWNIKA

ROZWÓJ ZAWODOWY												
1. REALIZACJA ZADAŃ BIEŻĄCYCH I JAKOŚĆ ORGANIZACJI CZASU PRACY	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2. DBAŁOŚĆ O WYNIKI, KOŃCZENIE ZADAŃ, KONTROLA WYNIKÓW I RAPORTOWANIE	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3. DECYZYJNOŚĆ LUB ASERTYWNOŚĆ W ZAKRESIE ZADAŃ I ODPOWIEDZIALNOŚCI	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4. ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW I POSZUKIWANIE ROZWIĄZAŃ I INNOWACJI	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. PLANOWANIE PRACY I STRATEGII SWOICH DZIAŁAŃ I ROZWOJU	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. PODEJMOWANIE DZIAŁAŃ DLA DALSZEGO ROZWOJU OSOBISTEGO I ZAWODOWEGO	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7. DZIELENIE SIĘ WIEDZĄ I KOMPETENCJAMI W RAMACH ZESPOŁU PRACOWNICZEGO	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8. ZAANGAŻOWANIE W ROZWÓJ ORGANIZACJI I BUDOWANIE JEJ WIZERUNKU	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9. WZMACNIANIE KOMPETENCJI ZW Z PRACĄ NA DANYM STANOWISKU I UCZENIE SIĘ	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10. ODPOWIEDZIALNOŚĆ I DBAŁOŚĆ O STANOWISKO PRACY I JAKOŚĆ WYKONYWANYCH USŁUG	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
								7	8	9	10	

# DIAGNOZOWANIE SYTUACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ

## WNIOSKI Z BADANIA MOŻLIWOŚCI ROZWOJOWYCH:

.....

.....

.....

Czego potrzebujesz od swojego przełożonego aby dalej pracować na stanowisku i osiągać zakładane rezultaty?  
(WPISZ MINIMUM JEDNĄ ODPOWIEDŹ) .....

Czego potrzebujesz od swojego zespołu aby lepiej pracować na stanowisku i osiągać zakładane rezultaty?  
(WPISZ MINIMUM JEDNĄ ODPOWIEDŹ) .....

Czego potrzebujesz od siebie aby pracować na stanowisku i osiągać zakładane rezultaty?  
(WPISZ MIN. JEDNĄ ODPOWIEDŹ) .....



KOMPETENCJE OSOBISTE	KOMPETENCJE SPOLECZNE	KOMPETENCJE ZAWODOWE	KOMPETENCJE MENEDŻERSKIE
są związane z indywidualnym sposobem realizacji zadań. Poziom tych kompetencji wpływa na ogólną jakość wykonywanych zadań decyduje o szybkości, jakości i zaangażowaniu w podejmowane działania.	wpływają na sposób budowania i jakość relacji z innymi oraz sposób wykonywania zadań związanych z takimi kontaktami. Poziom tych kompetencji decyduje o skuteczności współpracy, porozumiewania się i wywierania wpływu na innych.	są kompetencjami mającymi związek ze specjalistycznymi zadaniami dla danej grupy zawodowej. Często odnoszą się do zakresów konkretnej wiedzy (np. branżowej) lub umiejętności (np. obsługa programów). Poziom tych kompetencji wpływa na efektywność realizacji zadań związanych ze specyfiką zawodu, stanowiska lub funkcji.	są związane z zarządzaniem pracownikami i organizacjami. Dotyczą zarówno miękkich obszarów kierowania, organizacji pracy, jak i strategicznych aspektów zarządzania. Poziom tych kompetencji decyduje o skuteczności zarządzania.
<p>ETYKA ZAWODOWA</p> <p>DAŻENIE DO REZULTATÓW</p> <p>PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ</p> <p>ELASTYCZNOŚĆ</p> <p>INNOWACYJNOŚĆ</p> <p>MYŚLENIE ANALITYCZNE</p> <p>ORGANIZACJA PRACY WŁASNEJ I CZASU</p> <p>PODEJMOWANIE DECYZJI</p> <p>SUMIENNOŚĆ</p> <p>ZARZĄDZANIE STRESEM</p>	<p>BUDOWANIE RELACJI</p> <p>IDENTYFIKACJA Z FIRMA</p> <p>KOMUNIKATYWNOŚĆ SŁOWNA</p> <p>DZIELENIE SIĘ WIEDZĄ DOŚWIADCZENIEM</p> <p>KOMUNIKATYWNOŚĆ PISEMNA</p> <p>KULTURA OSOBISTA</p> <p>OBŚLUGA KLIENTA</p> <p>NEGOCJOWANIE WIN-WIN</p>	<p>UMIĘJŹNOŚCI DO STAN. PRACY</p> <p>GOTOWOŚĆ UCZENIA SIĘ</p> <p>ORIENTACJA W BIZNESIE</p> <p>ADMINISTRACJA I PROWADZENIE DOKUMENTACJI</p> <p>PROCEDURALNOŚĆ- ZNAJOMOŚĆ ZASAD ICH STOSOWANIE</p> <p>WIEDZA ZAWODOWA</p> <p>ZARZĄDZANIE INFORMACJAMI I ZARZĄDZANIE PROCESAMI</p> <p>ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI</p>	<p>BUDOWANIE SPRAWNEJ ORGANIZACJI</p> <p>COACHING</p> <p>BUDOWANIE ZESPOŁÓW</p> <p>DELEGOWANIE</p> <p>KONTROLA MANAGERSKA</p> <p>MOTYWOWANIE</p> <p>MYŚLENIE STRATEGICZNE</p> <p>ODWAGA KIEROWNICZA</p> <p>ZDOLNOŚCI ORGANIZACYJNE</p> <p>ZARZĄDZANIE KRYZYSOWE</p> <p>OCENA/ ROZWÓJ PRACOWNIKA</p> <p>PRZYWÓDZTWO/ LIDEROWANIE</p>

