



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wniosek o dofinansowanie projektu PROGRAM OPERACYJNY KAPITAŁ LUDZKI

Informacje wypełniane przez instytucję przyjmującą wniosek
Data przyjęcia wniosku:
Numer kancelaryjny wniosku:
Numer wniosku w Krajowym Systemie Informatycznym: <i>POKL.06.01.02-14-030/12</i>
Imię i nazwisko osoby przyjmującej wniosek:

I. INFORMACJE O PROJEKCIE	
1.1 Numer i nazwa Priorytetu:	VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich
1.2 Numer i nazwa Działania:	6.1. Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie
1.3 Numer i nazwa Poddziałania:	6.1.2 Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie
1.4 Województwo:	mazowieckie
1.5 Instytucja, w której wniosek zostanie złożony:	Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
1.6 Numer konkursu:	2/6.1.2/2012
1.7 Tytuł projektu:	Kompetentni w urzędzie
1.8 Okres realizacji projektu:	Od 01.04.2013 Do 31.12.2014
1.9 Obszar realizacji projektu: (cała Polska, województwo, powiat, gmina)	Województwo: Mazowieckie Powiat: Gmina:
1.10 Wyodrębniony projekt współpracy ponadnarodowej:	NIE
1.11 Projekt innowacyjny:	NIE
1.12 Projekt z komponentem ponadnarodowym:	NIE

II. BENEFICJENT (PROJEKTODAWCA)	
2.1 Nazwa projektodawcy:	Samorząd Województwa Mazowieckiego/Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
2.2 Status prawny:	wojewódzka samorządowa jednostka organizacyjna
2.3 NIP: (PL)	1132453940
2.4 REGON:	015528910

2.5 Adres siedziby:	Ulica: Jagiellońska Nr domu: 26 Nr lokalu: - Miejscowość: Warszawa Kod pocztowy: 03-719 Telefon: 22-59-79-100 Fax: 22-59-79-290
2.6 Osoba/y uprawniona/e do podejmowania decyzji wiążących w imieniu projektodawcy:	Aleksander Kornatowski
2.7 Osoba do kontaktów roboczych:	Anna Drzewiecka
2.7.1 Numer telefonu:	24-264-03-75
2.7.2 Adres poczty elektronicznej:	plock@wup.mazowsze.pl
2.7.3 Numer faksu:	24-264-03-76
2.7.4 Adres:	09-402 Plock, Kolegialna 19
2.8 Partnerzy:	NIE

III. CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU

(maksymalnie 20 000 znaków)

3.1 Uzasadnienie potrzeby realizacji i cele projektu

1. Uzasadnij potrzebę realizacji projektu
2. Wskaż cel główny oraz cele szczegółowe projektu
3. Określ, w jaki sposób mierzona będzie realizacja celów (ustal wskaźniki pomiaru celów)
4. Określ wartość obecną wskaźnika (stan wyjściowy projektu) i wartość docelową wskaźnika (której osiągnięcie będzie uznane za zrealizowanie danego celu)
5. Określ, w jaki sposób i na jakiej podstawie mierzone będą wskaźniki realizacji poszczególnych celów (ustal źródło weryfikacji/pozyskania danych do pomiaru wskaźnika oraz częstotliwość pomiaru)

3.1.1 Uzasadnienie potrzeby realizacji projektu

1. Wskaż problem, na który odpowiedź stanowi cel główny projektu
2. Przedstaw opis sytuacji problemowej, do której odnosi się projekt (z uwzględnieniem sytuacji kobiet i mężczyzn), uwzględniając dane statystyczne odnoszące się do obszaru realizacji projektu
3. Przedstaw dostępne dane statystyczne uzasadniające cel główny projektu
4. Opisz wpływ, jaki realizacja projektu może mieć na podmioty inne niż grupa docelowa

Projekt jest skierowany do pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie i jego Filii oraz powiatowych i miejskich urzędów pracy z terenu Mazowsza. Jest odpowiednią na zgłaszane przez pracowników ww. instytucji problemy związane z możliwościami kształcenia i rozwoju osobistego. Zmieniające się przepisy prawne, zdezaktualizowana wiedza, zmiany spot.-gosp. zachodzące na rynku pracy, niejednokrotnie zwiększenie zakresu obowiązków, kłopoty z radzeniem sobie w trudnych sytuacjach w bezpośredniej obsłudze klientów wymusza na pracownikach publicznych służb zatrudnienia (PSZ) konieczność podnoszenia wiedzy i doskonalenia umiejętności. Aby sprostać wymogom zarówno pracodawcy tj. Samorząd Województwa Mazowieckiego jak i samorządy powiatowe powinny dbać o rozwój pracowników, a także pracownicy powinni systematycznie troszczyć się o własny rozwój zawodowy.

Niejednokrotnie brak chęci ze strony pracowników do podnoszenia wiedzy wynika z braku środków finansowych, czasu, dużej ilości obowiązków. PSZ jako pracodawcy z uwagi na istniejące warunki rynkowe ograniczają wydatki na szkolenia swoich pracowników.

Obecnie w ww. instytucjach zatrudnionych jest 2.119 os., w tym 1.727 K i 392 M(wg stanu IV.2012). W samym WUP jest zatrudnionych 352 os., w tym 231 K i 121 M, 124 os. powyżej 45 r.ż i 19 os. niepełnospr.

Projekt stanowi odpowiedź na ww. problemy, a co za tym idzie potrzeby potencjalnych uczestników/czek – pracowników PSZ z terenu Mazowsza. Przewiduje się szkolenia w formie wykładów i warsztatów, a także studia podyplomowe pozwalające na zaktualizowanie lub rozwinięcie wiedzy w danej dziedzinie zbieżnej z zakresem wykonywanych obowiązków. Ponadto w projekcie przewiduje się umożliwienie zwrotu kosztów dojazdu, noclegu, wyżywienia w czasie korzystania z usługi.

Zarówno pracodawcy jak i pracownicy PSZ zgłaszali chęć podwyższenia wiedzy. Wiemy to z rozmów bezpośrednich pomiędzy pracownikami, a także na podstawie ankiety –analizy potrzeb jaka została przeprowadzona wśród wszystkich urzędów pracy z Mazowsza pod koniec 2011 r. wynika z niej iż ponad 80 % os.(1.726 os.) deklaruowała zamiar podwyższenia kompetencji w związku z zakresem powierzonych obowiązków, w postaci szkoleń 1.083 os – 51,1%, a studiów podyplomowych 643 os. – 30,3 %. Najczęściej wymieniane szkolenia na które jest zapotrzebowanie to praca z trudnym klientem (68 os.),pośrednictwo pracy (76), KPA (55), język angielski (76); studia to: poradnictwo zawodowe (116), pośrednictwo pracy (98), zarządzanie zasobami ludzkimi (95). Zakres ten jest zgodny długofalowymi kierunkami kształcenia określonymi przez WUP na podstawie analizy potrzeb i specyfiki problemów występujących na terenie regionu.

Przedstawione dane odpowiadają obszarowi problemu i zasięgowi realizacji proj. Z uwagi na znaną strukturę i dysproporcje w zatrudnieniu pomiędzy kobietami a mężczyznami zakładamy objęcie wsparciem niecałe 10 % mężczyzn. Wynika to z proporcji w zatrudnieniu. Ogólna liczba zatrudnionych to w relacji K/M – 77,3%/22,7%, w ogólnej liczbie zatrudnionych w WUP jako największym pracodawcy 65,6/34,4, a wśród pracowników kluczowych 78,5/21,5. Przyjęty wskaźnik jest niższy niż wynika to z ogólnej liczby zatrudnienia z uwagi na fakt iż wielu mężczyzn zatrudnionych w PSZ nie stanowi kluczowej kadry wymienionej w dokumentacji konkursowej, a zajmuje stanowiska techniczne

ty, kierowca, informatyk.

Podniesienie wiedzy i umiej. pracowników PSZ niewątpliwie oprócz samych zainteresowanych wpłynie na poziom obsługi, a ponadto poprawi się ocena instytucji w oczach klientów urzędu.

3.1.2 Cel główny projektu	Wskaźnik pomiaru celu	Wartość obecna wskaźnika			Wartość docelowa wskaźnika			Źródło weryfikacji/pozyskania danych do pomiaru wskaźnika oraz częstotliwość pomiaru
		K	M	O	K	M	O	
Podniesienie kompetencji i efektywności obsługi klienta prowadzonej przez 174 kluczowych pracowników PSZ (145 K i 29 M) z terenu Mazowsza, w okresie 01.IV.2013-31.XII.2014 poprzez udział pracowników w oferowanych formach wsparcia.	Liczba kluczowych pracowników PSZ, którzy zakończyli udział w projekcie	0	0	0	142	28	170	Zatoyliśmy że projekt ukończy ze 174 os. co najmniej ponad 97%-170 osób, 4 osoby z różnych przyczyn mogą być zmuszone do przerwania uczestnictwa.Deklaracje uczest.(1na projekt), zaśw./dyplomy o ukoń. szkoleń lub studiów po zakończeniu, wizytacje(1xgr), listy obecności(na każdym zajęciach), dok. rekr.,ankiety monit.(przed i po wsparciu).

