



**Marek Borowski, Małgorzata Kowalska, Małgorzata Półtorak,
Joanna Tomaszczyk, Iwona Żukiert**

MODEL CENTRUM INTEGRACJI SPOŁECZNEJ



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt 1.18 „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

WSTĘP.....	4
1. Definicja, misja i cele CIS	5
1.1. Definicja instytucji CIS	5
1.2. Misja i cele.....	6
1.2.1 Misja	6
1.2.2. Cele systemowe.....	6
1.2.3. Cele jednostkowe	6
(bezpośrednio skierowane do osób wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem)	6
2. Opis modelu CIS.....	7
2.1. Zakres podmiotowy CIS	7
2.1.1. Uwarunkowania wewnętrzne	8
2.1.2. Uwarunkowania zewnętrzne.....	14
2.2. Zakres przedmiotowy	19
2.2.1. Reintegracja społeczna	19
2.2.2. Reintegracja zawodowa	22
2.3. Warunki realizacji reintegracji społecznej i zawodowej.....	26
2.3.1. Rekrutacja.....	26
2.3.2. Zakres czasowy realizowanych usług	28
2.3.3. Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego.....	28
2.3.4. Świadczenia	35
2.3.5. Monitoring i ocena IPZS.....	37
2.3.6. Monitoring sytuacji zawodowej i wsparcie absolwentów CIS.....	39
2.3.7. Warunki materialne.....	41
2.4. Zakres przestrzenny.....	42
2.4.1. Obszar realizacji zadań CIS	42
3. Zasady finansowania	44
3.1. Źródła finansowania CIS	44
3.2. Poziom finansowania- analiza porównawcza.....	45
Załączniki	50
Załącznik nr 1.....	50
Załącznik nr 2.....	59

Załącznik nr 3.....	69
Załącznik nr 4.....	71
Załącznik nr 5.....	73
Załącznik nr 6.....	74
Załącznik Nr 7	75
Załącznik nr 8.....	76

WSTĘP

Rozwój integracji europejskiej i przynależność do Unii otworzył w Polsce nowe kierunki działań w obszarze pracy z wykluczonymi społecznie, które nastawione są na nowe formy pomocy i wsparcia dla osób funkcjonujących poza głównym nurtem życia społecznego.

Działalność CIS została określona w przepisach ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2011 roku Nr 43, poz. 225, późn. zm.). Celem podejmowanych działań jest reintegracja społeczna i zawodowa grup wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach udzielanego wsparcia psychologicznego oraz przeszkolenia zawodowego. Efektem ma być zdobycie przez uczestników umiejętności umożliwiających podjęcie pracy u pracodawcy, działalności gospodarczej na własny rachunek lub wspólne działanie m.in. w ramach spółdzielni socjalnej. Uczestnicy CIS to osoby w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, z powodu bezrobocia, w tym długotrwałego, oraz m.in. karalności, uzależnień, bezdomności, ubóstwa. Często dodatkowo są dyskryminowani na rynku pracy z powodu wieku oraz niskiego poziomu wykształcenia.

Ustawa o zatrudnieniu socjalnym otworzyła nowe możliwości wsparcia, oparta jest na koncepcji aktywnej polityki społecznej, stała się pomostem pomiędzy systemem pomocy społecznej a rynkiem pracy. Jednakże pomimo zapisu ustawy obecnie funkcjonujący system reintegracji społecznej i zawodowej jest niespójny. Wynika to z braku koordynacji działań na poziomie zarówno regionalnym jak i lokalnym, niedostatecznej współpracy instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej. Braku stabilizacji finansowej oraz ustalenia jednolitej i spójnej dokumentacji prowadzonej przez instytucje tego systemu. Obecne akty prawne nie gwarantują właściwego zabezpieczenia finansowego dla funkcjonujących jak również nowo powstających centrów integracji społecznej. A przecież poprzez aktywne formy działań w CIS możliwe jest usamodzielnienie ich uczestników i uniezależnianie od systemu pomocy społecznej poprzez wejście na otwarty rynek pracy.