**PRZYKŁADOWA  
MACIERZ  
KOMPETENCJI  
DLA  
PRACOWNIKA**

## PRZYKŁADY PODEJMOWANYCH DZIAŁAŃ REINTEGRACYJNYCH W PS

DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE ROZWÓJ SPOŁECZNY – INDYWIDUALNY U PRACOWNIKA	DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE ROZWÓJ SPOŁECZNY-ZESPOŁOWY	DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE ROZWÓJ ZAWODOWY	DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE ROZWÓJ CAŁEJ ORGANIZACJI
PORADY PSYCHOLOGICZNE/ PSYCHOTERAPEUTYCZNE	WARSZTATY INTEGRACYJNE	ODPRAWY OPERACYJNE (IND. LUB ZESPOŁOWE)	INTEGRACYJNE SPOTKANIA FIRMOWE
WARSZTATY Z KOMP. SPOŁECZNYCH	IMPREZY ZESPOŁOWE	MONITORING REALIZACJI ZADAŃ	WYDARZENIA BUDOWANE W PARTNERSTWACH
TURNUSY REHABILITACYJNE	OKOLICZNOŚCIOWE UROCZYSTOŚCI	ROZMOWY ROZWOJOWE	INICJATYWY INTEGRUJĄCE I PR-OWE (NP. UDZIAŁ W BIEGU CHARYTATYWNYM)
WSPARCIE NP. MEDYCZNE/ FIZJOTERAPEUTYCZNE	SPOTKANIA OKOLICZNOŚCIOWE (WIGILIA, WIELKANOC)	KURSY I SZKOLENIA	UMOŻLIWIENIE ROZWOJU W ZAKRESIE BUDOWANIA ORGANIZACJI
SPOTKANIA Z PRACODAWCĄ	REGULARNE SPOTKANIA ZESPOŁU	KURSY I SZKOLENIA-- PRZYGOTOW. DO EGZAMINU/ "EGZAMIN WEWN."	(WYSZUKIWANIE INFOR. ROZWOJOWYCH, PISANIE PROJEKTÓW DLA ORGANIZACJI)
MOŻLIWOŚĆ UDZIAŁU W WYCIECZKACH FIRMOWYCH	SPOTKANIA WYJAZDOWE	DOCENIANIE	BUDOWANIE PRZYNALEŻNOŚCI I TOŻSAMOŚCI Z FIRMA (ZNAK FIRMOWY, KOSZULKI FIRMOWE)
WSPARCIE W POSZUKIWANIU POMOCY PSYCHOLOGICZNEJ/MEDYCZNEJ	SPOTKANIA KRYZYSOWE I NAPRAWCZE	RÓŻNORODNOŚĆ ZADAŃ	MONITORING REALIZACJI ZADAŃ - NA BIEŻĄCO OCENIAMY EFEKTY PRACY I KORYGUJEMY BŁĘDY
MOŻLIWOŚĆ BEZPŁATNEGO/ PREFERENCYJNEGO KORZYSTANIA Z PROWADZONYCH PRZEZ ORG. WARSZTATÓW (PRACOWNICY I NAJBLIŻSZA RODZINA	INTEGRACJA ZE SPOŁECZNOŚCIĄ LOKALNĄ	MOŻLIWOŚĆ REALIZACJI DODATKOWYCH ZADAŃ/PRACY ZW. Z DODATK. BONUSAMI	
MOŻLIWOŚĆ BEZPŁATNEGO/ KORZYSTANIA ZE SPRZĘTU		SZKOLENIA Z OBSŁUGI URZĄDZEŃ PODWYŻSZAJĄCE KWALIF. ZAW.	
INTEGRAJA STRUKTURY DOŚWIADZENI		SZKOLENIA DOT. USŁUG (Z OFERTY ORG.)	

Data	<p>Prosimy podać zdiagnozowane potrzeby rozwojowe/ cele kształcenia pracownika.</p>	<p>Projekt Łódzki Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej Prosimy opisać cel podjęcia działania reintegracyjnego pracownika. (W jaki sposób to działanie reintegracyjne przyczyni się do rozwoju organizacji?)</p>	<p>nowąj działania</p>	<p>Uzyskane efekty.  Po czym poznasz uzyskane efekty?</p>
<p>13.10.2024</p>	<p><i>Pracownik zgłosił potrzebę lepszego rozumienia logiki projektowej i zwiększenia wiedzy nt. procesów projektowych; potrzebuje sprawniejszego poruszania się po wnioskach i podniesienia umiejętności pisania projektów.</i></p> <p><i>Potrzeba działania reintegracyjnego które podniesie kompetencje pracownika w zarządzaniu projektami społecznymi tak aby pracownik miał poczucie, że łatwiej i sprawniej projektuje i koordynuje działania społeczne.</i></p>	<p><i>Celem działania reintegracyjnego jest podniesienie umiejętności pracownika w:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>zarządzaniu projektami społecznymi poprzez lepsze ich planowanie i realizację.</i></li> </ul> <p><i>(Umożliwi to organizacji szybsze wdrażanie innowacyjnych inicjatyw i lepszą współpracę z lokalnymi społecznościami).</i></p>	<p><i>Szkolenie z zarządzania projektami/ i/ lub pisanie projektów</i></p>	<p><i>Pełne uczestnictwo w kursie</i></p> <p><i>Wzrost wiedzy po szkoleniu, ,</i></p> <p><i>Potwierdzenie ukończenia kursu (zaświadczenie/ dyplom)</i></p>

