Formularz zgłaszania uwag do projektu ustawy o zatrudnieniu wspomaganym

zgłaszający uwagi: Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego

L.p.	Jednosta redakcyjna	Obecne brzmienie	Proponowana zmiana	Uzasadnienie
	Rozdz.1 art. 2 ust. 2		Należy uzupełnić katalog osób uprawnionych do usługi o osoby z zaburzeniami głosu, mowy i choroby słuchu w stopniu znacznym oraz o osoby ze schorzeniami związanymi z chorobami neurologicznymi.	Niepełnosprawność, będąca wynikiem chorób neurologicznych powoduje, że poziom funkcjonowania tych ośób zdecydowanie wymaga wsparcia we właczeniu w rynek pracy.
	Rozdz.2 art. 3 ust. 1	„Zatrudnienie wspomagane realizowane jest przez agencję we współpracy ….”	„Zatrudnienie wspomagane realizowane jest przez agencję zatrudnienia wspomaganego we współpracy ….”	W tym miejscu istnieje potrzeba doprecyzowania nazwy podmiotu
	Rozdz.2 art. 3 ust. 2		W odniesieniu do form dyskryminacji powinno się odnieść do zapisów już istniejących, np. w kodeksie pracy, dopisując zwrot „w rozumieniu przepisów kodeksu pracy”	Potrzeba spójności rozumienia zapisów prawa
	Rozdz. 2 Art. 4. ust.2 pkt 3)	„3) może zasięgnąć opinii trenera pracy w zakresie dotyczącym: …”	„3) może zasięgnąć opinii agencji w zakresie dotyczącym: …”	Uważamy, że urząd pracy powinien współpracować z podmiotem prowadzącym usługę a nie osobą fizyczną a agencja wyznacza konkretnego trenera do tego zadania
	Rozdz. 2 Art. 4. ust. 6	„6. O odmowie wydania skierowania powiatowy urząd pracy informuje osobę uprawnioną w formie pisemnej w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku lub wyrażenia zgody przez tą osobę.	6. O odmowie wydania skierowania powiatowy urząd pracy informuje osobę uprawnioną w formie pisemnej w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku ~~lub wyrażenia zgody przez tą osobę.~~	Należy skrócić procedurę biorąc pod uwagę specyfikę funkcjonowania osoby z niepełnosprawnością, dla której 30 dni oczekiwania na decyzje to zdecydowanie za długi okres.

	Rozdz. 2 Art. 7 ust. 1 pkt 3c)	„3) monitoring (etap 3) obejmujący: a) monitorowanie sytuacji osoby uprawnionej w okresie zatrudnienia, b) dokonywanie okresowych ocen osoby uprawnionej pozwalających sprawdzać poziom jej zaangażowania i motywacji, c) podejmowanie odpowiednich działań, w stosunku do osoby uprawnionej i jej pracodawcy, mających na celu utrzymanie osoby uprawnionej w zatrudnieniu – trwający maksymalnie do dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą uprawnioną.”	3) monitoring (etap 3) obejmujący: a) monitorowanie sytuacji osoby uprawnionej w okresie zatrudnienia, b) dokonywanie okresowych ocen osoby uprawnionej pozwalających sprawdzać poziom jej zaangażowania i motywacji, c) podejmowanie odpowiednich działań, w stosunku do osoby uprawnionej i jej pracodawcy, mających na celu utrzymanie osoby uprawnionej w zatrudnieniu – ~~trwający maksymalnie do dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą uprawnioną.~~”	Należy uwzględnić potrzebę i prawo do rozwoju zawodowego osoby uprawnionej przy wsparciu trenera pracy i mozliwości nawiązywania kolejno umów z różnymi pracodawcami – jako realizacja ścieżki rozwoju zawodowego.
	Rozdz. 2 Art. 7 ust. 2	2. Etap 1 może poprzedzać promocja zatrudnienia wspomaganego, obejmująca działania agencji polegające na wyszukiwaniu osób niepełnosprawnych potencjalnie mogących uczestniczyć w tym etapie, również przed uzyskaniem przez nie skierowania (etap 0).		Należy przeredagować tak, aby nie wprowadzać dodatkowego etapu a jedocześnie umożliwić ujęcie opisanych działań w kosztach kwalifikowalnych.