3.1.3 Cele szczegółowe projektu	Wskaźnik pomiaru celu	Wartość obecna wskaźnika			Wartość docelowa wskaźnika			Źródło weryfikacji/pozyskania danych do pomiaru wskaźnika oraz częstotliwość pomiaru
		K	M	O	K	M	O	
Wzrost wiedzy i umiejętności 155 (123 K i 32 M) pracowników PSZ z terenu Mazowsza poprzez szkolenia od VIII.2013 do XI. 2014r.	Liczba osób, które zakończyły udział w szkoleniach (min. 97%)	0	0	0	119	31	150	certyfikaty/zaśw. o ukończeniu (każdorazowo po zakończeniu szkolenia), listy obecności, wizyty(min.1x w trakcie), dzienniki zajęć-mierzone na bieżąco
Liczba miejsc szkoleniowych		0	0	0	234	48	282	listy obecności(każdorazowo)
Wzrost kwalifikacji zawodowych przez 30 (24K i 6M) pracow.PSZ z terenu Mazowsza poprzez ukończenie studiów podyplomowych od IX.2013 do VII.2014	Liczba osób które zakończyły udział w studiach podyplomowych (min. 97%)	0	0	0	24	5	29	dyplomy ukończenia(kazorazowo), listy obecności
Liczba miejsc na studiach podyplomowych		0	0	0	24	6	30	listy obecności(każdorazowo)
Podniesienie motywacji i samooceny u co najmniej 174 (145 K i 29 M) pracowników PSZ na terenie Mazowsza, od IV.2013 do XII.2014	Liczba osób które zakończyły udział w projekcie (min. 97%)	0	0	0	142	28	170	ankieta 4 m-c po zakończeniu wsparcia

3.2 Grupy docelowe (nie dotyczy projektów informacyjnych i badawczych, w których nie jest udzielane bezpośrednie wsparcie dla osób)

1. Scharakteryzuj osoby i/lub instytucje, które zostaną objęte wsparciem z punktu widzenia istotnych dla projektu cech (np. wiek, status zawodowy, wykształcenie, płeć)
2. Uzasadnij wybór grupy docelowej, która objęta zostanie wsparciem
3. Opisz sposób rekrutacji uczestników/uczestniczek odnosząc się do planu rekrutacji, procedury rekrutacyjnej, dodatkowego naboru oraz katalogu przejrzystych kryteriów rekrutacji (z uwzględnieniem podziału K/M)
4. Opisz potrzeby, bariery i oczekiwania uczestników/uczestniczek projektu oraz podaj wiarygodne źródła pozyskania danych o skali zainteresowania potencjalnych uczestników/uczestniczek planowanym wsparciem projektowym

Grupę docelową (co najmniej 174 os. 145K 29M) stanowić będą pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, jego Filii oraz pracownicy powiatowych i miejskich urzędów pracy z terenu Mazowsza.

Są to osoby które stanowią personel kluczowy na rzecz klientów PSZ, przede wszystkim odpowiedzialni za indywid. kontakty z bezrobotnymi lub poszukującymi pracy, świadczenie usług pośrednictwa pracy i informacji zawodowej, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizację szkoleń we współpracy z pracodawcami, instytucjami szkoleniowymi i instytucjami dialogu społecznego. Poza ww. osobami do projektu będą kwalifikowane osoby które zajmują się bezpośrednio obsługą klientów urzędu i będzie to wynikało z ich zakresu obowiązków.

Z uwagi na wiek, staż pracy oraz stopień niepełnosprawności przewidziano udział min. 45 os. powyżej 45 r.ż (38 K i 7 M), 14 os. niepełnosprawnych (10 K i 4 M). Osoby z przewidzianej do rekrutowania gr. docelowej to os. posiadające co najmniej wykształcenie średnie (lub wyższe w przypadku wyboru studiów podypl.). Od wykonawców usług będziemy wymagać aby pomieszczenia były dostosowane do potrzeb os. niepełnosprawnych.

Wybór grupy docelowej spełnia kryteria wskazane w SzOP i odpowiada istniejącym zasobom ludzkim instytucji objętych wsparciem i zapotrzebowaniu opisanemu w 3.1.

Bariera jakie napotykają pracownicy PSZ to:

- brak środków i czasu na podwyższanie swoich kompetencji;
- brak wiedzy dot. rozwiązań usprawniających wykonywanie obowiązków służbowych, w tym profesjonalnego przygotowania do pracy w sferze umiejętności interpersonalnych, nowoczesnych metod zdobywania i utrwalania wiedzy, technik pracy z klientem, trendów na rynku pracy itp.;
- uboga oferta form wsparcia dedykowanych PSZ;
- dezaktualizowane kwalifikacje względem wymagań pracodawcy;
- brak wewnętrznych działań wspierających i motywujących pracowników (pozafinansowe metody motywacyjne).
- brak wsparcia dostosowanego do potrzeb grupy 45+ (tempo pracy, indywid. podejście do Uczest.) oraz obawa przed "ośmieszeniem" ze strony młodszego koleżeństwa, nieufność względem nowych rozwiązań.

Projekt umożliwi eliminację ww. barier, a z przeprowadzonej diagnozy opisanej w pkt 3.1 wynika, że ponad 80% pracowników tych instytucji zainteresowanych jest udziałem w proponowanym wsparciu, stąd zakładana ilość os. jest możliwa do osiągnięcia.

W projekcie założono możliwość wyboru maks. 3 form wsparcia. Stąd założona liczba miejsc szkoleniowych 282 a na studia 30. Uczestnicy oczekują ciekawych, wartościowych co do treści i form kierunków szkoleń i studiów, zgodnych z zakresem wykonywanych obowiązków. Ponadto zwrot kosztów dojazdu, noclegu, wyżywienia wyeliminuje barierę kosztową i zapewni komfortowe warunki podnoszenia wiedzy (wyżywienie nie obejmuje uczestników st.podyplomowych).

Z uwagi na zamkniętą grupę uprawnionych pracowników instytucji PSZ informacja o projekcie będzie przekazana bezpośrednio do wszystkich urzędów pracy z Mazowsza za pośrednictwem poczty tradycyjnej i mailowej oraz będzie zamieszczona na stronie internetowej www.wup.mazowsze.pl.

W ramach zaplanowanej rekrutacji os. zainteresowane wypełnią formularz rekrut. (do pobrania na stronie www. i do odesłania głównie za pośrednictwem poczty do biura projektu w Płocku), który zawierać będzie dane os., zakres obowiązków, deklarację udziału w projekcie oraz wybrany/-e formy wsparcia. Wymagane załączniki do formularza: oświadczenie o zgodzie na przetwarzanie danych osobowych, zapoznaniu się z regulaminem projektu oraz kopię dowodu tożs.

Kryteria rekrutacji:

- zakres posiadanych obow.-przede wszystkim kluczowi pracownicy PSZ;
- preferencja os.45+;
- preferencja mężczyzn;
- kolejność zgłoszenia (kryterium konieczne w przypadku osób o podobnych kwalifikacjach-stanowisko, płeć, wiek).

Dokumenty analizowane będą przez pracowników biura, pod kątem spełnienia wymogów formalnych. Dla zminimalizowania ryzyka nie osiągnięcia założonych celów, stworzona zostanie lista rezerw., w przypadku rezygn.os.zakwalif. jej miejsce zajmie os. z listy rezerwowej. Zatwierdzenia ostatecznej listy na poszczególne formy wsparcia dokona Koordynator. Lista zamieszczona zostanie w siedzibie Biura projektu i na stronie www. Informacja o zakwalifikowaniu przekazana zostanie tel. lub mailowo. Os. zakwalifikowane podpiszą umowy udziału we wsparciu i deklarację udziału w proj. Szczegółowe zasady prowadzenia naboru i rekrutacji, z podaniem terminów określi regulamin. Wykazane metody rekrutacji wynikają z doświadczenia projektodawcy w realizacji podobnych projektów. Przez cały czas rekrutacji będzie prowadzony monitoring zachowania w proj. równości szans K i M. Z uwagi na bardzo duże zainteresowanie proj. nie przewiduje się żadnych trudności z rekrutacją uczest.

3.2.1 Przewidywana liczba osób/instytucji objętych wsparciem EFS w ramach projektu i ich status (ilościowe)

Status uczestnika	Liczba osób		
	K	M	O
Bezrobotni	0	0	0
w tym osoby długotrwale bezrobotne	0	0	0
Osoby nieaktywne zawodowo	0	0	0
w tym osoby uczące lub kształcące się	0	0	0
Zatrudnieni	145	29	174
w tym rolnicy	0	0	0
w tym samozatrudnieni	0	0	0
w tym zatrudnieni w mikroprzedsiębiorstwach	0	0	0
w tym zatrudnieni w małych przedsiębiorstwach	0	0	0
w tym zatrudnieni w średnich przedsiębiorstwach	0	0	0
w tym zatrudnieni w dużych przedsiębiorstwach	0	0	0
w tym zatrudnieni w administracji publicznej	145	29	174
w tym zatrudnieni w organizacjach pozarządowych	0	0	0
Ogółem	145	29	174
w tym osoby należące do mniejszości narodowych i etnicznych	0	0	0
w tym migranci	0	0	0
w tym osoby niepełnosprawne	10	4	14
w tym osoby z terenów wiejskich	0	0	0

Przedsiębiorstwa objęte wsparciem	Liczba
Mikroprzedsiębiorstwa	0
Małe przedsiębiorstwa	0
Średnie przedsiębiorstwa	0
Duże przedsiębiorstwa	0