**PLANOWANIE DZIAŁAŃ  
Z ZAKRESU  
REINTEGRACJI  
SPOŁECZNEJ I  
ZAWODOWEJ  
ORAZ ZAKŁADANE  
EFEKTY  
PLANOWANYCH  
DZIAŁAŃ**

13.10.  
2024

*Pracownik wykazuje potrzebę wzrostu pewności siebie w kontakcie z innymi ludźmi, zwłaszcza z klientami. Dodatkowo zgłasza konieczność dokładniejszego instruktażu na swoim stanowisku*

*Celem działania reintegracyjnego jest wzrost umiejętności pracownika w zakresie obsługi klientów aby reagować na potrzeby klientów i budować pozytywne relacje z nimi lub rozwiązywać sytuacje sporne/ trudne  
(Poprawa jakości obsługi klienta, co przyczyni się do zwiększenia satysfakcji klientów i lojalności wobec organizacji)*

*Szkolenie z obsługi klienta*

*Pełne uczestnictwo w kursie,*

*Wzrost wiedzy po szkoleniu,*


*Potwierdzenie ukończenia kursu (zaświadczenie/ dyplom)*

*Pracownik zdobędzie umiejętności skutecznej komunikacji z klientami*


*Ankieta satysfakcji klientów przed i po szkoleniu pracownika*

**PLANOWANIE DZIAŁAŃ  
Z ZAKRESU  
REINTEGRACJI  
SPOŁECZNEJ I  
ZAWODOWEJ  
ORAZ ZAKŁADANE  
EFEKTY  
PLANOWANYCH  
DZIAŁAŃ**

Data	Ilościowy opis zdiagnozowane potrzeby społeczne pracownika	Ilościowy opis cel podjęcia działania reintegracyjnego pracownika.	Rodzaj działania	Uzyskane efekty. Po czym poznasz uzyskane efekty?
13.10 2024	<i>Potrzeba wsparcia emocjonalnego oraz zwiększenia umiejętności radzenia sobie ze stresem w codziennej pracy/kontakcie ze współpracownikami</i>	<i>Dostarczenie wiedzy o stresie oraz technikach radzenia sobie z nim . Wzmocnienie odporności psychicznej pracownika, co pozwoli mu lepiej radzić sobie z wyzwaniami społecznymi i presją czasową związaną z wykonywaną pracą.</i>	<i>Warsztaty z zarządzania Stresem i budowania rezyliencji/</i>	<i>Pełne uczestnictwo w warsztatach  Nauczenie się technik radzenia sobie ze stresem i emocjami  Ankieta dotycząca samopoczucia i skuteczności zarządzania emocjami przed i po uczestnictwie w warsztatach</i>



**PLANOWANIE DZIAŁAŃ  
Z ZAKRESU  
REINTEGRACJI  
SPOŁECZNEJ I  
ZAWODOWEJ  
ORAZ ZAKŁADANE  
EFEKTY  
PLANOWANYCH  
DZIAŁAŃ**



13.11.  
2024

*Pracownik potrzebuje lepiej odnaleźć się w wśród kolegów z pracy, poczuć większą akceptację i włączenie, doświadczyć w bezpiecznych warunkach współpracy z innymi pracownikami*

*Celem działania reintegracyjnego jest większa integracja pracownika z zespołem, uczynienie z grupy indywidualnych pracowników zespołu pracowniczego, zacieśnienie relacji między pracownikami, zaangażowania pracownika w działania zespołowe, co pozytywnie wpłynie na atmosferę w pracy. (Polepszenie wydajności pracowników w zakresie pełnionych zadań, co przyczyni się dla organizacji sprawniejszą realizacją procesów biznesowych)*

*Warsztaty z pracy zespołowej/  
teambuilding*

*Wyjście do kina dla całego zespołu pracowników*

*Pełne uczestnictwo w warsztatach*

*Ankiety oceniające współpracę w zespole przed i po warsztatach.*

*Obserwacja zmian w zachowaniu zespołowym.*

*Uczestnictwo w wyjściu do kina*

*Ocena satysfakcji z wydarzenia pracowniczego*

**PLANOWANIE DZIAŁAŃ  
Z ZAKRESU  
REINTEGRACJI  
SPOŁECZNEJ I  
ZAWODOWEJ  
ORAZ ZAKŁADANE  
EFEKTY  
PLANOWANYCH  
DZIAŁAŃ**

# PAMIĘTAJ!

Rekomendowany przez OWES wzór Indywidualnego Planu Reintegracji, może być dowolnie kształtowany do indywidualnych potrzeb pracownika przez PS.

Należy pamiętać aby IPR zawierał informacje ustawowo obligatoryjne zgodnie z art.6.1.3 ustawy o ekonomii społecznej  
(SLAJD 10)



# PROCES PRZYGOTOWANIA IPR

Proces przygotowania IPR musi zacząć się niezwłocznie po zatrudnieniu pracownika w PS i zakończyć w ciągu 2 miesięcy.