	Rozdz. 2 Art. 8 ust. 3	3. Etap 3 trwa 12 miesięcy i może być przedłużony w razie potrzeby o czas niezbędny do jego realizacji. O możliwości przedłużenia, na wniosek agencji, decyduje powiatowy urząd pracy, który przekazuje wojewodzie odpowiednie informacje w tym zakresie.		Uważamy, że ten zapis nie powinien dotyczyć osób z niepełnosprawnością intelektualną. Jest to szczególna grupa osób, dla której ten rodzaj usługi jest jedynym instrumentem umożliwiającym funkcjonowanie na rynku pracy. Z wieloletnich doświadczeń organizacji wspierających te osoby wynika, że nawet 10 – 17 lat po zatrudnieniu potrzebują wsparcia w ramach usługi. Wymiar i zakres tego wsparcia zmienia się na przestrzeni lat, ale jest on niezbędny w trybie ciągłym, nawet w minimalnym wymiarze . Zatrudnienie wspomagane to nie tylko wsparcie w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia ale przede wszystkim rozwój kariery zawodowej osoby z niepełnosprawnością, poszerzanie jej kompetencji społecznych i zawodowych w naturalnych warunkach włączenia w środowisko pracy. Nie jest możliwe ograniczenie czasowe wsparcia, ponieważ na każdym z etapów rozwoju kariery osoba z niepełnosprawnością intelektualną będzie wsparcia potrzebowała. Wzrost samodzielności, rozwój osobisty i zawodowy, który osoba w wyniku udzielanego wsparcia osiągnie nie może być dla niej czynnikiem, który spowoduje ograniczenie lub całkowity brak tego wsparcia w perspektywie czasu.

	Rozdz. 2 Art. 8 ust. 4	4. W danej agencji osoba uprawniona może uczestniczyć w: 1) etapie 0 – jednokrotnie; 2) etapie 1 – dwukrotnie, z zastrzeżeniem art. 16 ust. 3.	4. W danej agencji osoba uprawniona może uczestniczyć w: 3) etapie 0 – jednokrotnie; 4) etapie 1 – dwukrotnie, z zastrzeżeniem art. 16 ust. 3.	Rekomendujemy ten zapis do wykreślenia. Ustawodawca założył, że osoba uprawniona może skorzystać z usługi w danej agencji na 1 etapie tylko dwukrotnie. Takie ograniczenie w naszej ocenie nie powinno mieć miejsca. wykluczamy w ten sposób osoby, które z uwagi na różnego rodzaju sytuacje losowe bądź inne przerwą proces aktywizacji przed osiągnięciem rezultatu. Jeśli na terenie danego powiatu, bądź najbliższych powiatów umożliwiających dostęp do usługi nie będzie innej agencji to osoba taka zostanie pozbawiona „na zawsze” możliwości skorzystania z usługi.

	Rozdz. 2 Art. 9 ust. 2 pkt 1)	2. Przed zawarciem umowy agencja: 1) występuje do powiatowego urzędu pracy o wydanie zaświadczenia potwierdzającego spełnianie przez osobę uprawnioną warunków, o których mowa w art. 2 pkt 2;	~~2. Przed zawarciem umowy agencja:~~ ~~1) występuje do powiatowego urzędu pracy o wydanie zaświadczenia potwierdzającego spełnianie przez osobę uprawnioną warunków, o których mowa w art. 2 pkt 2;~~	Niepotrzebna biurokracja – agencja sprawdza orzeczenie i na tej podstawie decyduje o spełnieniu warunków formalnych przez zgłaszająca się osobę. Nie ma potrzeby przedłużania procedury przyjęcia o taki warunek. Ponadto ustawodawca zobowiązuje agencję do uzyskania z urzędu pracy zaświadczenia potwierdzającego spełnienie przez osobę obowiązku rejestracji w PUP przed zawarciem z nią umowy na realizację usługi zatrudnienia wspomaganego. Według nas to zobowiązanie jest zbędne. Oznacza bowiem, że osoba uprawniona, która uzyskała skierowanie do usługi wydane przez urząd pracy musi nadal być osobą zarejestrowaną w urzędzie. Skierowanie jest ważne przez 6 m-cy od daty wydania. Co z sytuacji kiedy trafi do agencji w ostatnim miesiącu ważności orzeczenia a wcześniej nie dopełni formalności potwierdzania w urzędzie statusu osoby bezrobotnej/poszukującej pracy? Będzie miała ważne orzeczenie, ale agencja nie będzie mogła jej przyjąć z powodu niespełnienia warunku określonego w art. 2 ust. 2 ustawy. Ponadto zastanawiającym jest czy osoba uczestnicząca już w procesie zatrudnienia wspomaganego będzie zobowiązana w trybie ciągłym do potwierdzania w urzędzie statusu osoby bezrobotnej/poszukującej pracy? Czy Ustawodawca uzależnia korzystanie z usługi zatrudnienia wspomaganego od posiadania statusu osoby bezrobotnej/poszukującej pracy w trakcie trwania procesu?