3.3 Zadania		
<p>1. Przygotuj poszczególny opis zadania do danego celu osiągnięcia przy czym siłą realizacja danego zadania 2. Opis zadania podejmowane w projekcie, zgodnie z chronologią zadań wskazaną w budżecie i harmonogramie wraz z uzasadnieniem 3. Opis produktu, które będą wytworzone w ramach realizacji zadań</p>		
Nr	Nazwa zadania	Szczegółowy opis zadania i produktów, które będą wytworzone w ramach jego realizacji
1	<p>SKOLENIA I STUDIA PODYPLOMOWE (od VIII.2013 do XI.2014) liczba m.szkołeniowych - 282, m. na studiach podypl. - 30</p>	<p>W ramach tego zadania zostanie przeprowadzony nabór i rekrutacja osób do projektu zgodnie z pkt. 3.2. wszystkie szkolenia i studia podyplomowe będą realizowane zgodnie z prawem zamówień publicznych. W zapisach każdego postępowania będą warunki wymagające od wykonawców swobodnego korzystania z usługi przez os. niepełnospr. Przewiduje się realizację szkoleń w Płocku w okresie od sierpnia do grudnia 2013 r. oraz od marca do listopada 2014 r. Zajęcia szkoleniowe będą realizowane m.in. w formie wykładów, ćwiczeń, analizy przypadków czy dyskusji kierowanej przez trenera itp. Każde ukończone szkolenie zostanie potwierdzone imiennym certyfikatem, potwierdzającym posiadaną wiedzę i umiejętności, oznaczone zgodnie z zasadami wizualizacji projektów EFS PO KL.</p> <p>1.Szkol. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Szkol. obejmujące swoim zakresem nowelizację zapisów ustawy. Pozwoli na nabywanie i usystematyzowanie wiedzy z zakresu przepisów ustawy na której opiera się praca wszystkich pracowników PSZ. Przewidziano 60 miejsc – 2 gr., w ramach trzydniowego zjazdu szkoleniowego – 24 h.</p> <p>2.Szkol. Metoda hiszpańska Celem szkolenia jest zdobycie wiedzy dotyczącej skutecznej metody pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, wzmocniającej ich motywację do poszukiwania zatrudnienia. Ponadto, rozwinięcie umieję. w zakresie: analizy zasobów klienta i angażowania go do budowania spójnego projektu zawodowego. Założono 10 miejsc, w ramach trzydniowego zjazdu – 20 h.</p> <p>3.Szkol. Metoda edukacyjna Poznanie podstaw metody i nabywanie umieję.praktycznego zastosowania podejścia edukacyjnego w poradnictwie zawodowym w formie indywidualnej i grupowej. Założono 10 miejsc w ramach pięciodniowego zjazdu – 40 h.</p> <p>4.Szkol. Emisja głosu i relaksacja Celem zajęć będzie pokazanie technik które pozwolą na mówienie nie powodujące forsowania głosu i zmęczenia gardła, tak aby mówienie było przyjemne zarówno dla mówiącego jak i słuchaczy. Założono 20 miejsc, w 2 gr, w ramach trzydniowego zjazdu – 24 h.</p> <p>5. Warsztat Praca z trudnym klientem Warsztat służący profesjonalnemu przyg. do pracy w sferze umiej. interpersonalnych, rozwinięciu umiejętności poszukiwania i stosowania technik radzenia sobie z problemami zawodowymi i usprawnieniu kontaktu z otoczeniem. Dla zwiększenia efektywności szkół. będzie realizowane metodą Horse Assisted z udziałem konia co ma podwyższyć efektywność szkolenia. Założono 30 miejsc - 3 gr, w ramach dwudniowego zjazdu – 16 h.</p> <p>6.Szkol. Coaching Jest to nowoczesne i skuteczne narzędzie rozwoju zawod. całkowicie dostosowane do indywidualnych potrzeb pracowników. Koncentruje się na osiągnięciu nowych celów, rozwiązywaniu problemów, pokonaniu ograniczeń i</p>
	Cel szczegółowy projektu	<p>Wzrost wiedzy i umiejętności 155 (123 K i 32 M) pracowników PSZ z terenu Mazowsza poprzez szkolenia od VIII.2013 do XII. 2014r.</p> <p>Wzrost kwalifikacji zawodowych przez 30 (24K i 6M) pracow.PSZ z terenu Mazowsza poprzez ukończenie studiów podyplomowych od IX.2013 do VII.2014</p> <p>Podniesienie motywacji i samooceny u co najmniej 174 (145 K i 29 M) pracowników PSZ na terenie Mazowsza, od IV.2013 do XII.2014</p>

wprowadzaniu zmian. Założono 52 miejsca - 5 gr, w ramach czterodniowego zjazdu - 32 h.

7. Szkol. Narzędzia psychologiczne w doradztwie zawodowym
 Szkolenia z analizy możliwości wykorzystania wiedzy psych. w procesie indywidualnego i grupowego doradztwa zawodowego. Założono 10 miejsc, w ramach trzydniowego zjazdu - 24 h.

8. Szkol. Kultura zawodu - niepisany kodeks zasad obsługi klienta oraz współpracy w zespole pracowniczym
 Celem będzie rozwinięcie kluczowych umiejętności niezbędnych do świadczenia wysokiej jakości usług w relacjach z klientem opartej na harmonijnej współpracy wewnątrz zespołu. Założono 10 miejsc, w ramach dwudniowego zjazdu - 16 h.

11. Studia podyplomowe
 Kierunek studiów będzie zbieżny z zakresem wykonywanych obowiązków służbowych. Przewiduje się, iż będą to studia z zakresu doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Założono udział w studiach dwusemestralnych (10 m-cy), przy założeniu iż będą 2 trzydniowe zjazdy w miesiącu. Przyjmuje się że studia będą odbywały się na uczelni warszawskiej, w okresie od września 2013 do lipca 2014 r.

14. Szkol. Profilaktyka wypalenia zawodowego.
 Celem jest poznanie i rozpoznanie zjawiska wypalenia zawodowego, a także jego determinantów. Założono 20 miejsc - 2 gr., w ramach trzydniowego zjazdu - 24 h.

15. Szkol. Zarządzanie czasem pracy poprzez świadome zarządzanie sobą.
 Celem jest uświadomienie i nauczenie uczestników efektywnego działania, wyznaczania sobie mierzalnych celów, metod zarządzania czasem. Założono 20 miejsc - 2 gr., w ramach czterodniowego zjazdu - 32 h.

16. Szkol. Praca z trudnym klientem - trening asertywności.
 Celem jest poznanie asertywnych technik, zachowań poprawiających skuteczność w kontaktach z ludźmi. Założono 10 miejsc - 1 gr., w ramach trzydniowego zjazdu - 24 h.

17. Szkol. Warsztat rozwoju osobistego. Cel-rozwijanie umiejętności interpersonalnych i budowania relacji z klientem. Dla zwiększenia efektywności realizowane metodą Horse Assisted Education. Założono 10 miejsc, w ramach dwudniowego zjazdu, w sumie 16 h.

18. Szkol. - Komunikacja interpersonalna - schematy komunikacji i kompet. w tym komunikacji niewerbalnej. Umiej. pracy w zespole, wyznaczenie i dążenie do celu. Dla zwiększenia efektywności realizowane metodą Horse Assisted Education. Zał. 10 miejsc, w ramach dwudniowego zjazdu, w sumie 16 h.

19. Szkolenie - Budowanie relacji z klientami - wzbudzenie zaufania klienta, emocje w relacji z klientem. Dla zwiększenia efektywności realizowane metodą Horse Assisted Education. Zał. 10 miejsc, w ramach dwudniowego zjazdu, w sumie 16 h.

PRODUKTY:
 - 14 rodzajów szkoleń
 - 588 godz. szkoleń/warsztatów
 - 282 komplety materiałów szkoleniowych
 - minimum 28 dyplomów ukończenia studiów
 - minimum 280 certyfikatów ukończenia szkoleń
 Mierzone na podstawie list obecności (min. 80 % godzin), deklaracji

		uczestnictwa w projekcie, umów o udzielenie wsparcia, raportów szkoleniowych (1 raport na grupę), wizytacji pracownika biura na zajęciach (min. 1 na grupę), kopii certyfikatów szkoleniowych i dyplomów ukończenia studiów. Za całe zadanie odpowiedzialny będzie zespół projektowy, szczególnie pracownicy biura projektu oraz wybrane firmy szkoleniowe z doświadczeniem i wykwalifikowaną kadrą.
2	WSPÓŁPRACA PONADNARODOWA	
3	ZARZĄDZANIE PROJEKTEM	Opis w punkcie 3.7

3.4 Ryzyko nieosiągnięcia założeń projektu (dotyczy projektów, których wnioskowana kwota dofinansowania jest równa albo przekracza 2 mln zł)

1. Zidentyfikuj sytuacje, których wystąpienie utrudni lub uniemożliwi osiągnięcie celów szczegółowych projektu lub wskaźników pomiaru celów
2. Wskaż sposób identyfikacji wystąpienia takiej sytuacji (zajęcia ryzyka)
3. Opisz działania, które zostaną podjęte, aby zapobiec wystąpieniu ryzyka i jakie będą mogły zostać podjęte, aby zminimalizować skutki wystąpienia ryzyka

3.5 Oddziaływanie projektu

1. Opisz, w jaki sposób osiągnięcie celu głównego projektu przyczyni się do osiągnięcia oczekiwanych efektów realizacji Priorytetu PO KL
2. Opisz wartość dodaną projektu

Oczekiwany efekt realizacji PO KL

Opis wpływu realizacji celu głównego projektu i planowanych do osiągnięcia w jego ramach wskaźników na osiągnięcie oczekiwanego efektu realizacji Priorytetu PO KL

W projekcie zagwarantowano udział co najmniej 174 kluczowych pracowników PSZ, co wpłynie istotnie na podniesienie usług świadczonych na rzecz os. bezrobotnych i biernych zawod., w tym wczesną identyfikację potrzeb klientów instytucji rynku pracy i diagnozę możliwości ich rozwoju zawod. oraz zwiększenie dostępności usług pośrednictwa pracy i doradztwa zawod. Osiągnięcie tego celu będzie możliwe dzięki zapewnieniu wsparcia wysokiej jakości-nowoczesnych, autorskich metod szkol., trenerów z dośw. w prowadzeniu tego typu wsparcia i możliwość wyboru indywidualnej ścieżki wsparcia. Efekty jakościowe, wpłyną na realizację celu głównego poprzez nabycie konkretnych umiejętności i uzyskanie udokumentowanych kwalif. niezbędnych w związku ze specyfiką pracy w PSZ a umożliwienie wyboru 3 typów wsparcia przez jedną os. gwarantować będzie trwałość projektu.

Wartością dodaną projektu jest wybór form, jakości i różnorodności wsparcia, niemożliwego do realizacji w takim zakresie bez wsparcia z EFS a przez to możliwość świadczenia wysokiej jakości usług na rzecz klienta PSZ.

Objęcie 100% kluczowych pracowników PSZ szkoleniami realizowanymi w systemie pozaszkolnym, istotnymi z punktu widzenia regionalnego rynku pracy.

3.6 Potencjał i doświadczenie projektodawcy

1. Opisz doświadczenie projektodawcy/partnerów w realizacji podanych przedsięwzięć/projektów
2. Przedstaw informacje potwierdzające potencjał finansowy projektodawcy/partnerów do realizacji projektu

WUP w W-wie, w tym placówka Filia, posiada duże dośw. w realizacji proj.współfin.z EFS.Obecnie realizujemy 13 proj.z Działania 6.2 PO KL o łącznej wartości 41.513.672,75 PLN skier.do 744 os.zainteresowanych otwarciem własnej firmy.Posiadamy też dośw.w realizacji proj.szukoleniowych.Od 2009r.zrealizowaliśmy(i nadal realizujemy) proj.służące podnoszeniu kwalif.pracowników w tym PSZ.
-od 01.04.2009-19.06.2009r.projek t-"Dobry pracownik-przyszłość firmy", 2.1 ZPORR o wart.2.980.000 PLN, skierowany do 770 prac.PSZ oraz os.prac.,gotowych podnieść swoje kwalif.zawod;

-od 01.04 do 31.12.2009 projekt "Komputer przyj@zny urzędnikowi" (wart.494.000 PLN), w którym 180 prac.PSZ z Mazowsza podniosło swoje kwalif.uczestnicząc w szkol.w zakresie obsługi prog.komput.;

-od 01.06.2009 do 30.07.2010.prac.PSZ uczestniczył w studiach podopl.realizowanych przez WUP w ramach projektu z Poddziałania 6.1.2,o łącznej wart.1.000.000PLN.