Przedłużenie okresu przygotowywania IPR, może wynikać jedynie z faktycznych potrzeb pracownika i nie powinno być regułą. Wydłużenie dotyczy wyłącznie terminu zatwierdzenia IPR – proces jego przygotowania musi zacząć się zawsze niezwłocznie po zatrudnieniu pracownika. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres od rozpoczęcia przygotowania IPR do jego zatwierdzenia może zostać wydłużony maksymalnie do 8 miesięcy.

Mówimy tu o sytuacji, gdy np. dany pracownik potrzebuje dodatkowego wsparcia (np. sesji z doradcą zawodowym lub psychologiem) by prawidłowo zdiagnozować jego potrzeby i przygotować IPR najbardziej na nieodpowiadający i pomagający mu udzielić najbardziej efektywnego wsparcia.

W przypadku PES przekształcających się w PS – proces przygotowania IPR musi tak samo jak w przypadku PS, również zacząć się niezwłocznie po zatrudnieniu pracownika i zakończyć w ciągu 2 miesięcy od dnia zatrudnienia. Przy czym samo zatwierdzenie IPR może nastąpić najwcześniej w dniu otrzymania statusu PS.





Realizacja obowiązku przedsiębiorstwa społecznego wobec pracownika, jakim jest opracowanie IPR, nie może odbywać się w ramach działalności gospodarczej tego przedsiębiorstwa.

Właśnie z tego powodu realizacja działań reintegracyjnych musi zostać uwzględniona wśród celów statutowych PS. Możliwość finansowania z różnych źródeł działań reintegracyjnych wymienionych w IPR sprawia, że to PS powinno zarządzać procesem reintegracji i odgrywać główną rolę w tworzeniu i realizacji tego planu.

Dział III ustawy wprowadza zasady wspierania podmiotów ekonomii społecznej. Zgodnie z Art. 29 ust 2 usługę wspierania działań reintegracyjnych podejmowanych przez PS, w tym wsparcia w tworzeniu IPR, realizuje OWES we współpracy z PZS.

Zgodnie z powyższym rolą OWES jest wspieranie, w tym edukowanie PS w realizacji jego obowiązku wynikającego z Art. 6 ust. 1, a nie wyręczanie lub zastępowanie PS w realizacji tego obowiązku.

A stylized illustration of a hand holding a wooden signpost. The signpost is a vertical brown pole with a red rectangular sign at the top. The sign contains the text 'ATTENTION PLEASE!' in white, bold, uppercase letters. The hand is rendered in a light skin tone, and the background is a dark blue shape that resembles a shoulder or a part of a uniform.

# REINTEGRACJA A OWES

ZGODNIE Z REKOMENDACJAMI MINISTERSTWA RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ - OWES:

- NIE INGERUJE W UTWORZONY IPR, CHYBA ŻE PS ZWRÓCI SIĘ DO OWES O WSPARCIE W TYM ZAKRESIE
- NIE OCENIANIA DZIAŁAŃ OKREŚLONYCH W IPR, O ILE REALIZACJA DANEGO DZIAŁANIA W RAMACH ŚRODKÓW OWES NIE STOI W SPRZECZNOŚCI Z ZASADAMI REALIZACJI I KWALIFIKOWALNOŚCI PROGRAMÓW, W RAMACH KTÓRYCH OFEROWANE JEST WSPARCIE LUB PRZEPISAMI PRAWA;
- UWRAŻLIWIA WSPIERANE PS NA POTRZEBĘ ZINDYWIDUALIZOWANIA KAŻDEGO IPR I AKTYWNY UDZIAŁ PRACOWNIKA W JEGO TWORZENIU ORAZ EWENTUALNEJ AKTUALIZACJI - DZIAŁANIE, KTÓRE ZOSTAŁO NARZUCONE PRACOWNIKOWI, NIE JEST DZIAŁANIEM REINTEGRACYJNYM
- OFERUJE OTWARTY KATALOG USŁUG I DZIAŁAŃ - WARUNKIEM UZNANIA DZIAŁANIA REINTEGRACYJNEGO ZA UZASADNIONE JEST TO, ŻE WYNIKA Z POTRZEB OSOBY OBJĘTEJ PLANEM



# PODMIOTY ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO A REINTEGRACJA

PZS mają swoje miejsce w systemie polskiej polityki społecznej od ponad 20 lat. Centra i kluby integracji społecznej wypracowały przez te lata metody planowania i organizacji działań reintegracyjnych oraz zebrały wiele doświadczeń, które przekładają się na ich efektywność. m. in. z tych powodów współpraca z tymi podmiotami została wskazana OWES przy wspieraniu PS w działaniach reintegracyjnych.



Projekt Łódzki Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej

Akceptuje:  
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

## Rekomendacje MRPiPS w zakresie współpracy ośrodków wsparcia ekonom...

Zachęcamy do zapoznania się z Rekomendacjami  
Ministry Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w...

DES Departament Ekonomii Społecznej / Jun 28

Rekomendacje Ministry Rodziny, Pracy  
i Polityki Społecznej w zakresie współpracy  
ośrodków wsparcia ekonomii społecznej  
(OWES) z podmiotami zatrudnienia socjalnego  
(PZS) w realizacji usługi wsparcia działań  
reintegracyjnych podejmowanych przez  
przedsiębiorstwo społeczne (PS)

Warszawa, maj 2024 r.