	Rozdz. 2 Art. 11 ust. 1 - 5	Art. 11. 1. Powiatowy urząd pracy dokonuje ocen realizacji zatrudnienia wspomaganego w stosunku do osoby uprawnionej. 2. Jeżeli od dnia zawarcia umowy pomiędzy agencją a osobą uprawnioną upłynęło 12 miesięcy a osoba ta nie znalazła się na etapie 2 zatrudnienia wspomaganego, powiatowy urząd pracy dokonuje niezwłocznie oceny tej osoby oraz działań trenera pracy i agencji wobec niej, zwanej „pierwszą oceną". 3. Pierwszej ocenie podlega sposób, celowość, efektywność i intensywność działań podejmowanych przez agencję i trenera pracy współpracującego z osobą uprawnioną oraz postawa i zaangażowanie osoby uprawnionej. 4. Pierwsza ocena obejmuje okres 12 miesięcy od dnia zawarcia umowy pomiędzy agencją a osobą uprawnioną. 5. W pierwszej ocenie bierze udział trener pracy współpracujący z osobą uprawnioną.	Do ust. 5. proponujemy przy dokonywaniu oceny realizacji zatrudnienia wspomaganego w stosunku do osoby uprawnionej zamiast tylko trenera pracy uwzględnić również postały personel merytoryczny agencji, w tym m.in. psychologa i doradcę zawodowego.	Uwaga ogólna: Istnieje duże prawdopodobieństwo, ze tak opisany sposób postępowania będzie tzw. niepotrzebną „formalnością". Przebieg procesu zatrudnienia wspomaganego jest procesem na tyle dynamicznym, podlegającym wielu zmiennym, że jedyną instytucją, która może dobrze ocenić jej przebieg jest ocena prowadzona przez zespół realizujący usługę. Nie wiadomo na czym miałaby polegać ocena prowadzona przez urząd pracy, której pracownicy nie znają rzeczywistego poziomu funkcjonowania osoby uprawnionej i tak naprawdę będą mogli tylko oceniać po dokumentach (opiniach).

	Rozdz. 2 Art. 11 ust. 7 – 9 Art. 12	7. Pierwsza ocena kończy się wydaniem przez powiatowy urząd pracy rekomendacji: 1) kontynuacji – umożliwiającej kontynuację etapu 1 zatrudnienia wspomaganego w stosunku do osoby uprawnionej przez okres nie dłuższy niż wskazany w art. 8 ust. 1 lub 2) zakończenia – uniemożliwiającej kontynuowanie zatrudnienia wspomaganego przez agencję w stosunku do osoby uprawnionej. 8. Powiatowy urząd pracy wydając rekomendację: 1) kontynuacji – może zawrzeć w niej wskazanie działań, które agencja powinna podjąć w stosunku do osoby uprawnionej; 2) zakończenia – zawiera w niej: a) uzasadnienie oraz b) wskazania, których realizacja umożliwi osobie uprawnionej powrót do zatrudnienia wspomaganego. 9. Wskazania, o których mowa w ust. 8 pkt 2 lit. b mogą być sformułowane po zasięgnięciu opinii trenera pracy lub agencji, która realizowała zatrudnienie wspomagane na rzecz osoby uprawnionej.		Opisane działania urzędu pracy w zakresie ocen (zarówno pierwszej jak i drugiej oceny) będą powieleniem tego co robi zespół trenerów agencji – wszelkie opinie, wskazania, będą formułowane przez urząd po zasięgnięciu opinii trenera pracy lub agencji, która realizowała zatrudnienie wspomagane na rzecz osoby uprawnionej. Nieuzasadnione w tej sytuacji jest też wskazanie urzędu pracy jako tego, który będzie dawał rekomendacje działań, jakie powinne zostać podjęte w agencji w stosunku do osoby uprawnionej. Naszym zdaniem wprowadzi to wyłącznie dodatkowe obowiązki dla pracowników urzędu pracy, trudne przez nich do realizacji i może stac się „działaniem pozorowanym”.