-od 01.09.2010.do 30.11.2012 realiz. proj.z Działania 9.4 PO KL(wart.4.347.458 PLN),w którym przewidziano studia podn.kwalif.nauczycieli,prac. szkół i pozostałych plac.oświatowych z Mazowsza.

Ponadto realizujemy również proj.w ramach Poddz.8.1.2 i 7.1.2 PO KL. Zakładane wskaźniki pomiaru celu głównego i celów szczegółowych, zrealizowanych proj. zostały osiągnięte. Wydatki WUP w W-wie w 2011r.to 61.324.410,07 PLN.

3.7 Opis sposobu zarządzania projektem

1. Opis, w jaki sposób projekt będzie zarządzany (z uwzględnieniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn)
2. Opis, jakie zaplecze techniczne oraz jaka kadra zaangażowane będą w realizację projektu (wskaz osoby/stanowiska w projekcie i ich niezbędne kompetencje)
3. Uzasadnij wybór partnerów projektu (jeżeli dotyczy)
4. Opisz rolę partnerów (zadania, za które odpowiedzialny będzie każdy z partnerów) lub innych instytucji zaangażowanych w projekt (jeżeli dotyczy)
5. Opisz, wykonanie których zadań realizowanych w ramach projektu będzie zlecane innym podmiotom i uzasadnij zlecenie realizacji zadań (w przypadku, gdy wykonanie zadań realizowanych w ramach projektu będzie zlecane innym podmiotom)
6. Opisz działania, jakie będą prowadzone w celu monitoringu projektu i jego uczestników

Zarządzanie obejmie Filia w Płocku i udostępni pomieszczenia i sprzęt na potrzeby biura proj. W Filii powołany zostanie zespół projektowy z doświadczeniem przy realizacji proj., działający zgodnie ze strukturą organizacyjną WUP i regulaminem. Komunikacja odbywać się będzie na bieżąco. Proces podejmowania decyzji oparty będzie o paritet płci a os. zaangażowane do proj. posiadać będą wiedzę w zakresie przestrzegania zasady równości szans w tym równości płci. Skład Zespołu:1)KOORDYNATOR-Dyr.Filii-nadzór, kontrola i koordynacja realizacja.2)KIEROWNICZKA-kie r. zespołu płockiej Filii odpow.za nadzór nad meryt. zawartością dokumentów, rozliczanie projektu, kontakt z wykonawcami, oboje bezkosztowo; oboje w ramach obow.służb. 3)Pracownik biura-1 prac.Filii,oddeleg.do proj.w wym. 1/2 etatu oraz 4) Pracownik biura (1os*1etat*21 m-cy-caly okres real.), oboje odpowiedzialni za bieżący monitoring, organizację logistyczną szkoleń, przygotowanie dokumentacji projektu, w tym zam. publicznych, nabór i rekrutację uczestników, kontakt z wykonawcami, ewaluacje.

W proj. założono, biorąc pod uwagę kompleksowość i jakość założonych usług, zlecenie na zewnątrz usług szkol., noclegu, wyżywienia i dowóz Uczestników wybranych, zgodnie z ustawą PZP i w oparciu o doświadczenie w realiz.ww.przedsięwzięć. Od firmy szkoleniowej wymagane będzie doświadczenie, materiały szkoleniowe, wykwalif. trenerów. Szkolenia będą prowadzone w ośrodkach z kompleksową bazą noclegowo-szkoleniową(sale, sprzęt itp.). Monitoring prowadzony będzie przez cały projekt.Uczest.wypełniać będą min.2 ankiety przy udziale w każdej formie wsparcia. Do prowadzenia ewal. zobowiązani będą też wykonawcy usług szkol. Ponadto prowadz.będzie kontrola na miejscu, pod kątem prawidłowości realiz.wsparcia i zadowolenia Uczest.i konsultacje z Uczest.w tym z KiM,co do adekwatności realiz.wsparcia względem potrzeb. Wydatki w proj.nie są i nie będą współfinans.z innych wspólnot.instr.finans.,w tym innych funduszy strukt.

IV. BUDŻET PROJEKTU

Kategoria	2013	2014	Ogółem
4.1 Koszty ogółem (4.1.1 + 4.1.2)	360 114,45 zł	325 369,00 zł	685 483,45 zł
4.1.1 Koszty bezpośrednie	350 323,98 zł	325 369,00 zł	675 692,98 zł
4.1.1.1 w tym stawki jednostkowe	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł
4.1.1.2 w tym kwoty ryczałtowe	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł
Zadanie 1: SZKOLENIA I STUDIA PODYPŁOMOWE (od VIII.2013 do XI.2014) liczba m.szkoeniowych - 282, m. na studiach podypl. - 30	298 499,15 zł	255 072,90 zł	553 572,05 zł
Współpraca ponadnarodowa	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł
Zarządzanie projektem	51 824,83 zł	70 296,10 zł	122 120,93 zł
w tym koszty personelu	49 301,55 zł	69 639,15 zł	118 940,70 zł
4.1.2 Koszty pośrednie	9 790,47 zł	0,00 zł	9 790,47 zł
rozliczane ryczałtem	0,00 %	0,00 %	0,00 %
4.1.3 Cross-financing w kosztach ogółem	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł
jako % wartości projektu ogółem (4.1.3/4.1)	0,00 %	0,00 %	0,00 %
4.1.4 Współpraca ponadnarodowa w kosztach ogółem	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł
jako % wartości projektu ogółem (4.1.4/4.1)	0,00 %	0,00 %	0,00 %
4.2 Wkład własny	54 017,17 zł	48 805,35 zł	102 822,52 zł
4.2.1 w tym wkład niepieniężny	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł
4.2.2 w tym wkład prywatny	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł
4.3 Wnioskowane dofinansowanie (4.1 – 4.2)	306 097,28 zł	276 563,65 zł	582 660,93 zł

4.4 Oświadczam, iż ww. kwoty są kwotami zawierającymi VAT

4.5 Koszt przypadający na jednego uczestnika:

3 939,56 zł

WICEDYREKTOR
 ds. Usług Rynku Pracy

Aleksander Kornatowski

V. OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że informacje zawarte w niniejszym wniosku są zgodne z prawdą.

Oświadczam, że instytucja którą reprezentuję nie zalega z uiszczaniem podatków, jak również z opłacaniem składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, Fundusz Pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych lub innych należności wymaganych odrębnymi przepisami.

Oświadczam, że jestem uprawniony do reprezentowania beneficjenta w zakresie objętym niniejszym wnioskiem.

Oświadczam, że instytucja, którą reprezentuję nie podlega wykluczeniu, o którym mowa w art. 207 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240, z późn. zm.).

Oświadczam, że projekt jest zgodny z właściwymi przepisami prawa wspólnotowego i krajowego, w tym dotyczącymi zamówień publicznych oraz pomocy publicznej.

Oświadczam, że zadania przewidziane do realizacji i wydatki przewidziane do poniesienia w ramach projektu nie są i nie będą współfinansowane z innych wspólnotowych instrumentów finansowych, w tym z innych funduszy strukturalnych Unii Europejskiej.

Oświadczam, że informacje zawarte w niniejszym wniosku dotyczące pomocy publicznej w żądanej wysokości, w tym pomocy *de minimis*, o którą ubiega się beneficjent pomocy, są zgodne z przepisami ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.) oraz z przepisami właściwego programu pomocowego.¹⁾


Jednocześnie wyrażam zgodę na udostępnienie niniejszego wniosku innym instytucjom oraz ekspertom dokonującym ewaluacji i oceny.

¹⁾ Dotyczy wyłącznie projektów objętych zasadami pomocy publicznej.

Data wypełnienia wniosku: 09.06.2014

Pieczęć i podpis osoby/ób uprawnionej/nych do podejmowania decyzji wiążących w stosunku do beneficjenta.*

RZĄD PRACY w Warszawie
Warszawa, ul. Młynarska 16
tel. 22 78-44-00, fax 578-44-07

WICEDYREKTOR
Krzysztof Dykiński

Aleksander Kornatowski

* obowiązek opatrzenia wniosku pieczęcią i podpisem nie dotyczy wniosków składanych jedynie w formie elektronicznej za pośrednictwem elektronicznej platformy usług administracji publicznej (ePUAP) lub w inny równoważny sposób

OŚWIADCZENIE PARTNERA/ÓW PROJEKTU

Ja/my niżej podpisany/a/i oświadczam/y, że

- zapoznałem/łam/liśmy się z informacjami zawartymi w niniejszym wniosku o dofinansowanie;
- zobowiązuję/emy się do realizowania projektu zgodnie z informacjami zawartymi w niniejszym wniosku o dofinansowanie.