## REKOMENDACJE MRPIPS

---

TYM SAMYM, ZGODNIE Z USTAWĄ O EKONOMII SPOŁECZNEJ, W CELU REALIZACJI USŁUG REINTEGRACYJNYCH, **OWES** ZOBOWIĄZANY JEST NAWIĄZAĆ WSPÓŁPRACĘ Z CO NAJMNIEJ JEDNYM, DOWOLNIE WYBRANYM PODMIOTEM ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO.

---

Ponadto podmiot posiadający akredytację i status OWES, zobowiązany jest do budowania porozumień z PZS.

---

**Standard działania OWES 4.2. pkt a):** budowanie porozumień pomiędzy PZS i PS, tak by było możliwe powierzanie lub zakup usług stanowiących część reintegracji społecznej lub zawodowej realizowanej przez pracownika PS w ramach jego indywidualnego planu reintegracyjnego.

---



## PODMIOTY ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO A REINTEGRACJA

Usługi z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej oferowane przez PZS, zgodnie z ustawą o zatrudnieniu socjalnym, to:

- ✓ kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiąganie pozycji społecznych dostępnych osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu,
- ✓ nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu,
- ✓ przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych,
- ✓ naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą,
- ✓ uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi,
- ✓ działania mające na celu pomoc w znalezieniu pracy na czas określony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawców, wykonywania usług na podstawie umów cywilnoprawnych oraz przygotowanie do podjęcia zatrudnienia lub podjęcia działalności w formie spółdzielni socjalnej.



REKOMENDOWANE PRZEZ OWES PODMIOTY  
ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO I ICH OFERTY  
DOSTĘPNE SĄ NA STRONIE:

[WWW.WSPARCIESPOLECZNE.PL](http://WWW.WSPARCIESPOLECZNE.PL)



# Centrum Integracji Społecznej przy Fundacji UWOLNIENIE

OWES (Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej) w Łodzi realizują swoje działania zgodnie z rekomendacjami Ministerstwa, współpracując z podmiotami reintegracyjnymi, takimi jak CIS "MEA" (Centrum Integracji Społecznej) w Łodzi.

CIS "MEA" to instytucja publiczna, która prowadzi działalność reintegracyjną, wspierając osoby wykluczone społecznie lub zagrożone wykluczeniem w powrocie na rynek pracy i adaptacji społecznej.





## OFERTA

### Centrum Integracji Społecznej przy Fundacji UWOLNIENIE

Oferowane wsparcie reintegracyjne:

- Konsultacje psychologiczne (psychotraumatolog)

Średnio 5 spotkań na osobę w tym teleporady jeśli jest to konieczne z uwagi na pracę. Cel - diagnoza psychologiczna z położeniem nacisku na obszary, w których potrzebne jest wsparcie. Rozpoznanie własnych potrzeb i trudności pozwala lepiej pracować i unikać syndromu wypalenia zawodowego. Uczestnik nauczy się lepiej radzić sobie ze stresem i regulować emocje.

Punkty wsparcia w Łodzi: Inowrocławska 5a, Legionów 19, Płaska 4

Punkt w Rzgowie

- Wsparcie terapeutyczne dla osób uzależnionych;

Punkty wsparcia w Łodzi: Inowrocławska 5a, Legionów 19, Płaska 4

-Szkolenia Komputerowe



## OFERTA

### Centrum Integracji Społecznej przy Fundacji UWOLNIENIE

Dodatkowe szkolenia zawodowe podnoszące kwalifikacje/kompetencje zawodowe:

- przepisy RODO
- administrowanie bazami danych
- grafika menadżerska
- pracownik porządkowy
- kurs gastronomiczny
- pracownik biurowy
- profesjonalna obsługa klienta/ sprzedaż
- mediator, praca z trudnymi ludźmi
- kwalifikowanego i niekwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej
- kwalifikowanego i niekwalifikowanego operatora wózków widłowych
- Szkolenia językowe dla Ukraińców (kurs j. polskiego) - grupy 8-10 osób
- Warsztaty reintegracji społeczno-zawodowej



**RECOMMENDED**

## OFERTA

### Centrum Integracji Społecznej przy Fundacji UWOLNIENIE



Każda indywidualna sytuacja pracowników objętych IPR powinna być wyznacznikiem podejmowanego działania, oferowanego wsparcia i jego zakresu. Współpraca OWES z PZS powinna mieć na tyle elastyczny charakter, aby możliwe było wsparcie danego pracownika zgodne z jego potrzebami i celami określonymi w IPR.

Możliwe są również inne szkolenia, do ustalenia w razie zapotrzebowania PS.

Minimalna grupa na szkolenie zawodowe to 4-5 osób. Cena uzależniona od wielkości grupy - do ustalenia indywidualnie.