	Rozdz. 2 Art. 13 ust.2	Art. 13. 2. Osoby uprawnione, z wyjątkiem odbywających leczenie w zakładzie leczenia odwykowego, są obowiązane do przedstawienia zaświadczeń o niezdolności do pracy wskutek choroby lub opieki nad chorym członkiem rodziny na druku określonym odrębnymi przepisami.	Proponujemy wprowadzić zapis umożliwiający zawieszenie uczestnictwa w programie zatrudnienia wspomaganego na czas określony w przypadku długotrwałej choroby bądź innej niedyspozycji, np. losowej. Osoba z niepełnosprawnością mogłaby w takiej sytuacji wystąpić z odpowiednim wnioskiem do agencji podając uzasadnienie swojej prośby. Agencja po rozpatrzeniu wniosku wydałaby zgodę lub odmowę. Czas zawieszenia nie byłby wliczany do okresów o których mowa w art. 11 ust. 2 i art. 12 ust.1	Uwaga ogólna: Na jakiej podstawie agencja miałaby uprawnienie do wymagania przedstawiania przez osoby uprawnione zaświadczeń o niezdolności do pracy, szczególnie mając na uwadze fakt, że dane o niezdolności do pracy są przekazywane poprzez system teleinformatyczny. Agencja nie będąc podmiotem uprawnionym nie ma możliwości uzyskać takiego zaświadczenia od osoby z niepełnosprawnością.

	Rozdz. 2 Art. 15 ust. 7)	**Art. 15**. Umowa, o której mowa w art. 9 ust. 1 rozwiązuje się w przypadku: ……. 7) rozwiązania zawartego przez osobę uprawnioną, w ramach realizacji zatrudnienia wspomaganego, stosunku pracy;	Należy umożliwić kontynuację wsparcia takim osobom, z ewentualnym określeniem warunku pozyskania nowego stanowiska pracy po upływie określonego czasu, np. 3 miesięcy. W sytuacji ustania zatrudnienia wystarczyłoby przekierowanie osoby do innego etapu ZW bez konieczności przechodzenia na nowo całej procedury. Powinna o tym decydować agencja i ewentualne urząd pracy zatwierdzać decyzję	Osoba uprawniona nie powinna tracić prawa do usługi całkowicie, ponieważ w wielu wypadkach rozwiązanie umowy nie jest zależne od tej osoby. Wpływ na rozwiązanie umowy są często związane z sytuacją po stronie pracodawcy. Nie zgadzamy się z zapisem, który według nas będzie wykluczający dla części osób które z różnych powodów rozwiązują stosunek pracy: ▪ decyzja pracodawcy o zwolnieniu pracownika – w tej sytuacji osoba musi powtórnie zgłosić się do urzędu pracy, zarejestrować się w rejestrze osób bezrobotnych/ poszukujących pracy, uzyskać odpowiednie skierowanie do usługi. ▪ decyzja osoby z niepełnosprawnością o zakończeniu danego zatrudnienia, zmianie zatrudnienia w celu rozwoju zawodowego – sytuacja analogiczna j/w ▪ przerwa w zatrudnieniu spowodowana specyfika zakładu pracy (wyłączeniu okresu wakacyjnego z okresu zatrudnienia, powrót do zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy po okresie wakacyjnym) – sytuacja analogiczna j/w. Dodatkowo mając na uwadze aktualne zapisy ustawy (Art. 8, ust. 4) dwukrotne skorzystanie z usług danej agencji wyklucza daną osobę z możliwości korzystania po raz kolejny. W tym przypadku mogłoby dojść do sytuacji, w której czas przerwy w zatrudnieniu byłby za krótki do dopełnienia procedury powtórnego uzyskania wsparcia w agencji. .

	Rozdz. 2 Art. 16 ust. 3	3. Po ponownym otrzymaniu skierowania, w przypadkach o których mowa w ust. 1 pkt 2 lub 3, osoba uprawniona może uczestniczyć w etapie 1 zatrudnienia wspomaganego wyłącznie raz.		Proces zatrudnienia wspomaganego to proces dynamiczny, co powoduje, że osoba wspierana, która rozwija się i decyduje na zmianę stanowiska pracy, powinna na nowym stanowisku przejść wszystkie niezbędne działania przewidziane przed zatrudnieniem. Osoba uprawniona nie może uczestniczyć w 1 etapie zatrudnienia wspomaganego tylko raz. Należy wziąć pod uwagę wszystkie kwestie, na które zwracaliśmy uwagę we wcześniejszych komentarzach (sytuacje losowe, przerwanie procesu rekrutacji z powodu długotrwałej choroby, utraty/ zmiany zatrudnienia, zatrudnienia sezonowego).
	Rozdz. 3 Art. 18 ust. 1	Art. 18 1. Agencja nabywa status z dniem wpisu do rejestru agencji, zwanego dalej „rejestrem”, prowadzonego przez wojewodę właściwego ze względu na siedzibę podmiotu wnioskującego o wpis.		Uwaga ogólna: należy dookreślić warunki rejestracji agencji prowadzonych w kilku województwach przez podmioty działające centralnie – organizacje ogólnopolskie – rejestracja centralnie czy terytorialnie u poszczególnych wojewodów Czy można przewidzieć formułę, że wnioskodawca złoży jedne wniosek o utworzenie agencji, która będzie prowadziła działalność na terenie kilku województw? Brak możliwości zarejestrowania jednej agencji, która prowadzi działalność w rożnych miejscach spowoduje konieczność prowadzenia kilku agencji a co za tym idzie konieczność prowadzenia odrębnej sprawozdawczości, rozliczeń, etc., co znacznie wpłynie na koszty administracyjne przeznaczone na obsługę działalności agencji.