* obowiązek opatrzenia wniosku pieczęcią i podpisem nie dotyczy wniosków składanych jedynie w formie elektronicznej za pośrednictwem elektronicznej platformy usług administracji publicznej (ePUAP) lub w inny równoważny sposób

Wypełnienie tej części nie jest wymagane

W przygotowaniu wniosku korzystałem/am z:

- nie korzystałem/am z pomocy
- szkolenia, doradztwa Regionalnego Ośrodka EFS w
- pomocy Punktu Informacyjnego w
- pomocy prywatnego konsultanta/płatnych szkoleń, doradztwa
- inne

Szczegółowy budżet projektu

Kategoria	Cross-financing (T/N)	Pomoc publiczna i pomoc de minimis (T/N)	Stawka jednostkowa (T/N)	Zadanie zlecone (T/N)	j.m.	2013		
						Liczba	Cena jednost.	Łącznie
KOSZTY OGÓLEM (4.1)								
KOSZTY BEZPOŚREDNIE (4.1.1)								
Zadanie 1 - SZKOLENIA I STUDIA PODYPLOMOWE (od VIII.2013 do XI.2014) liczba m.szukeniowych - 282, m. na studiach podopl. - 30								
1. Szkolenie - Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	NIE	NIE	NIE	TAK	grupa	2,00	6 665,00 zł	13 330,00 zł
2. Szkolenie - Metoda hiszpańska	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	10,00	1 050,00 zł	10 500,00 zł
3. Szkolenie - Metoda edukacyjna	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	10,00	1 350,00 zł	13 500,00 zł
4. Szkolenie - Emisja głosu i relaksacja	NIE	NIE	NIE	TAK	grupa	2,00	4 956,25 zł	9 912,50 zł
5. Warsztat - Praca z trudnym klientem	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	30,00	1 063,54 zł	31 906,20 zł
6. Warsztat - Coaching	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	20,00	622,00 zł	12 440,00 zł
7. Szkolenie - Narzędzia psychologiczne w doradztwie zawodowym	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	10,00	325,60 zł	3 256,00 zł
8. Szkolenie - Kultura zawodu-niepisany kodeks zasad obsługi klienta oraz współpracy w zespole pracowniczym	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	10,00	565,00 zł	5 650,00 zł
9. STUDIA PODYPLOMOWE	NIE	NIE	NIE	TAK	semestr	1,00	73 146,25 zł	73 146,25 zł
10. Noclegi	NIE	NIE	NIE	NIE	osobonocleg	400,00	130,88 zł	52 352,00 zł
11. Wyżywienie	NIE	NIE	NIE	NIE	osobodni	340,00	147,00 zł	49 980,00 zł
12. Zwrot kosztów dojazdu	NIE	NIE	NIE	NIE	cykl	1,00	11 426,20 zł	11 426,20 zł
13. Wynajem sal szkoleniowych	NIE	NIE	NIE	NIE	ilość szkoleń	8,00	1 387,50 zł	11 100,00 zł

14. Szkolenie - Profilaktyka wypalenia zawodowego	NIE	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	0,00	0,00 zł	0,00 zł
15. Szkolenie - Zarządzanie czasem pracy poprzez świadome zarządzanie sobą	NIE	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	0,00	0,00 zł	0,00 zł
16. Szkolenie - Praca z trudnym klientem - trening asertywności	NIE	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	0,00	0,00 zł	0,00 zł
17. Warsztat rozwoju osobistego	NIE	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	0,00	0,00 zł	0,00 zł
18. Szkolenie - komunikacja interpersonalna	NIE	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	0,00	0,00 zł	0,00 zł
19. Szkolenie - Budowanie relacji z klientami	NIE	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	0,00	0,00 zł	0,00 zł
2. Zadanie - Współpraca ponadnarodowa									0,00 zł
20.	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE		0,00	0,00 zł	0,00 zł
3. Zadanie - Zarządzanie projektem									51 824,83 zł
21. Zatrudnienie 1 pracownika - etat, wynagrodzenie wraz z pochodnymi	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	rok	1,00	26 991,15 zł	26 991,15 zł
22. Oddelegowanie 1 pracownika - 1/2 etatu, wynagrodzenie wraz z pochodnymi	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	rok	1,00	22 310,40 zł	22 310,40 zł
23. Dodatkowe wynagrodzenie roczne "13" - osoba zatrudniona	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	osoba	0,00	0,00 zł	0,00 zł
24. Dodatkowe wynagrodzenie roczne "13" - osoba oddelegowana	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	osoba	0,00	0,00 zł	0,00 zł
25. Delegacje w ramach projektu	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	cykl	1,00	2 523,28 zł	2 523,28 zł
KOSZTY POŚREDNIE (4.1.2)									9 790,47 zł
w tym objęte pomocą publiczną									0,00 zł
Koszty pośrednie rozliczane ryczałtem					NIE				0,00 %
1. materiały biurowe, w tym papier						komplet	1,00	1 998,27 zł	1 998,27 zł
2. tonery do drukarki						sztuka	20,00	359,61 zł	7 192,20 zł
3. doładowania telefonu						doładowanie	12,00	50,00 zł	600,00 zł
Cross-financing w Kosztach ogółem (4.1.3)									0,00 zł
									0,00 %
Współpraca ponadnarodowa w Kosztach ogółem (4.1.4)									0,00 zł
									0,00 %
Wydatki objęte pomocą pozostałą									360 114,45 zł
Wydatki objęte pomocą publiczną i pomoc de minimis									0,00 zł
Wkład prywatny									0,00 zł

Szczegółowy budżet projektu

Kategoria	Cross-financing (T/N)	Pomoc publiczna i pomoc de minimis (T/N)	Stawka jednostkowa (T/N)	Zadanie zleczone (T/N)	j.m.	2014		
						Liczba	Cena jednost.	łącznie
KOSZTY OGÓLEM (4.1)								
KOSZTY BEZPOŚREDNIE (4.1.1)								
Zadanie 1 - SZKOLENIA I STUDIA PODYPLOMOWE (od VIII.2013 do XI.2014) liczba m.szkoleniowych - 282, m. na studiach podopl. - 30								
1. Szkolenie - Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	NIE	NIE	NIE	TAK	grupa	0,00	0,00 zł	0,00 zł
2. Szkolenie - Metoda hiszpańska	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	0,00	0,00 zł	0,00 zł
3. Szkolenie - Metoda edukacyjna	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	0,00	0,00 zł	0,00 zł
4. Szkolenie - Emisja głosu i relaksacja	NIE	NIE	NIE	TAK	grupa	0,00	0,00 zł	0,00 zł
5. Warsztat - Praca z trudnym klientem	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	0,00	0,00 zł	0,00 zł
6. Warsztat - Coaching	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	32,00	500,00 zł	16 000,00 zł
7. Szkolenie - Narzędzia psychologiczne w doradztwie zawodowym	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	0,00	0,00 zł	0,00 zł
8. Szkolenie - Kultura zawodu-niepisany kodeks zasad obsługi klienta oraz współpracy w zespole pracowniczym	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	0,00	0,00 zł	0,00 zł
9. STUDIA PODYPLOMOWE	NIE	NIE	NIE	TAK	semestr	1,00	97 575,00 zł	97 575,00 zł
10. Noclegi	NIE	NIE	NIE	NIE	osobonocleg	468,00	123,50 zł	57 798,00 zł
11. Wyżywienie	NIE	NIE	NIE	NIE	osobodni	298,00	58,00 zł	17 284,00 zł
12. Zwrot kosztów dojazdu	NIE	NIE	NIE	NIE	cykl	1,00	16 610,72 zł	16 610,72 zł
13. Wynajem sal szkoleniowych	NIE	NIE	NIE	NIE	ilość szkoleń	1,00	601,18 zł	601,18 zł
14. Szkolenie - Profilaktyka wypalenia zawodowego	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	20,00	213,60 zł	4 272,00 zł
15. Szkolenie - Zarządzanie czasem pracy poprzez świadome zarządzanie sobą	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	20,00	252,80 zł	5 056,00 zł

16. Szkolenie - Praca z trudnym klientem - trening asertywności	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	10,00	237,60 zł	2 376,00 zł
17. Warsztat rozwoju osobistego	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	10,00	1 250,00 zł	12 500,00 zł
18. Szkolenie - komunikacja interpersonalna	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	10,00	1 250,00 zł	12 500,00 zł
19. Szkolenie - Budowanie relacji z klientami	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	10,00	1 250,00 zł	12 500,00 zł
2. Zadanie - Współpraca ponadnarodowa	0,00 zł							
20.	NIE	NIE	NIE	NIE		0,00	0,00 zł	0,00 zł
3. Zadanie - Zarządzanie projektem	70 296,10 zł							
21. Zatrudnienie 1 pracownika - etat, wynagrodzenie wraz z pochodnymi	NIE	NIE	NIE	NIE	rok	1,00	36 330,47 zł	36 330,47 zł
22. Oddelegowanie 1 pracownika - 1/2 etatu, wynagrodzenie wraz z pochodnymi	NIE	NIE	NIE	NIE	rok	1,00	29 183,64 zł	29 183,64 zł
23. Dodatkowe wynagrodzenie roczne "13" - osoba zatrudniona	NIE	NIE	NIE	NIE	osoba	1,00	2 294,25 zł	2 294,25 zł
24. Dodatkowe wynagrodzenie roczne "13" - osoba oddelegowana	NIE	NIE	NIE	NIE	osoba	1,00	1 830,79 zł	1 830,79 zł
25. Delegacje w ramach projektu	NIE	NIE	NIE	NIE	cykl	1,00	656,95 zł	656,95 zł
KOSZTY POŚREDNIE (4.1.2)	0,00 zł							
w tym objęte pomocą publiczną	0,00 zł							
Koszty pośrednie rozliczane ryczałtem	0,00 %							
1. materiały biurowe, w tym papier					komplet	0,00	0,00 zł	0,00 zł
2. tonery do drukarki					sztuka	0,00	0,00 zł	0,00 zł
3. doładowania telefonu					doładowanie	0,00	0,00 zł	0,00 zł
Cross-financing w Kosztach ogółem (4.1.3)	0,00 zł							
	0,00 %							
Współpraca ponadnarodowa w Kosztach ogółem (4.1.4)	0,00 zł							
	0,00 %							
Wydatki objęte pomocą pozostałą	325 369,00 zł							
Wydatki objęte pomocą publiczną i pomoc de minimis	0,00 zł							
Wkład prywatny	0,00 zł							