W realizacji zadań samorządu w kwestiach społecznych ważną rolę powinna odgrywać współpraca instytucjonalna, w ramach której samorząd może powierzać realizację tych zadań innym podmiotom. Od lat ich realizatorami są organizacje pozarządowe, które podejmują działania po otrzymaniu dotacji od jednostek samorządu terytorialnego. Wyższa efektywność organizacji pozarządowych wynika ze znajomości potrzeb grup mieszkańców, z dobrego rozpoznania często opartego na autopsji. Dlatego dla właściwego umocowania i działania CIS, oprócz uwarunkowań wewnętrznych, ważne jest także uwarunkowanie przestrzenne CIS i ulokowanie w najbliższej społeczności lokalnej, a także zadbanie o to by wszyscy partnerzy przekonani byli o konieczności współpracy na rzecz rozwiązywania lokalnych problemów.

CIS powinien stanowić kompleksową formę usług wobec osób skierowanych do centrum i być jednym z filarów infrastruktury wsparcia i pomocy w środowisku lokalnym z wykorzystaniem trójsektorowej współpracy, a więc samorządu, biznesu i organizacji pozarządowych. CIS winien być instytucją, która przynosi korzyści długofalowe jego uczestnikowi, jego rodzinie i środowisku lokalnemu. Korzyści będą odczuwalne także przez ośrodki pomocy społecznej i instytucje rynku pracy w taki sposób, że ograniczy się liczba świadczeniobiorców, a wzrośnie aktywność osób do tej pory wykluczonych z rynku pracy.

Jest to możliwe tylko pod warunkiem, że CIS będzie działał zgodnie z wypracowanym standardem oraz będzie miał zabezpieczone finansowanie podstawowej działalności.

Celem pracy Zespołu Ekspertów ds. standardu modelu CIS było opracowanie modelu CIS jako instytucji. Konsekwencją tego winna być poprawa jakości funkcjonowania CIS-ów oraz dążenie do profesjonalizacji tych instytucji. Przyjęcie określonego standardu dla CIS uporządkuje organizacyjne i merytoryczne ich funkcjonowanie, co umożliwi również ich ocenę jako instytucji działającej w sferze zadań publicznych.

Niniejsze opracowanie zbiera i porządkuje działania realizowane wobec zagrożonych lub wykluczonych społecznie w CIS w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej, charakteryzuje uniwersalne wskazania dla tego rodzaju zadań jak również treści kluczowe dla współpracy nakierowanej na osoby wykluczone społecznie. Określa katalog działań, które powinny być zrealizowane w CIS, podstawowy tryb postępowania metodycznego w pracy z osobami wykluczonymi społecznie, dając przy tym możliwość budowania systemu wsparcia na poziomie gmin. W poszczególnych rozdziałach niniejszego opracowania odniesiono się do istotnych zagadnień normujących funkcjonowanie centrów integracji społecznej wykorzystując: *case study*, oparte na pogłębionym badaniu jakościowym bazującym co prawda na bardzo ograniczonej próbie badawczej obejmującej zaledwie trzy CIS-y; własnych badaniach ankietowych przeprowadzonych w 18 CIS-ach; osobistych doświadczeniach zdobytych podczas prowadzenia dwóch CIS-ów- przez samorząd i ngo.

1. Definicja, misja i cele CIS

1.1. Definicja instytucji CIS

Centrum integracji społecznej to instytucja realizująca specjalistyczny program pracy z osobami wykluczonymi społecznie lub zagrożonymi wykluczeniem, w określonym czasie. Zgodnie z Ustawą o zatrudnieniu socjalnym przełamywanie izolacji społecznej i zawodowej powinno odbywać się przy zastosowaniu różnego rodzaju form reintegracji zawodowej i społecznej, które mają na celu:

1. kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiągnięcie pozycji społecznych dostępnych osobom spoza sfery wykluczenia społecznego
2. umożliwienie zdobycia umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych;
3. naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą;
4. uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi.

Proponowane w CIS rozwiązania powinny posiadać wielotorowy charakter i obejmować zarówno oddziaływanie w zakresie nabycia umiejętności aktywnego poruszania się na rynku pracy, przekazu kompetencji zawodowych, jak i zajęcia wspomagające osobistą zmianę.

Jednym z najważniejszych warunków skuteczności pomocy społecznej jest zastąpienie modelu pasywnej dystrybucji środków finansowych dla osób i rodzin zagrożonych marginalizacją, modelem aktywnej pracy edukacyjnej z tymi osobami.

1.2. Misja i cele

1.2.1 Misja

Misją Centrum Integracji Społecznej jest odbudowywanie i podtrzymywanie u osób wykluczonych społecznie, zdolności do samodzielnego i efektywnego pełnienia ról społecznych oraz samodzielnego poruszania się po rynku pracy, prowadzącego do zatrudnienia w różnych formach: u pracodawcy, samozatrudnienia - praca na własny rachunek lub w spółdzielni socjalnej.