	Rozdz. 3 Art. 18 ust. 2	Art. 18 2. Rejestr zawiera informację o liczbie wolnych miejsc w agencjach.	Rekomendujemy wykreślenie zapisu.	Rodzą się pytania dotyczące tego zapisu: czy liczba wolnych miejsc jest potrzebna? W jaki sposób agencja miałaby przekazywać informację do wojewody o wolnych miejscach? Z jaką częstotliwością rejestr byłby aktualizowany? Czy ten wymóg nie wprowadzi dezinformacji dla urzędów pracy wydających skierowania?
	Rozdz. 3 Art. 19 ust. 2	Art. 19. 2. Lokal, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 powinien: 1) odpowiadać przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy; 2) uwzględniać potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniać wymagania dostępności.		W zakresie dostępności lokalu powinien zostać zastosowany okres przejściowy oraz powinny być dostępne środki na spełnienie wymagań dostępności. Nie wszystkie lokale, w których prowadzona jest działalność spełniają najwyższe standardy dostępności, ale też nie ma takiej potrzeby (np. w przypadku prowadzenia usług kierowanych wyłącznie do osób z niepełnosprawnością intelektualną). Jeśli ustawodawca zobowiązuje podmioty prowadzące agencje do zapewnienia warunków pełnej dostępności powinien umożliwić dostosowanie tych lokali, w tym przewidzieć środki na wydatki inwestycyjne w jakimś wymiarze.

	Rozdz. 3 Art. 37 ust. 1 i 2	Art. 37. 1. Agencja ustala regulamin działania agencji. 2. Regulamin określa w szczególności: 1) tworzenie indywidualnego profilu zawodowego oraz planu działania; 2) prowadzenie ewidencji godzin udzielonego wsparcia; 3) sposób prowadzenia współpracy z pracodawcami; 4) prowadzenie ewidencji godzin współpracy z pracodawcami; 5) sposób przechowywania dokumentacji	Art. 37. 1. Agencja ustala regulamin działania agencji. 2. Regulamin określa w szczególności: 1) tworzenie indywidualnego profilu zawodowego oraz planu działania; 2) prowadzenie ewidencji godzin udzielonego wsparcia; 3) sposób prowadzenia współpracy z pracodawcami; ~~4) prowadzenie ewidencji godzin współpracy z pracodawcami;~~ 5) sposób przechowywania dokumentacji	Kontakty z pracodawcami są odnotowywane w formach wsparcia – nie ma żadnej uzasadnionej potrzeby prowadzenia ewidencji godzin współpracy z pracodawcami.
	Rozdz. 3 Art. 37 ust. 5	5. Ewidencja godzin udzielonego wsparcia oraz ewidencja godzin współpracy z pracodawcami zawiera: 1) datę, godzinę, liczbę jednostek czasu poświęconego na jedno zadanie; 2) podpis realizatora zadania i osoby uprawnionej lub wskazanie przyczyny braku podpisu – w przypadku ewidencji godzin udzielonego wsparcia; 3) podpis realizatora zadania i pracodawcy lub wskazanie przyczyny braku podpisu – w przypadku ewidencji godzin współpracy z pracodawcami.	~~5. Ewidencja godzin udzielonego wsparcia oraz ewidencja godzin współpracy z pracodawcami zawiera:~~ ~~1) datę, godzinę, liczbę jednostek czasu poświęconego na jedno zadanie;~~ ~~2) podpis realizatora zadania i osoby uprawnionej lub wskazanie przyczyny braku podpisu w przypadku ewidencji godzin udzielonego wsparcia;~~ ~~3) podpis realizatora zadania i pracodawcy lub wskazanie przyczyny braku podpisu w przypadku ewidencji godzin współpracy z pracodawcami.~~	Wykreślenie pkt 5 jest konsekwencją proponowanego wykreślenia obowiązku prowadzenia ewidencji godzin współpracy z pracodawcami’ Proponowane w projekcie ustawy rozwiązanie i związane z tym angażowanie pracodawcy uważamy za zbędne i nieuzasadnione. Sposób prowadzenia współpracy z pracodawcami określają standardy zatrudnienia wspomaganego w oparciu o które realizowana powinna być usługa. Pracodawca z założenia nie jest bezpośrednim odbiorcą usługi. Odbiorcą jest osoba uprawniona, a pracodawca jest jednym z interesariuszy procesu, podobnie jak najbliższe otoczenie osoby z niepełnosprawnością czy jej współpracownicy. Zbytnia formalizacja współpracy z pracodawcami zniechęci ich do tej współpracy.