WICEDYREKTOR
ds. Usług Rynku Pracy

Szczegółowy budżet projektu

Kategoria	Cross-financing (T/N)	Pomoc publiczna i pomoc de minimis (T/N)	Stawka jednostkowa (T/N)	Zadanie zlecone (T/N)	j.m.	Razem
KOSZTY OGÓŁEM (4.1)						
685 483,45 zł						
KOSZTY BEZPOŚREDNIE (4.1.1)						
675 692,98 zł						
Zadanie 1 - SZKOLENIA I STUDIA PODYPLOMOWE (od VIII.2013 do XI.2014) liczba m.szukoleniowych - 282, m. na studiach podopl. - 30						
1. Szkolenie - Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	NIE	NIE	NIE	TAK	grupa	13 330,00 zł
2. Szkolenie - Metoda hiszpańska	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	10 500,00 zł
3. Szkolenie - Metoda edukacyjna	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	13 500,00 zł
4. Szkolenie - Emisja głosu i relaksacja	NIE	NIE	NIE	TAK	grupa	9 912,50 zł
5. Warsztat - Praca z trudnym klientem	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	31 906,20 zł
6. Warsztat - Coaching	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	28 440,00 zł
7. Szkolenie - Narzędzia psychologiczne w doradztwie zawodowym	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	3 256,00 zł
8. Szkolenie - Kultura zawodu-niepisany kodeks zasad obsługi klienta oraz współpracy w zespole pracowniczym	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	5 650,00 zł
9. STUDIA PODYPLOMOWE	NIE	NIE	NIE	TAK	semestr	170 721,25 zł
10. Noclegi	NIE	NIE	NIE	NIE	osobonocleg	110 150,00 zł
11. Wyżywienie	NIE	NIE	NIE	NIE	osobodni	67 264,00 zł
12. Zwrot kosztów dojazdu	NIE	NIE	NIE	NIE	cykl	28 036,92 zł
13. Wynajem sal szkoleniowych	NIE	NIE	NIE	NIE	ilość szkoleń	11 701,18 zł
14. Szkolenie - Profilaktyka wypalenia zawodowego	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	4 272,00 zł
15. Szkolenie - Zarządzanie czasem pracy poprzez świadome zarządzanie sobą	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	5 056,00 zł
16. Szkolenie - Praca z trudnym klientem - trening asertywności	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	2 376,00 zł
17. Warsztat rozwoju osobistego	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	12 500,00 zł
18. Szkolenie - komunikacja interpersonalna	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	12 500,00 zł

19. Szkolenie - Budowanie relacji z klientami	NIE	NIE	NIE	TAK	osoba	12 500,00 zł
2. Zadanie - Współpraca ponadnarodowa						
20.	NIE	NIE	NIE	NIE		0,00 zł
3. Zadanie - Zarządzanie projektem						
21. Zatrudnienie 1 pracownika - etat, wynagrodzenie wraz z pochodnymi	NIE	NIE	NIE	NIE	rok	63 321,62 zł
22. Oddelegowanie 1 pracownika - 1/2 etatu, wynagrodzenie wraz z pochodnymi	NIE	NIE	NIE	NIE	rok	51 494,04 zł
23. Dodatkowe wynagrodzenie roczne "13" - osoba zatrudniona	NIE	NIE	NIE	NIE	osoba	2 294,25 zł
24. Dodatkowe wynagrodzenie roczne "13" - osoba oddelegowana	NIE	NIE	NIE	NIE	osoba	1 830,79 zł
25. Delegacje w ramach projektu	NIE	NIE	NIE	NIE	cykl	3 180,23 zł
KOSZTY POŚREDNIE (4.1.2)	NIE	NIE	NIE			9 790,47 zł
w tym objęte pomocą publiczną						
Koszty pośrednie rozliczane ryczałtem				NIE		0,00 %
1. materiały biurowe, w tym papier					komplet	1 998,27 zł
2. tonery do drukarki					sztuka	7 192,20 zł
3. doładowania telefonu					doładowanie	600,00 zł
Cross-financing w Kosztach ogółem (4.1.3)						0,00 zł
						0,00 %
Współpraca ponadnarodowa w Kosztach ogółem (4.1.4)						0,00 zł
						0,00 %
Wydatki objęte pomocą pozostałą						685 483,45 zł
Wydatki objęte pomocą publiczną i pomoc de minimis						0,00 zł
Wkład prywatny						0,00 zł

WICEDYREKTOR
os. Usług Rynku Pacy

Aleksander Kornatowski

L.p.	Uzasadnienie kosztów: (obowiązkowe jedynie dla cross-financing'u i kosztów rozliczanych ryczałtem)
0	<p>Uzasadnienie dla cross-financing'u i wyjaśnienie przyjętych form rozliczenia: Uzasadnienie dla kosztów pośrednich. Przyjęto iż do obsługi projektu zostanie zakupiony komplet materiałów papierniczych, w tym papier, segregatory, teczki, niezbędne do obsługi uczestników projektu. Przewiduje się zakup tonerów do drukarki kolorowej, gdzie w komplecie są 4 sztuki i przyjęto średnio koszt toneru 360 zł na podstawie ostatnio dokonanych zakupów. Dla potrzeb projektu przewiduje się zakup kart doładowujących do telefonu komórkowego. Będzie on wykorzystywany do kontaktu z uczestnikami także z pracownikami biura projektu którzy będą na bieżąco nadzorować szkolenia.</p>
1-8	<p>Uzasadnienie: Poniżej opisano podstawowy orientacyjny zakres każdego z planowanych szkoleń, który nie zmieścił się w pkt. 3.3 wniosku. Każdorazowo harmonogram będzie ustalany szczegółowo zarówno na etapie przygotowywania postępowań w ramach zamówień publicznych jak i podczas rozmów i ustalania szczegółów szkoleń z poszczególnymi wykonawcami. Ponadto od każdego z wykonawców będziemy wymagać zapewnienia uczestnikom materiałów szkoleniowych, wystawienia zaświadczeń/certyfikatów ukończenia oraz materiałów piśmienniczych. W ramach poszczególnych szkoleń planuje się:</p> <p>Poz. 1 Szkolenie Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Pozwoli na nabycie i usystematyzowanie wiedzy z zakresu przepisów ustawy na której opiera się praca wszystkich pracowników PSZ. Przewidziano 60 miejsc – 2 grupy szkoleniowe, w ramach trzydniowego zjazdu szkoleniowego – 24 godziny. Zakres tematyczny: • rynek pracy –partnerzy rynku pracy – kim oni są? • rola samorządów w tworzeniu polityki rynku pracy • Fundusz Pracy – co można sfinansować? kto i na co może wydatkować środki Funduszu Pracy? • instrumenty rynku pracy oraz aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu • jak czytać akty wykonawcze? • analiza przypadku – trudności w stosowaniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy • powiązanie ustawy z innymi aktami normatywnymi • tło nowelizacji oraz wprowadzenie do zagadnień projektu kolejnej nowelizacji Ustawy • definicje ustawowe • podejmowanie pracy przez cudzoziemców - obowiązki związane z zatrudnieniem cudzoziemców • pracownicy publicznych służb zatrudnienia • możliwości współpracy partnerskiej – obszary i zakres wspólnych działań W ramach szkolenia zorganizowano 2 grupy szkoleniowe dla 60 osób, gdzie średnio cena za osobę wyszła około 222,17 zł.</p> <p>Poz. 2 Szkolenie Metoda hiszpańska Celem szkolenia jest zdobycie wiedzy dotyczącej skutecznej metody pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, wzmacniającej ich motywację do poszukiwania zatrudnienia. Ponadto rozwinięcie umiejętności w zakresie: analizy zasobów klienta oraz angażowania go do budowania spójnego projektu zawodowego. Założono 10 miejsc, w ramach trzydniowego zjazdu – 20 godzin. Zakres tematyczny: • ogólne założenia metody – cele, definicje, struktura, adresaci. • historia metody w Polsce • podejście zorientowane na zasoby klienta. • filary systemu ułatwiającego poszukiwanie pracy – Informacja, umiejętności, planowanie, motywacja. • metodyka pracy z klientami – przesłanki teoretyczne określające wzajemny stosunek doradca – poszukujący pracy. • podstawowe techniki pracy : lokalizacja zasobów, poszerzenie zasobów, atrybucja kontroli, znajdowanie wyjątków, pytania okólne, presupozycyjne użycie języka, technika skali, projekcja przyszłości. • poszukiwanie pracy jako proces motywowany. • narzędzia pracy stosowane w podejściu zorientowanym na rozwiązania. • budowanie spójnego projektu zawodowego. • ramowy rozkład programu i proponowany schemat przebiegu. • praktyczne wykorzystanie metody - ćwiczenia wykorzystujące techniki pracy z klientem. • monitorowanie i ocena programu.</p> <p>Poz. 3 Szkolenie Metoda edukacyjna Poznanie teoretycznych podstaw metody oraz nabycie umiejętności praktycznego zastosowania podejścia edukacyjnego w poradnictwie zawodowym w formie indywidualnej i grupowej. Założono 10 miejsc w ramach pięciodniowego zjazdu – 40 godzin. Zakres tematyczny: 1. Podstawy teoretyczne Metody edukacyjnej:</p>

- Operacyjna teoria rozwoju,
- Humanistyczna koncepcja człowieka,
- Koncepcja porady,
- Koncepcja świata i zawodów.

2. Praktyczne zastosowanie Metody Edukacyjnej

- Ćwiczenia stosowane na czterech etapach procesu podejmowania decyzji,
- Ćwiczenia dotyczące samopoznania,
- Ćwiczenia dotyczące poznania świata pracy,
- Proces podejmowania decyzji.

Poz. 4 Szkolenie Emisja głosu i relaksacja

Celem zajęć będzie pokazanie technik które pozwolą na mówienie nie powodujące forsowania głosu i zmęczenia gardła, tak aby mówienie było przyjemne zarówno dla mówiącego jak i słuchaczy. Założono 20 miejsc, w 2 grupach, w ramach trzydniowego zjazdu – 24 godziny.

Zakres tematyczny:

- budowa i funkcjonowanie narządów mowy,
- ćwiczenia usprawniające motorykę ogólną ciała w połączeniu z ćwiczeniami usprawniającymi funkcjonowanie aparatu oddechowego,
- ćwiczenia relaksacyjne,
- ćwiczenia oddychania przeponowo-żebrowego,
- ćwiczenia impostacyjne,
- uruchamianie pracy rezonatorów,
- ćwiczenia usprawniające pracę narządów artykulacyjnych,
- elementy ćwiczeń artykulacyjno-dykcyjnych

Z uwagi na nieprzeliczalność wydatków poniesionych na szkolenie do dwóch miejsc po przecinku na 1 osobę zmieniono jednostkę miary z osoby na grupę - 2 grupy po 10 osób.