1.2.2. Cele systemowe

Cele systemowe Centrum Integracji Społecznej:

- Świadczenie pomocy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym w sposób kompleksowy oparty na realizacji indywidualnych programów integracji społecznej i zawodowej, wdrażaniu programów społecznych, organizowaniu działań doradczych aktywizujących jak również wsparciu ich otoczenia społecznego.
- Wykorzystanie istniejących narzędzi do kształtowania odpowiedniego systemu wsparcia i pomocy oraz wprowadzenie nowych dla ujednoczenia i podniesienia efektywności świadczonych usług.
- Aktywizacja środowiska lokalnego na rzecz osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, poprzez:
 - angażowanie do współpracy trójsektorowej przy efektywnym włączeniu istniejących zasobów lokalnych
 - budowanie zaplecza ekonomicznego dla Centrum
 - informowanie o skutkach izolacji społecznej osób wykluczonych mających wpływ na całą społeczność lokalną (w ramach posiadanej wiedzy o absolwentach CIS)
 - kształtowanie odpowiedzialności społecznej;
- Podnoszenie efektywności działań Centrum w zakresie reintegracji zawodowej i społecznej poprzez stosowanie różnych form aktywności prowadzących do poprawienia warunków życiowych uczestników Centrum i ich rodzin.
- Usamodzielnienie ekonomiczne absolwentów CIS

1.2.3. Cele jednostkowe

(bezpośrednio skierowane do osób wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem)

- Zmniejszanie ryzyka wykluczenia społecznego u osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy poprzez nabycie nowych kwalifikacji zawodowych,

zwiększających ich szansę na przyszłe samodzielne znalezienie zatrudnienia oraz czasowe zatrudnienie, pozwalające uzyskać dochód.

- Umożliwianie osobom wykluczonym i ich rodzinom pokonania trudnych sytuacji życiowych, których nie są w stanie przezwyciężyć samodzielnie poprzez wsparcie psychologiczne i merytoryczne
- Wdrażanie do integracji i aktywizacji społecznej poprzez:
 - motywowanie do zmiany dotychczasowego życia, prowadzące do zyskania przez uczestnika Centrum uznania w dotychczasowym środowisku.
 - przygotowanie uczestników Centrum do funkcjonowania w społeczności poprzez rozwijanie kompetencji społecznych oraz osobistych niezbędnych na rynku pracy i w życiu.
- Integracja ze środowiskiem w przypadku osób opuszczających zakłady karne, bezdomnych, realizujących indywidualny program wychodzenia z bezdomności, uzależnionych od alkoholu i narkotyków po zakończeniu programów psychoterapii.
- Motywowanie do zmiany sposobu życia, poprzez:
 - wskazywanie pozytywnych przykładów życia w społeczeństwie;
 - kształtowanie społecznie akceptowanych postaw społecznych;
 - monitorowanie losów absolwentów i dobór systemu wsparcia i pomocy.

Działalność każdego CIS w Polsce powinna przekładać się na pozytywne bezpośrednie efekty reintegrujące w stosunku do osób zagrożonych wykluczeniem, a także na pośrednie działania wywołujące zmianę świadomościową w rodzinach uczestników (często żyjących w izolacji społecznej, poddawanych działaniu stereotypów i autostereotypów), społeczności lokalnej oraz lokalnych instytucji pomocy i integracji społecznej.

2. Opis modelu CIS

2.1. Zakres podmiotowy CIS

Definiując zakres podmiotowy na potrzeby standaryzacji CIS jako instytucji określono, iż jest to **zbiór interesariuszy związanych z funkcjonowaniem CIS** w aspekcie uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych. Wewnętrzne uwarunkowania to uczestnicy CIS, pracownicy zatrudnieni w CIS z określonym zakresem odpowiedzialności natomiast zewnętrzne to partnerzy działań CIS.

Analiza porównawcza poszczególnych placówek w kontekście zapisów ustawowych jest podstawą do zróżnicowania zakresu podmiotowego modelu ze względu na płaszczyzny oddziaływania. Wewnętrzna płaszczyzna oddziaływania modelu dotyczy zbiorowości podmiotów określonych w art. 2 ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz kadry zatrudnionej w CIS. Płaszczyzna zewnętrzna obejmuje wszystkich partnerów, którzy są kluczowi dla właściwego funkcjonowania modelu.