## KONTAKT

Małgorzata Szałańska - tel: 42 630 27 27

e-mail: [m.szalanska@uwolnienie.pl](mailto:m.szalanska@uwolnienie.pl)



**RECOMMENDED**

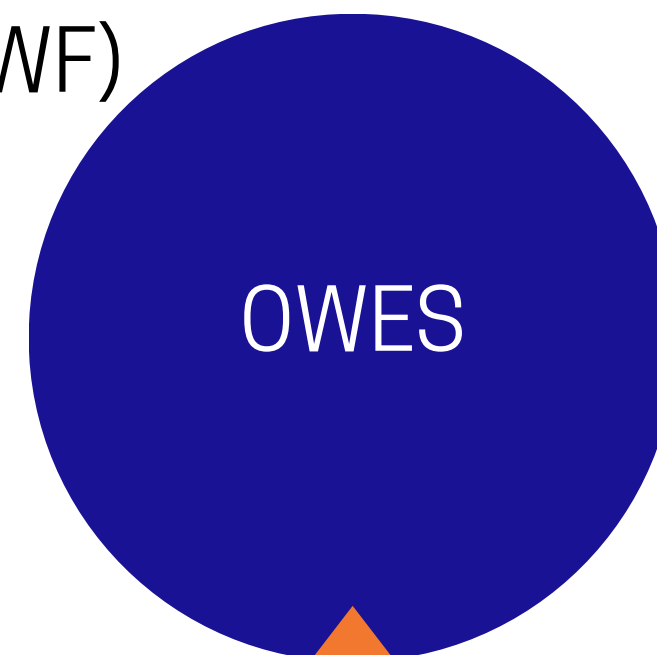
# REINTEGRACJA JAKO PROCES

3. umowa z OWES o reintegracyjne wsparcie finansowe (RWF)

1. zatrudnienie pracownika i niezwłoczne rozpoczęcie pracy- przygotowanie IPR (max. 2miesiące/ 8 w syt. szczególnych)



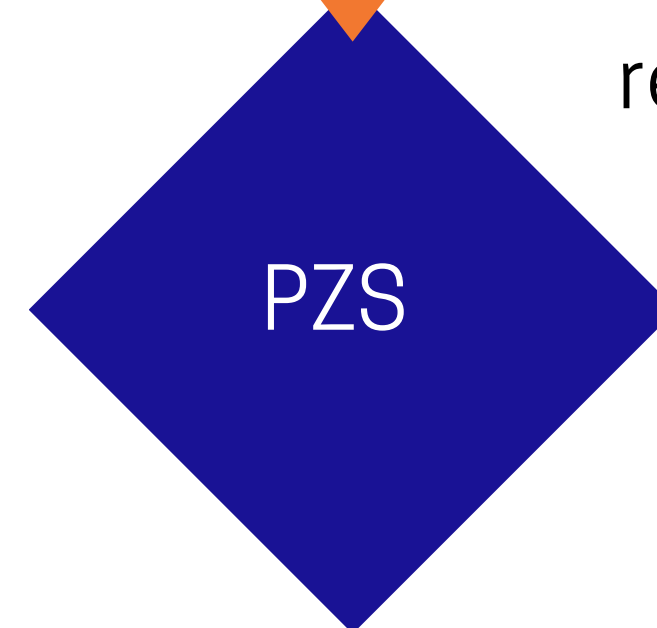
2. WNIOSEK O RWF max. 1 MIESIĄC PO ZATWIERDZENIU IPR (przy posiadaniu statusu PS)



4. współpraca dotycząca realizacji działań reintegracyjnych



5. realizacja działań zawartych w IPR



# FINANSOWANIE REINTEGRACJI

FINANSOWE WSPARCIE REINTEGRACYJNE (FWR)  
PRYZNAWANE JEST W MIARĘ DOSTĘPNOŚCI  
ŚRODKÓW. DOKUMENTY DOSTĘPNE NA STRONIE  
[WWW.WSPARCIESPOLECZNE.PL](http://WWW.WSPARCIESPOLECZNE.PL)

- ➔ REGULAMIN
- ➔ WNIOSEK
- ➔ KARTA OCENY FORMALNEJ
- ➔ KARTA OCENY MERYTORYCZNEJ



## DLA KOGO MOŻNA UZYSKAĆ FINANSOWE WSPARCIE REINTEGRACYJNE?

Pracownik, którego dotyczy wniosek, spełnia co najmniej 1 przesłankę, o której mowa w art. 2 pkt 6 lit. b, d, e, g, h, i oraz l ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej.

**ZAŁĄCZNIK NR 17** do Regulaminu przyznawania wsparcia finansowego w formie stawki jednostkowej na utworzenie i utrzymanie nowych miejsc pracy oraz wsparcia reintegracyjnego w nowo tworzonych lub istniejących przedsiębiorstwach społecznych

– KATALOG OSÓB ZAGROŻONYCH WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM WRAZ Z DOKUMENTAMI POTWIERDZAJĄCYMI PRZYNALEŻNOŚĆ DO DANEJ GRUPY

W kolumnie “dokument potwierdzający/ definicja” wskazano, w przypadku osób należących do grup d-l jakie dokumenty należy przedłożyć na potwierdzenie, że dana osoba pozostaje bez zatrudnienia w momencie podejmowania zatrudnienia na nowotworzonym miejscu pracy.