Poz. 5 Warsztat Praca z trudnym klientem

Warsztat służący profesjonalnemu przygotowaniu do pracy w sferze umiejętności interpersonalnych, rozwinięciu umiejętności poszukiwania i stosowania technik radzenia sobie z problemami zawodowymi i usprawnieniu kontaktu z otoczeniem. Dla zwiększenia efektywności szkolenie będzie realizowane metodą Horse Assisted z udziałem konia co ma podwyższyć efektywność szkolenia. Założono 30 miejsc w 3 grupach, w ramach dwudniowego zjazdu – 16 godzin.

Zakres tematyczny:

Warsztaty polegają na pracy z końmi, jako współtrenerami. Warsztaty nie wymagają doświadczenia w obcowaniu z końmi, zajęcia polegają na pracy z koniem, nie jest to jednak jazda na koniu ani hipoterapia. Ćwiczenia obejmują elementy obserwacji koni, prowadzenia ich do wyznaczonego celu, wspólnym pokonywaniu przeszkód, poszerzania swojej sfery komfortu, budowaniu wzajemnego zaufania i komunikacji. Warsztaty, oprócz pracy w grupie i ćwiczeń praktycznych z końmi, obejmują analizę materiału video. Praktyczne ćwiczenia odbywają się na placu maneżowym.

Korzyści z udziału w warsztatach z końmi:

- podejmowanie świadomych i odważnych decyzji i działań w przeciwieństwie do automatycznych, wyuczonych reakcji
- budowanie zaufania w relacjach z innymi ludźmi oraz w zespołach pracowniczych
- rozwój umiejętności pracy w sytuacjach niekomfortowych, przesyconych emocjami
- rozwój umiejętności szybszego przejścia od konfliktu do szukania efektywnych rozwiązań i porozumienia
- pokonanie niepewności i rozwój nowych zachowań zapewniających wzrost pewności siebie i szacunku

Poz. 6 Szkolenie Coaching

Jest to nowoczesne i skuteczne narzędzie rozwoju zawodowego całkowicie dostosowane do indywidualnych potrzeb pracowników. Koncentruje się na osiągnięciu nowych celów, rozwiązaniu problemów, pokonaniu ograniczeń i wprowadzaniu zmian.

Założono 52 miejsca w 5 grupach, w ramach czterodniowego zjazdu – 32 godziny.

Zakres tematyczny:

- formy rozwoju ludzi w organizacji
- menedżer w roli coacha
- proces coachingu: analiza sytuacji i planowanie działań
- techniki pracy coacha
- proces coachingu: realizacja zadania coachingowego i podsumowanie realizacji zadania

Poz. 7 Szkolenie Narzędzia psychologiczne w doradztwie zawodowym

Szkolenia z analizy możliwości wykorzystania wiedzy psychologicznej w procesie indywidualnego i grupowego doradztwa zawodowego.

Założono 10 miejsc, w ramach trzydniowego zjazdu – 24 godziny.

Zakres tematyczny:

- założenia, cele i możliwości procesu diagnozy psychologicznej.
- rola diagnozy psychologicznej w procesie oceny potencjału kompetencyjnego Klientów, planowania działań

	<p>aktywizacyjnych, procesu współpracy długo- i krótkoterminowej z klientem, planowania i realizacji zadań grupowej pracy z klientem.</p> <ul style="list-style-type: none"> • analiza wybranych grup metod diagnozy psychologicznej (przykładowe testy oceny potencjału kompetencyjnego, procesów poznawczych, kompetencji społecznych, funkcjonowania w różnych środowiskach). • przykładowe zastosowanie wybranych podejść i metod diagnozy psychologicznej w procesie doradztwa zawodowego (metoda obserwacji próbek zachowań, obserwacja uczestnicząca, swobodne techniki diagnozy). • analiza przebiegu procesu diagnostycznego. • analiza procesu relacji psychologa z doradcą zawodowym i innymi osobami zaangażowanymi w proces aktywizacji indywidualnej i grupowej klientów. • przykłady zastosowania wyników diagnozy psychologicznej do oceny tzw. efektów miękkich projektu (np. do oceny poziomu i kierunku zmian w zakresie wybranych kompetencji klientów projektu; wykorzystanie wyników diagnozy psychologicznej do formułowania rekomendacji końcowych projektów badawczych i społecznych). • wskazówki w zakresie dalszego kształcenia indywidualnego (korzystanie z baz danych, bibliografia prac do samodzielnego studiowania). <p>Poz. 8 Szkolenie Kultura zawodu – niepisany kodeks zasad obsługi klienta oraz współpracy w zespole pracowniczym Celem będzie rozwinięcie kluczowych umiejętności niezbędnych do świadczenia wysokiej jakości usług w relacjach z klientem opartej na harmonijnej współpracy wewnątrz zespołu. Założono 10 miejsc, w ramach dwudniowego zjazdu – 16 godzin. Zakres szkolenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zespół – współpraca w zespole, jako podstawa profesjonalnej obsługi klienta • doskonalenie umiejętności komunikowania się z trudnym klientem • umiejętność obsługi klienta • postępowanie z różnymi rodzajami klientów • zasady zachowania asertywnego podczas rozmowy z klientem • reagowanie na zarzuty i obiekcje klienta • profesjonalna rozmowa telefoniczna • profesjonalny wygląd, w tym strój urzędniczy • trudne sytuacje • utrzymywanie równowagi emocjonalnej • rozwijanie własnego potencjału zawodowego
10	<p>Uzasadnienie: NOCLEGI</p> <p>W projekcie przewiduje się w sumie 976 noclegów w cenie średnio przyjętej 139,00 zł. Cena ta obejmuje również koszt śniadania. Wg kolejności przyjętej w szczegółowym budżecie od poz. 1 do poz. 10 będzie to dla poszczególnych szkoleń:</p> <p>Poz. 1 – 120 noclegów (2 noclegi w ciągu trzydniowego zjazdu, dla 60 osób) Poz. 2 – 20 noclegów (2 noclegi w ciągu trzydniowego zjazdu, dla 10 osób) Poz. 3 – 40 noclegów (4 noclegi w ciągu pięciodniowego zjazdu, dla 10 osób) Poz. 4 – 40 noclegów (2 noclegi w ciągu trzydniowego zjazdu, dla 20 osób) Poz. 5 – 30 noclegów (1 nocleg w ciągu dwudniowego zjazdu, dla 30 osób) Poz. 6 – 120 noclegów (3 noclegi w ciągu czterodniowego zjazdu, dla 40 osób) tj. 60 noclegów w 2013r. i 60 noclegów w 2014r. Poz. 7 – 20 noclegów (2 noclegi w ciągu trzydniowego zjazdu, dla 10 osób) Poz. 8 – 10 noclegów (1 nocleg w ciągu dwudniowego zjazdu, dla 10 osób) Poz. 14 – 40 noclegów (2 noclegi w ciągu trzydniowego zjazdu, dla 20 osób) – 2014 r. Poz. 15 – 60 noclegów (3 noclegi w ciągu czterodniowego zjazdu, dla 20 osób) – 2014 r. Poz. 16 – 20 noclegów (2 noclegi w ciągu trzydniowego zjazdu, dla 10 osób) -2014 r. i w ramach studiów poz. 9 – 868 noclegów (1 nocleg, w ramach dwudniowych zjazdów, 2 razy w miesiącu przez średnio 8 miesięcy, dla 30 osób, a więc w sumie średnio 16 noclegów/osobę (1noclegx2zjazdyx8m-cy) – 400 w 2013 r i 288 w 2014 r. Cena noclegu jest uśredniona wartością ustalona na podstawie cen podawanych w internecie, brano pod uwagę hotele w Płocku, Warszawie jak i ośrodki szkoleniowe z bazą noclegową. W sumie w ramach szkoleń w 2013 r. – 340 noclegów i w 2014 r. – 180 noclegów. W sumie w ramach studiów w 2013 r. – 150 noclegów i w 2014 r. – 288 noclegów W budżecie na 2013 r. celowo pomniejszono ilość o 24 noclegi osób które nie korzystały.</p>
11	<p>Uzasadnienie: WYŻYWIENIE</p> <p>Pozycja ta obejmuje dzienny koszt obiadu, kolacji oraz cateringu kawowego. Jako że szkolenia rozpoczynają się będą ok. godz. 10.00 i potrwają do ok. godz. 15 drugiego i trzeciego dnia dodano do kosztu dziennego wyżywienia koszt obiadu ostatniego dnia, bez kolacji. Wg kolejność przyjętej w szczegółowym budżecie:</p> <p>Poz. 1 – 120 dni wyżywieniowych (60 osób x 2 pełne dni – 2x(obiad i kolacja)+obiad) – 3 dn.szkolenia) Poz. 2 – 20 dni wyżywieniowych (10 osób x 2 pełne dni – 2x(obiad i kolacja)+obiad) – 3 dn.szkolenia) Poz. 3 – 40 dni wyżywieniowych (10 osób x 4 pełne dni – 4x(obiad i kolacja)+obiad) – 5 dn.szkolenia)</p>