	Rozdz. 3 Art. 38 ust. 1 pkt 2)	Art.. 38. 1. Agencja ma obowiązek przedstawiania wojewodzie informacji o działalności agencji w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku za rok poprzedni – zawierającej w szczególności: 2) liczbę osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji według grup elementarnych zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy;		Uwaga ogólna: Osoby wspierane w ramach usług zatrudnienia wspomaganego to najczęściej osoby o niskich kwalifikacjach lub ich braku, zatrudniane na stanowiskach pracy w konkretnych zakresach czynności a nie w konkretnym zawodzie. Projekt powinien to uwzględniac w swoich zapisach - obowiązek podania liczby osób „według grup elementarnych zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy" może stanowić problem formalny dla agencji
	Rozdz. 4 Art. 45 ust. 2 pkt 1)	Art. 45. 1. Listę prowadzi wojewoda właściwy ze względu na miejsce zamieszkania osoby wnioskującej o wpis. 2. Lista jest jawna i obejmuje: 1) imię i nazwisko oraz numer PESEL, jeżeli został nadany lub inny numer identyfikacyjny trenera pracy;	Art. 45. 1. Listę prowadzi wojewoda właściwy ze względu na miejsce zamieszkania osoby wnioskującej o wpis. 2. Lista jest jawna i obejmuje: 2) imię i nazwisko ~~oraz numer PESEL, jeżeli został nadany lub inny numer identyfikacyjny trenera pracy~~;	Uznajemy, że nie ma powodu i uzasadnienia aby publikować i ujawniać w BIP numery pesel czy inny numer identyfikacyjny trenera. Rekomendujemy wykreślenie tego zapisu.
	Rozdz. 5 Art. 50. ust. 2)	Art. 50. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, zwany dalej „Pełnomocnikiem", sprawuje nadzór i koordynację w postaci: 2) organizowania szkolenia pracowników urzędu wojewódzkiego w zakresie zatrudnienia wspomaganego;	Art. 50. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, zwany dalej „Pełnomocnikiem", sprawuje nadzór i koordynację w postaci: 2) organizowania szkolenia pracowników urzędu wojewódzkiego oraz urzędów pracy w zakresie zatrudnienia wspomaganego;	Należy w organizowanych szkoleniach uwzględnić potrzeby pracowników urzędów pracy, którzy będą realizować zapisy ustawy i prowadzić współpracę z zespołami agencji zatrudniania wspomaganego, spójnie z zapisami Art. 51 pkt 3