GRUPA	DOKUMENT POTWIERDZAJĄCY/ DEFINICJA
a) bezrobotny, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, 830, 1079, 1383 i 1561),	Osoba musi posiadać zaświadczenie z PUP, w którym wskazano, że jest zarejestrowana jako bezrobotna [jako osobę bezrobotną kwalifikujemy osobę, która była zarejestrowana w PUP jako osoba bezrobotna przed podjęciem zatrudnienia]
b) bezrobotny długotrwale, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,	Długotrwale bezrobocie: Osoby pozostające w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych w miejscu pracy - Osoba musi posiadać zaświadczenie z PUP, w którym wskazano, że jest zarejestrowana jako bezrobotna + analiza okresów zarejestrowania w PUP [jako osobę bezrobotną kwalifikujemy osobę, która była zarejestrowana w PUP jako osoba bezrobotna przed podjęciem zatrudnienia]

b) długotrwale bezrobotny, d) osoba niepełnosprawna, e) absolwent CIS lub KIS,  
g) osoba uprawniona do zasiłku opiekuńczego, h) osoba usamodzielniana i osoba z zaburzeniami psychicznymi oraz l) osoba ze statusem uchodźcy

# ZASADY UDZIELANIA WSPARCIA FINANSOWEGO REINTEGRACYJNEGO

- Dofinansowanie realizacji Indywidualnych Planów Reintegracji powiązane jest z wypłatą wsparcia reintegracyjnego i w całym okresie realizacji IPR wynosi do 300% minimalnego wynagrodzenia za pracę (zgodnie z wartością tego wskaźnika obowiązującą na dzień podpisania umowy o udzielenie wsparcia reintegracyjnego) na jednego pracownika.
- FWR dotyczy wyłącznie nowo tworzonych miejsc pracy u Beneficjenta pomocy i jest powiązane z korzystaniem ze wsparcia finansowego na utworzenie i utrzymanie miejsc pracy.
- Wsparcie reintegracyjne w formie finansowej może być przyznane wyłącznie na realizację IPR dla pracowników, o których mowa w art. 2 pkt 6 lit. b, d, e, g, h, i oraz I ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej.
- FWR dotyczy bezpośrednio pracownika lub zespołu Beneficjenta pomocy i ma na celu zwiększenie możliwości udziału w życiu społecznym i zawodowym osoby objętej IPR.
- FWR może być wypłacane wyłącznie w okresie realizacji IPR.
- Wsparcie reintegracyjne w formie finansowej może być przyznane wyłącznie Beneficjentowi pomocy posiadającemu status PS.



## ZASADY UDZIELANIA WSPARCIA FINANSOWEGO REINTEGRACYJNEGO

- Rozpoczęcie prac nad przygotowaniem IPR musi rozpocząć się niezwłocznie po zatrudnieniu pracownika na nowo utworzonym miejscu pracy, na które zostało przyznane wsparcie finansowe
- Zatwierdzenie IPR musi odbyć się w ciągu 2 miesięcy od dnia zatrudnienia. W wyjątkowych przypadkach, związanych z potrzebami pracownika, okres ten może zostać wydłużony do 8 miesięcy i nie powinno być to regułą.
- W przypadku PES przekształcających się w PS – proces przygotowania IPR musi zacząć się niezwłocznie po zatrudnieniu pracownika i zakończyć w ciągu 2 miesięcy od dnia zatrudnienia. Przy czym samo zatwierdzenie IPR może nastąpić najwcześniej w dniu otrzymania statusu PS.
- PS w związku z decyzją o ubieganiu się o finansowe wsparcie reintegracyjne wyraża gotowość do współpracy i stałego kontaktu z pracownikiem odpowiedzialnym za działania reintegracyjne zatrudnionym u Realizatora Projektu.
- Dofinansowany może być wyłącznie wniosek sporządzony na podstawie zatwierdzonego IPR, tj. taki, który został podpisany przez pracownika i pracodawcę.
- Podstawą zatwierdzenia wniosku o udzielenie finansowego wsparcia reintegracyjnego jest wykazanie spójności wybranej formy realizacji IPR z potrzebami pracownika zdiagnozowanymi w IPR.





## W ramach wsparcia reintegracyjnego dopuszczalne jest w szczególności finansowanie następujących kategorii wydatków:

- 1) wsparcie specjalistów (indywidualne i grupowe): doradca zawodowy, trener pracy, coach, mentor, superwizor, inni wskazani w IPR.
- 2) wsparcie edukacyjne (indywidualne i grupowe): kursy, szkolenia i warsztaty w zakresie umiejętności społecznych, grupy samokształceniowe, kursy i szkolenia podnoszące kompetencje stanowiskowe, podnoszenie poziomu wykształcenia, spotkania sieciujące, pozostałe formy kształcenia i podnoszenia kompetencji i kwalifikacji, inne wskazane w IPR.
- 3) wsparcie integracyjne (może dotyczyć również pozostałych członków zespołu Beneficjenta pomocy, o ile celowość wydatkowania wsparcia reintegracyjnego związana jest bezpośrednio z reintegracją danego pracownika, dla którego przyznano wsparcie): wyjazdy i spotkania integracyjne i integracyjno-edukacyjne, imprezy okolicznościowe, korzystanie z lokalnej oferty kulturalnej (np. teatr, kino, koncerty), grupy samopomocowe, inne wskazane w IPR.
- 4) inne, wskazane w IPR, niezbędne do jego realizacji.