	<p>Poz. 4 – 40 dni wyżywieniowych (20 osób x 2 pełne dni – 2x(obiad i kolacja)+obiad) – 3 dn.szkozenia)</p> <p>Poz. 5 – 30 dni wyżywieniowych (30 osób x 1 pełen dzień – (obiad i kolacja)+obiad) – 2 dn.szkozenia)</p> <p>Poz. 6 – 120 dni wyżywieniowych (40 osób x 3 pełne dni – 3x(obiad i kolacja)+obiad) – 4 dn.szkozenia) – w tym 60 dni w 2014 r.</p> <p>Poz. 7 – 20 dni wyżywieniowych (10 osób x 2 pełne dni – 2x(obiad i kolacja)+obiad) – 3 dn.szkozenia)</p> <p>Poz. 8 – 10 dni wyżywieniowych (10 osób x 1 pełen dzień – (obiad i kolacja)+obiad) – 2 dn.szkozenia)</p> <p>Cena wyżywienia na 1 dzień jest średnią ceną przyjętą na podstawie cen podanych w internecie w ośrodkach szkoleniowych. Z uwagi na możliwe duże rozproszenie uczestników studiów podyplomowych nie przewiduje się dla nich zwrotu kosztów wyżywienia.</p> <p>Poz. 14 – 40 dni wyżywieniowych (20 osób x 2 pełne dni – 2x(obiad i kolacja)+obiad)–3 dni szkolenia)–2014 r.</p> <p>Poz. 15 – 60 dni wyżywieniowych (20 osób x 3 pełne dni – 3x(obiad i kolacja)+obiad)–4 dni szkolenia)–2014 r.</p> <p>Poz. 16 – 20 dni wyżywieniowych (10 osób x 2 pełne dni – 2x(obiad i kolacja)+obiad)–3 dni szkolenia)–2014 r.</p> <p>W sumie 340 dni w 2013 r i 180 dni w 2014 r.</p>
12	<p>Uzasadnienie: DOJAZD</p> <p>Dla uczestników przyjęto uśredniony koszt dojazdu do Płocka – 30 zł w jedną stronę. Będzie on refundowany do wysokości ceny biletów komunikacji publicznej. Z uwagi na nieprzeliczalność do dwóch miejsc po przecinku poniesionych wydatków w 2013 r. zmieniono jednostkę miary z dojazdu na cykl. W ramach cyklu przyjęto w 2013 r. 11.426,20 zł, co wynika z 378 przejazdów; a w 2014 przyjęto wartość 16.610,72 zł (większa ilość zjazdów szkoleniowych i większa ilość szkoleń).</p>
13	<p>Uzasadnienie: SALE SZKOLENIOWE</p> <p>W projekcie w 2013 r. przewiduje się realizację 8 rodzajów szkoleń, w tym kilka szkoleń ma kilkakrotną edycję w sumie 13 grup szkoleniowych, o zróżnicowanej ilości dni szkoleń (kolejno dla poz. 1. – 3 dni-x2 edycje, 2. – 3 dni-x1 edycja, 3. – 5 dni-x1 edycja, 4. – 3 dni-x2 edycje, 5. – 2 dni-x3 edycje, 6. – 4 dni-x2 edycje, 7. – 3 dni-x1 edycja, 8. – 2 dni-x1 edycja). W sumie 39 dni szkoleniowych.</p> <p>W 2014 r. przewiduje się realizację 4 rodzajów szkoleń, w tym trzy szkolenia mają podwójną edycję, w sumie 7 grup szkoleniowych, przy zróżnicowanej ilości dni szkoleniowych (kolejno dla poz. 6. – 4 dni-x2 edycje, 9. – 3 dni-x2 edycje, 10. – 4 dni-x2 edycje, 11. – 3 dni-x1 edycja). W sumie 25 dni.</p> <p>Średnio jest to 300 zł za 1 dzień wynajmu.</p>
14-16	<p>Uzasadnienie: Poz. 14 Szkolenie Profilaktyka wypalenia zawodowego. Celem jest: - zapoznanie uczestników z metodami zarządzania czasem, trening umiejętności planowania i organizacji pracy własnej, trening, diagnoza indywidualnych przeszkód w efektywnej organizacji pracy własnej i wykorzystania czasu, własnej energii w celu osiągnięcia większych efektów, - poznanie mechanizmów fizycznych i psychicznych odpowiedzialnych za powstanie stresu, rozpoznawanie symptomów stresu, oraz przeciwiczenie technik radzenia sobie ze stresem. - dostarczenie wiedzy o zjawisku wypalenia zawodowego, poznanie przyczyn i objawów „syndromu wypalenia”, rozpoznawanie symptomów wypalenia zawodowego i sposoby reagowania na sygnały ostrzegawcze, nabycie umiejętności ochrony przed wypaleniem zawodowym. Przewidziano 20 miejsc – 2 grupy szkoleniowe w ramach trzydniowego zjazdu szkoleniowego – 24 godziny</p> <p>Poz. 15 Szkolenie Zarządzanie czasem pracy poprzez świadome zarządzanie sobą. Celem jest: - zapoznanie uczestników z metodami zarządzania czasem, trening umiejętności planowania i organizacji pracy własnej, trening, diagnoza indywidualnych przeszkód w efektywnej organizacji pracy własnej i wykorzystania czasu, własnej energii w celu osiągnięcia większych efektów, - podniesienie efektywności działania i potrzeby sukcesu, odpowiedzialności za własny czas i jego wykorzystanie, proaktywnego zarządzania własnymi zadaniami wśród nacisków zewnętrznych, - nabycie umiejętności wyznaczania sobie celów umożliwiających osiągnięcie sukcesu, w oparciu o analizę potrzeb własnych i pracodawcy, umiejętności radzenia sobie z przeszkodami w zarządzaniu sobą – pozeraczami czasu i dystraktorami, umiejętności priorytetyzowania zadań i celów, umiejętności wykorzystywania MS Outlook do zarządzania sobą. Przewidziano 20 miejsc – 2 grupy szkoleniowe w ramach czterodniowego zjazdu szkoleniowego – 32 godziny</p> <p>Poz. 16 Szkolenie Praca z trudnym klientem – trening zachowań asertywnych Celem jest: - praktyczne poznanie asertywnych technik, modyfikowanie swoje zachowań w interakcjach społecznych, poprawa skuteczności w kontaktach z ludźmi, nauka wyrażania swoich uczuć i opinii, wyznaczania własnych praw i granice, z</p>

	<p>zachowaniem spokoju. - zapoznanie się z asertywnymi sposobami radzenia sobie z trudnymi klientami Przewidziano 10 miejsc – 1 grupa szkoleniowa w ramach trzydniowego zjazdu szkoleniowego – 24 godziny. Poz.</p>
21-22	<p>Uzasadnienie: Z uwagi na nieprzeliczalność kosztów zatrudnienia zaangażowanych pracowników zmieniono jednostkę miary z miesiąca na rok. Spowodowane jest to zwolnieniami lekarskimi, zmniejszeniem wymiaru czasu pracy w sierpniu. Jednak zgodnie z pierwotnymi założeniami, zatrudnienie wynosiło i przewiduje się że będzie wynosić: pracownik zatrudniony na cały etat - 2013 - 8 miesięcy; 2014 - 11 miesięcy pracownik oddelegowany na 1/2 etatu - 2013 - 9 miesięcy; 2014 - 12 miesięcy. Wydłużenie okresu zatrudnienia wynika z wydłużenia realizacji dodatkowych szkoleń i ich obsługi.</p>
25	<p>Uzasadnienie: Na podstawie wcześniej realizowanych projektów przyjęto średni koszt przejazdu na trasie Płock – Warszawa i z powrotem w wysokości 211 PLN. Zatem przewidziano w ramach cykli wyjazdów kwoty: 2013 r. – średnio 2.523,28 zł 2014 r. – średnio 656,94 zł</p>
17-19	<p>Uzasadnienie: Poz. 17. Szkol. Warsztat rozwoju osobistego.Cel-rozwijanie umiejętności interpersonalnych i budowania relacji z klientem. Dla zwiększenia efektywności realizowane metodą Horse Assisted Education. Założono 10 miejsc, w ramach dwudniowego zjazdu, w sumie 16 h. Poz. 18.Skol. - Komunikacja interpersonalna - schematy komunikacji i kompet. w tym komunikacji niewerbalnej.Umiej. pracy w zespole, wyznaczanie i dążenie do celu. Dla zwiększenia efektywności realizowane metodą Horse Assisted Education. Zał. 10 miejsc, w ramach dwudniowego zjazdu,w sumie 16 h. Poz. 19.Szkolenie - Budowanie relacji z klientami - wzbudzanie zaufania klienta, emocje w relacji z klientem.Dla zwiększenia efektywności realizowane metodą Horse Assisted Education. Zał. 10 miejsc, w ramach dwudniowego zjazdu,w sumie 16 h. Na podstawie dotychczas przeprowadzonych szkoleń stwierdzono, że obok coachingu największym zainteresowaniem uczestników cieszyły się szkolenia realizowane metodą Horse Assisted Education (HAE). Podkreślano ich kompleksowość - dzięki łatwiejszym i innowacyjnym metodom przyswajania wiedzy i umiejętności poprzez pracę z końmi. Metoda HAE to obecnie jedna z najnowocześniejszych i najbardziej chwalonych pod względem skuteczności przez coachów, metoda m.in treningu personalnego, komunikacji itp. Opiera się o koncepcję rozwoju osób na zasadach uczenia w kierunkach w jakich rozwija się współczesna edukacja tj. uczenia się przez doświadczenie, uczenia się poprzez świadome stawianie celów i poszukiwanie rozwiązań oraz uczenie się poprzez tzw. kotwiczenie emocjonalne, zapewniające trwałe zapamiętywanie. Szkolenia metodą HAE to nie tylko szkolenia umiejętności ale dzięki obecności koni i związanym z tym poziomem świadomości percepcji i wrażliwości, powoduje, że rozwijany obszar integrowany jest na poziomie jednostki, grupy i społeczności. HAE w praktyce umożliwia to o czym teoretycznie mówią nuty integralne. Wielowymiarowy rozwój wybranego obszaru z uwzględnieniem wszystkich istotnych perspektyw i bez pomijania żadnej z nich. Jednocześnie, biorąc pod uwagę koszt szkolenia realizowanego taką metodą, możliwość realizacji szkoleń tą metodą stanowi z całą pewnością wartość dodaną w tym projekcie.</p>

Metodologia wyliczenia dofinansowania i wkładu prywatnego w ramach wydatków objętych pomocą publiczną i pomocą *de minimis*.

Harmonogram realizacji projektu

Rok	2013/2014												2014			
	-												-			
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	II	III	IV	
Kwartal																
Miesiąc																
Zadanie 1 - SZKOLENIA I STUDIA PODYPLOMOWE (od VIII.2013 do XI.2014) liczba m.szkoleniowych - 282, m. na studiach podopl. - 30																
Etap 1 - przygotowanie zamówień publicznych oraz dokumentacji projektu tj. regulaminy, deklaracje itp																
Etap 2 - przekazanie informacji o projekcie oraz nabór i rekrutacja																
Etap 3 - przeprowadzenie szkoleń																
Etap 4 - przeprowadzenie studiów																
ZARZĄDZANIE PROJEKTEM:																
Etap 1 - zatrudnienie i oddelegowanie pracowników																
Etap 2 - monitoring projektu																
Etap 3 - rozliczanie projektu																

WICEDYREKTOR
cał. Usług Rynku Pracy

Aleksander Kornatowski