2.1.1. Uwarunkowania wewnętrzne

Uczestnicy CIS

Katalog uczestników CIS określono w oparciu o analizę fokusową zapisów ustawowych oraz obecnego stanu funkcjonowania poszczególnych CIS. Wykluczenie społeczne tych osób charakteryzuje się taką sytuacją życiową, w której nie są one w stanie własnym staraniem zaspokoić podstawowych potrzeb życiowych. Efektem takiego stanu jest ubóstwo oraz uniemożliwienie lub ograniczenie uczestnictwa w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym.

Można wyróżnić następujące grupy:

- 1) bezdomni realizujący indywidualny program wychodzenia z bezdomności,
- 2) uzależnieni od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego,
- 3) uzależnieni od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej,
- 4) chorzy psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego,
- 5) długotrwale bezrobotni w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- 6) zwalniani z zakładów karnych, mający trudności w integracji ze środowiskiem,
- 7) uchodźcy realizujący indywidualny program integracji, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
- 8) osoby niepełnosprawne, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Katalog osób podlegających wykluczeniu społecznemu nie jest tylko i wyłącznie ograniczony do osób, które zostały w nim enumeratywnie wymienione. Katalog ten może być zawsze rozszerzony o inne kategorie osób, które znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy i posiadają ograniczone możliwości funkcjonowania w życiu społecznym i zawodowym. Mogą to być na przykład osoby w wieku 50+, rodzice samotnie wychowujący dzieci wyrażający chęć powrotu na otwarty rynek pracy itp. Ważne jest tylko, aby nie pozostawały w stosunku pracy oraz nie posiadały prawa do takich świadczeń tak jak w przypadku kategorii osób uwzględnionych ustawowo do:

- zasiłku dla bezrobotnych,
- zasiłku przedemerytalny,
- świadczenia przedemerytalnego,
- renty strukturalnej,
- renty z tytułu niezdolności do pracy,
- emerytury,
- nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

Ostateczne ustalenie liczby uczestników CIS powinno wynikać z zatwierdzonych Indywidualnych Programów Zatrudnienia Socjalnego z uwzględnieniem podziału na poszczególne grupy i rodzaje warsztatów oraz predyspozycji i ich możliwości.

W modelu CIS za błędne uważa się specjalizowanie CIS-ów przy uwzględnieniu jednego typu uczestników. Integracja społeczna oznacza bowiem proces włączania do zasadniczej części społeczeństwa różnorodnych, zwykle mniejszościowych grup społecznych i w konsekwencji uzyskanie możliwości, praw i usług dotychczas dostępnych tylko dla większości. Zjawisko to wymaga akceptacji obu stron, co nie jest sprawą oczywistą, gdyż może oznaczać konieczność wyrzeczenia się przez jedną lub obie strony pełni lub części swojej tożsamości rozumianej jako role społeczne, wartości, normy, zwyczaje, tradycja, prawo, światopogląd, nawet język. Zatem każdy uczestnik CIS na etapie prowadzonych przez Centrum oddziaływań nie może być zamykany w enklawie środowiska o tym samym podłożu wykluczenia społecznego.

Pracownicy CIS

Analiza porównawcza jednostek prowadzonych przez samorząd terytorialny oraz organizacje pozarządowe w oparciu o rodzaj i zakres prowadzonej reintegracji społecznej i zawodowej wskazuje schemat zatrudnienia kadry CIS. Uwarunkowania lokalowe konkretnej jednostki oraz rodzaj prowadzonej działalności wytwórczej, handlowej lub usługowej decydują o: liczbie etatów, zakresie poszczególnych stanowisk pracy oraz specyfikacji kadry.

Pracownikami Centrum Integracji Społecznej powinni być: kadra zarządzająca, pracownicy administracyjni; prowadzący zajęcia reintegracji zawodowej i społecznej; pracownik socjalny, instruktorzy zawodu; pracownicy odpowiedzialni za dany rodzaj działalności wytwórczej, handlowej lub usługowej; pracownicy obsługi finansowej Centrum.

Liczba etatów, zakres zadań poszczególnych stanowisk pracy, schemat struktury organizacyjnej zależą powinny od zakresu realizowanej reintegracji zawodowej i społecznej, bazy lokalowej oraz budżetu Centrum. Strukturę organizacyjną CIS tworzyć powinni:

Kierownik/dyrektor,

Kierownik reintegracji,

Główny księgowy,

Specjalista ds. kadr i administracji,

Specjalista ds. zaopatrzenia, sprzedaży, marketingu

Specjalista ds. pozyskiwania środków finansowych/dotacje, granty, projekty/

Istotnym elementem pozostaje kwestia kompetencji, umiejętności oraz doświadczenia kadry. Stabilna, zaangażowana kadra pracująca w CIS daje gwarancję osiągnięcia określonych rezultatów.