## **Finansowe wsparcie reintegracyjne nie może być przeznaczone na:**

- 1) finansowanie usług w zakresie objętym przepisami ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych
- 2) sfinansowanie wydatków, w stosunku do których wcześniej została udzielona pomoc publiczna lub które wcześniej były objęte wsparciem ze środków Wspólnoty Europejskiej, Funduszu Pracy i Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (zakaz podwójnego finansowania tych samych wydatków),
- 3) zapłatę grzywien i kar wynikających z naruszenia przez Beneficjenta pomocy przepisów obowiązującego prawa,
- 4) zapłatę kar umownych wynikłych z naruszenia przez Beneficjenta pomocy umów zawartych w ramach prowadzonej działalności ekonomicznej,
- 5) zakup środków transportu w przypadku podejmowania działalności w sektorze transportu towarów,
- 6) zapłatę składek ubezpieczenia w KRUS w kwocie przekraczającej podwyższony wymiar składki wynikający z prowadzonej działalności ekonomicznej,
- 7) w przypadku podejmowania działalności przez osobę niepełnosprawną – na pokrycie obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe refundowanych przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
- 8) zasilania jakichkolwiek funduszy PS,
- 9) zakup towarów/maszyn/urządzeń/itp., których zakup sfinansowano ze środków unijnych w ciągu 7 lat kalendarzowych poprzedzających dokonanie zakupu ze wsparcia finansowego – na co sprzedający przedkłada stosowne oświadczenie.



## PROCEDURA UDZIELANIA WSPARCIA REINTEGRACYJNEGO

### 1. Nabór wniosków:

- Nabór prowadzony w trybie ciągłym do wyczerpania środków Realizatora (pkt 25 regulaminu o wsparcie finansowe).
- Wnioski składać niezwłocznie po zatwierdzeniu IPR, maksymalnie w ciągu miesiąca (pkt 26).
- Każdy pracownik musi mieć osobny wniosek (pkt 26).

### 2. Kryteria zgłoszenia:

- Umowa z Realizatorem Projektu o wsparcie finansowe (pkt 27.1).
- Utworzone miejsca pracy, na które przyznano wsparcie finansowe (pkt 27.2).
- Opracowany IPR dla osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym (pkt 27.3).
- Status PS (pkt 27.4).

### 3. Wymogi wniosku:

- Prawidłowo wypełniony wniosek z wymaganymi załącznikami (pkt 28).
- Decyzja o nadaniu statusu PS (pkt 28.2).
- Zatwierdzony IPR (pkt 28.3).
- Minimalna liczba punktów w ocenie merytorycznej (pkt 28.4).

**IMPORTANT**

## PROCEDURA UDZIELANIA WSPARCIA REINTEGRACYJNEGO

### Ocena wniosków:

#### 1. Sposób składania:

- Wnioski można składać osobiście, przez osoby trzecie lub e-mailem w formie skanów (pkt 30).

#### 2. Ocena formalna:

- Przeprowadzana w ciągu 3 dni roboczych; wnioski muszą być złożone przez uprawniony podmiot na właściwym formularzu (pkt 32, 33).

#### 3. Ocena merytoryczna:

- Przeprowadzana w ciągu 21 dni od oceny formalnej przez komisję złożoną z co najmniej 2 osób (pkt 34, 35).
- **Kryteria oceny obejmują:**
  - Adekwatność i kwalifikowalność wsparcia: Uzasadnienie form wsparcia, ich zgodność z potrzebami pracownika oraz IPR (pkt 36.1, 36.2).
  - Zakładane efekty: Przedstawienie klarownych efektów planowanych działań reintegracyjnych, w tym wskaźników oceny ich skuteczności (pkt 36.3, 36.4).
  - Racjonalność wydatków: Ocena ofert potencjalnych wykonawców i przejrzystości kosztów (pkt 36.5).
  - Kryterium premiujące: Wnioski korzystające z oferty PZS mogą uzyskać dodatkowe punkty (pkt 36.6).
- Minimalna liczba punktów do zakwalifikowania do wsparcia wynosi 30 z 60 możliwych (pkt 37).

**IMPORTANT**

## PROCEDURA UDZIELANIA WSPARCIA REINTEGRACYJNEGO

### Wyniki oceny:

- Beneficjent pomocy informowany jest o wynikach oceny formalnej i merytorycznej w formie wskazanej we wniosku (pkt 40).
- W przypadku negatywnej oceny merytorycznej, Beneficjent może ponownie złożyć wniosek, dostosowując go do uwag komisji (pkt 39).
- Realizator może przyznać wsparcie w niższej kwocie, wymagając zaktualizowanego wniosku (pkt 41).

### Umowa o wsparcie:

- Wsparcie udzielane jest na podstawie umowy o udzielenie wsparcia (pkt 42).
- Do umowy o udzielenie wsparcia reintegracyjnego Beneficjent musi załączyć:
  1. Oświadczenie o nieotrzymaniu innej pomocy na te same koszty kwalifikowalne lub przedsięwzięcie, na które udzielana jest pomoc de minimis;
  2. Formularz informacji przy ubieganiu się o pomoc de minimis;
  3. Oświadczenie o uzyskanej pomocy de minimis w ciągu ostatnich 3 lat;
  4. Oświadczenia o: a) Niekaralności zakazem dostępu do środków publicznych i zobowiązaniu do informowania o orzeczonych zakazach; b) Niekaralności za przestępstwo skarbowe oraz posiadaniu pełnych praw publicznych i zdolności do czynności prawnych; c) Niekorzystaniu z innych środków publicznych na te same wydatki, w tym PFRON, Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego.

**IMPORTANT**

## Specjalista ds. reintegracji:



**Justyna Potoniec**

**[jpotoniec@wsparciespoleczne.pl](mailto:jpotoniec@wsparciespoleczne.pl)**



**tel: 796 14 14 20**