	Rozdz. 6 Art. 54. ust. 2	Art. 54. 1. Zatrudnienie wspomagane realizowane jest na zlecenie wojewody. 2. Do zlecania zadania, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.		Uwaga ogólna: Stosowanie do zlecania usługi zatrudnienia wspomaganego przepisów ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie budzi niepokój – podmiot realizujący usługi będzie praktycznie składał pełne wnioski „projektowe”, co może stać się powodem braku płynności finansowej agencji.
	Rozdz. 6 Art. 55. ust. 3	Art. 55. 3. Odmowa dofinansowania lub ustalenie kwoty dofinansowania w wysokości 0 zł wymaga wydania decyzji.		Uwaga: Czym dla agencji różni się ustalenie kwoty dofinansowania w wysokości 0 zł od odmowy dofinansowania ?
	Rozdz. 6 Art. 55. ust. 9 i 10	Art. 55. 9. W terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu realizacji zatrudnienia wspomaganego agencja przedstawia wojewodzie wystąpienie o wypłatę dofinansowania za poprzedni miesiąc, zwane dalej „wystąpieniem”. 10. W terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy wojewoda wypłaca agencji transzę wstępną dofinansowania w kwocie równej 1/12 maksymalnej rocznej kwoty dofinansowania	Art. 55. 9. W terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu realizacji zatrudnienia wspomaganego agencja przedstawia wojewodzie wystąpienie o wypłatę dofinansowania za poprzedni miesiąc, zwane dalej „wystąpieniem”. 10. W terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy wojewoda wypłaca agencji transzę wstępną dofinansowania w kwocie równej 1/2 maksymalnej rocznej kwoty dofinansowania	Uwaga: Rekomendujemy odstąpienie od rozliczeń miesięcznych i przyjęcie rozliczenia transz optymalnie półrocznych a minimum kwartalnych, wzorem aktualnych sprawdzonych praktyk. Transze miesięczne przy wysokim poziomie skomplikowania sprawozdawczości mogą spowodowac utrudnienia w płynności finansowej agencji (co może generowac problemy z wywiązywaniem się z obowiązków wobec ZUS czy US)
	Rozdz. 6 Art. 55. ust. 14	14. Za okres udokumentowanej niezdolności do pracy, o którym mowa w art. 13 ust. 1 dofinansowanie nie przysługuje.	~~14. Za okres udokumentowanej niezdolności do pracy, o którym mowa w art. 13 ust. 1 dofinansowanie nie przysługuje.~~	Zapis wymaga wykreślenia lub zmiany – trener nie przerywa wsparcia w okresie niezdolności do pracy osoby uprawnionej – zasada ciągłości wsparcia w miejscu pracy i poza nim (zaniechanie wsparcia w takiej sytuacji powoduje utrudnienia w powrocie do aktywności). Z jakiego powodu dofinansowanie przeznaczone na wsparcie tej osoby miałoby

				być pomniejszone. Przecież żadna osoba uprawniona, a zwłaszcza już pracująca, nie korzysta ze wsparcia przez wszystkie 30 dni w każdym miesiącu.

UWAGI OGÓLNE

Uwagi ogólne dotyczące rozdziału 1 – Przepisy ogólne

Ustawa o rehabilitacji społecznej i zawodowej […] w art. 5 określa tożsamość orzeczeń wydawanych przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na poziomie stopnia niepełnosprawności. Natomiast w orzeczeniach wydanych przez lekarza orzecznika ZUS nie jest wskazany rodzaj niepełnosprawności, z powodu którego orzeczenie zostało wydane. Oznacza to, że osoba zainteresowana skorzystaniem z usługi zatrudnienia wspomaganego realizowanej na podstawie przedmiotowej ustawy, a posiadająca orzeczenie wydane przez lekarza orzecznika ZUS będzie zobowiązana zgłosić się do zespołu orzekającego celem uzyskania dokumentu uprawniającego ją do skorzystania z usługi. Przyczyny niepełnosprawności bowiem ustalają zespoły ds. orzekania o stopniu niepełnosprawności.

Analogiczna sytuacja dotyczy osób posiadających orzeczenia o zaliczeniu do jednej z grup Inwalidów wydane przed 1 stycznia 1998r przez Komisje ds. Inwalidztwa i Zatrudnienia.

Art. 5 a ustawy o rehabilitacji […] stanowi, że te osoby mogą składać do zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności wniosek o ustalenie stopnia niepełnosprawności i wskazań dot. różnych form wsparcia.

Definicja osoby uprawnionej w przedmiotowej ustawie wymaga przy zakwalifikowaniu do korzystania z usługi potwierdzenia stopnia i rodzaju niepełnosprawności, co oznacza w przypadku w/w grup konieczność zgłoszenia się do zespołu orzekającego.

W przypadku osób, które po raz pierwszy będą chciały skorzystać z usługi sytuacja będzie mniej problematyczna. Natomiast w przypadku osób, które przed dniem wejścia w życie ustawy podjęły zatrudnienie przy wsparciu trenera pracy nie będą mogły korzystać z usługi na mocy niniejszej ustawy posiadając inne niż wydane przez zespoły orzekające orzeczenia. Ewentualnie będą zobowiązane do uzyskania właściwego orzeczenia.

Istnieje uzasadniona obawa dotycząca stawiennictwa przed komisją orzekającą i ewentualnymi konsekwencjami tego faktu jak choćby obniżenie bądź utrata orzeczenia o niepełnosprawności, warunkująca przecież uprawnienie do szeregu benefitów.