Kierownik Centrum

W każdym działaniu najważniejszy jest wybór odpowiedniej osoby na stanowisko kierownika. Winna to być osoba, która posiada doświadczenie w pracy z osobami

wykluczonymi społecznie, w zakresie pomocy społecznej i rynku pracy oraz procedurach administracyjnych. W związku z koniecznością pozyskiwania środków finansowych na działalność, winien to być także doskonały menadżer. Musi to być także osoba, która potrafi dobrze dobrać, zintegrować i motywować zespół pracowniczy. Czynności z zakresu prawa pracy wobec kierownika wykonuje organ prowadzący.

Pracownicy Centrum :

- Pracownicy odpowiedzialni za dany rodzaj działalności oraz za obsługę finansową Centrum,
- Prowadzący zajęcia reintegracji zawodowej i społecznej, w tym: doradca zawodowy, psycholog, pedagog i inni wg potrzeb grupy beneficjentów,
- Pracownik socjalny,
- Instruktorzy zawodu,
- Byli uczestnicy, którzy ukończyli Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego.

Na jednego pracownika prowadzącego bezpośrednio zajęcia z uczestnikami, nie powinno przypadać więcej niż 5 uczestników. Pracownicy bezpośrednio prowadzący zajęcia to zarówno instruktorzy zawodu, jak i pracownik socjalny, psycholog i inni - w zależności od potrzeb i rodzaju dysfunkcji uczestników CIS.

Proponowany wykaz kadry wraz z kwalifikacjami przedstawia poniższa tabela nr 1.

Tabela nr 1 Kadra i jej kwalifikacje

stanowisko /pracownik*	kwalifikacje/ wykształcenie	zakres obowiązków	umiejętności / cechy
ADMINISTRACJA/ZARZĄDZANIE			
Kierownik/Dyrektor	wyższe (wymagania dodatkowe 5 lat stażu pracy w tym 3 lata doświadczenia na stanowisku kierowniczym)	wytyczanie kierunków działania CIS, planowanie, koordynowanie, nadzorowanie, prowadzenie polityki kadrowej i finansowej współpraca z podmiotami z otoczenia CIS	wiedza z zakresu organizacji i zarządzania, prawa, ekonomii i biznesu, kreatywność, komunikatywność, samodzielność
Główna Księgowa / Księgowa	wyższe ekonomiczne (wymagania dodatkowe dla głównej księgowej 3 lata stażu pracy)	planowanie dochodów i wydatków CIS ewidencjonowanie operacji finansowych, czuwanie nad zgodnością z przepisami prawa prowadzonych działań	wiedza z zakresu finansów i rachunkowości dokładność, rzetelność, systematyczność
Kierownik/ Koordynator reintegracji	wyższe / średnie	planowanie zajęć z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej czuwanie nad ich prawidłowym przebiegiem	wiedza a zakresu organizacji, kreatywność, komunikatywność, rzetelność, systematyczność i skrupulatność
Specjalista ds. kadr i administracji	wyższe / średnie	prowadzenie dokumentacji kadrowej, współpracy z ZUS, administracyjno-biurowej oraz prawidłowego zarządzania zasobami rzeczowymi CIS	wiedza z zakresu prowadzenia dokumentacji kadrowej i spraw pracowniczych Kodeksu Pracy, zasad prowadzenia dokumentacji biurowej rzetelności, dyskrecji i skrupulatności