Taki stan rzeczy wielokrotnie miał odzwierciedlenie w rzeczywistych sytuacjach – osoby, na przykład z niepełnosprawnością intelektualną (niepełnosprawność powstała w wyniku czynników etiologicznych działających w okresie płodowym i okołoporodowym), z przyznanym prawem do renty socjalnej traciły to prawo oraz określony stopień niepełnosprawności z powodu podjęcia zatrudnienia. Organizacje wspierające osoby z niepełnosprawnością w każdym z takich przypadków zmuszone były do składania odwołania bądź apelacji do odpowiednich instancji.

Zobligowanie osoby z niepełnosprawnością (szczególnie intelektualną) do uczestnictwa w ponownym procesie orzeczniczym, tylko przed innym organem będzie dużą trudnością. Najbliższe otoczenie tych osób w wielu przypadkach szybciej zrezygnuje z korzystania z usługi zatrudnienia wspomaganego (co w konsekwencji może doprowadzić do utraty zatrudnienia przez tę osobę) niż świadomie podejmie decyzję o zwrócenie się do zespołu orzekającego o ustalenie stopnia i rodzaju niepełnosprawności dla swojego syna/córki z obawy przed utratą posiadanych świadczeń socjalnych. W sposób swoisty ograniczy to dostęp do usługi przez osoby, których funkcjonowanie powinno być oczywistym wskazaniem do skorzystania ze wsparcia trenera pracy.

Uwagi ogólne dotyczące rozdziału 2 – Zatrudnienie wspomagane

Wyrażamy zaniepokojenie planowanym wymogiem konieczności współpracy z urzędami pracy. Naszym zdaniem wydłuży to niepotrzebnie cały proces uzyskania przez osobę niepełnosprawną zatrudnienia i naruszy sprawdzoną przez wiele lat strukturę procesu ZW. Uważamy również, że zaproponowane rozwiązania mogą narazić osoby niepełnosprawne na dodatkowy stres i przyczynić się do rezygnacji tych osób z udziału w ZW.

Proponujemy, aby cały rozdz. 2 zmienić w taki sposób, aby to AZW rekrutowały osoby niepełnosprawne i zdawały raporty przed urzędem pracy. Podobny system działa w Polsce od 18 lat i jest dobrze oceniany przez organizacje pozarządowe oraz instytucje monitorujące.

Uwagi ogólne dotyczące rozdziału 3 – Agencja zatrudnienia wspomaganego

Agencje powinny mieć możliwość profilowania działalności (np. działalność prowadzona tylko dla osób z określonym rodzajem niepełnosprawności).

Uwagi ogólne dotyczące rozdziału 4 - Trener pracy

Uważamy, że należy zastanowić się nad tym, jaki jest cel prowadzenia rejestru trenerów pracy? w przypadku innych zawodów ukierunkowanych na wsparcie osób z niepełnosprawnością taka sytuacja nie ma miejsca. Czy posiadanie certyfikatu wydanego przez wojewodę nie będzie wystarczającym potwierdzeniem. Figurowanie w rejestrze nie będzie miało wpływu na zaangażowanie danej osoby do roli trenera pracy, mając na uwadze swobodę prowadzenia procesów rekrutacyjnych przez pracodawców.

Uwagi ogólne dotyczące rozdziału 6 – Finansowanie zatrudnienia wspomaganego:

- Zaplanowany system finansowania jest bardzo skomplikowany, łączący różne systemy finansowania – zastosowanie tego mechanizmu w praktyce będzie rodziło szereg nieprawidłowości i trudności w planowaniu i rozliczaniu środków.
- Miesięczny system refundacyjny może spowodować trudności w zakresie płynności finansowej agencji. Podmiotami prowadzącymi agencję będą w dużej mierze organizacje pozarządowe nie posiadające środków własnych i nie mogące zabezpieczyć okresów, w których nastąpi opóźnienie otrzymania transzy wynikające z różnych czynników.
- Agencja w swych założeniach powinna być strukturą stałą, zatrudniającą określoną liczbę personelu merytorycznego świadczącego usługi dla osób z niepełnosprawnością i rozwojową. Nie może więc uzależniać swojego finansowania w okresach miesięcznych od liczby osób obejmowanych wsparciem. Taka sytuacja spowoduje, że nie będzie możliwe a co najmniej utrudnione utrzymanie stałego personelu. Rekomendujemy planowanie i rozliczanie półroczne lub ewentualnie kwartalne, ale w żadnym wypadku nie sprawdzi się miesięczne.