Specjalista ds. zaopatrzenia, sprzedaży i marketingu	wyższe / średnie	zaopatrzenie CIS w materiały niezbędne do realizacji zadań, poszukiwanie potencjalnych nabywców wytwarzanych usług bądź produktów	wiedza z zakresu ekonomii, handlu, biznesu umiejętności negocjacji, komunikatywności, nawiązywania kontaktów i przedsiębiorczości
Specjalista ds. pozyskiwania środków finansowych/dotacje, granty, projekty	wyższe / średnie	przygotowywanie dokumentacji niezbędnej do pozyskiwania środków finansowych dotacji, grantów, projektów, poszukiwanie możliwości skorzystania z różnych form dofinansowanie	wiedza z zakresu wypełniania dokumentacji aplikacyjnej, znajomość specyfiki działania CIS, praca w zespole, kreatywność, sumienność, elastyczność,
Reintegracja społeczna i zawodowa			
Pracownik Socjalny	wyższe kierunkowe / średnie zawodowe + specjalizacja	współpraca ze specjalistami zatrudnionymi w CIS w rekrutacji przygotowaniu IPZS monitoring jego realizacji współpraca z pracownikiem socjalnym ops wnioskowanie w sprawie zakończenia lub przedłużenia okresu pobytu w CIS	umiejętności zawodowe, znajomość podstaw pedagogiki, psychologii, socjologii, przepisów prawa łatwość w nawiązywaniu kontaktów, cierpliwość sumienność odpowiedzialność, życzliwość, otwartość na problemy uczestnika i jego bliskich, empatia
Psycholog	wyższe psychologiczne	współpraca przy rekrutacji, tworzeniu IPZS prowadzenie zgodnie z programem zajęć z zakresu reintegracji społecznej	umiejętności zawodowe, diagnozowanie potrzeb i problemów uczestników oraz opracowywanie indywidualnych

		grupowej i indywidualnej współpraca ze specjalistami zatrudnionymi w CIS w zakresie ewaluacji	wskazań reintegracji społecznej, motywowania uczestników do współdziałania, odpowiedzialność społeczno-moralna, obiektywizm, dyskrecja, cierpliwość odporność emocjonalną
Terapeuta, specjalista reintegracji zawodowej	wyższe kierunkowe	współpraca przy tworzeniu IPZS prowadzenie zgodnie z programem zajęć z zakresu reintegracji społecznej grupowej i indywidualnej współpraca ze specjalistami zatrudnionymi w CIS w zakresie ewaluacji	umiejętności zawodowe z zakresu metod i technik psychoterapii, diagnozowanie potrzeb i problemów uczestników w tym wynikających z uzależnień oraz opracowywanie indywidualnych wskazań reintegracji społecznej, motywowania uczestników do współdziałania, odpowiedzialność społeczno-moralna, obiektywizm, dyskrecja, cierpliwość odporność emocjonalną
Doradca zawodowy / pośrednik pracy	wyższe kierunkowe	współpraca przy rekrutacji i tworzeniu IPZS określenie predyspozycji zawodowych oraz ścieżki rozwoju i kariery zawodowej, współpraca ze specjalistami zatrudnionymi w	umiejętności zawodowe, znajomość podstaw pedagogiki, psychologii, i rynku pracy łatwość w nawiązywaniu kontaktów, cierpliwość sumienność

		CIS w zakresie ewaluacji	odpowiedzialność cechy poznawcze z analitycznym i twórczym podejściem do problemów
Instruktor zawodu	wyższe zawodowe / średnie zawodowe + uprawnienia pedagogiczne	przygotowanie w ramach reintegracji zawodowej uczestnika CIS do wykonywania określonych czynności zawodowych	umiejętności zawodowe, znajomość podstaw pedagogiki, psychologii, łatwość w nawiązywaniu kontaktów, cierpliwość sumienność odpowiedzialność
Informatyk	wyższe zawodowe / średnie zawodowe + uprawnienia pedagogiczne	przygotowanie i prowadzenie strony internetowej CIS, prowadzenie w ramach zajęć edukacyjnych uczestników CIS zajęć z zakresu podstaw posługiwania się komputerem / informatyzacja/	umiejętności zawodowe, znajomość podstaw pedagogiki, psychologii, łatwość w nawiązywaniu kontaktów, cierpliwość sumienność
inni specjaliści	wyższe / średnie	w zależności od potrzeb uczestników wynikających z IPZS oraz możliwości CIS	umiejętności zawodowe

2.1.2. Uwarunkowania zewnętrzne

Partnerzy

Efektywne funkcjonowanie Centrum Integracji Społecznej kształtować powinny elementy otoczenia Centrum, które rzutują na praktyczną realizację zadań jednostki. W ramach spraw formalnych takich jak wydanie stosownego aktu, w przypadku samorządu terytorialnego, uchwały organu założycielskiego Centrum określony zostaje obszar na którym swoim oddziaływaniami prowadzone będą zadania w ramach reintegracji społecznej i zawodowej na rzecz określonych grup zagrożonych lub wykluczonych społecznie. Centrum może działać na obszarze gminy, powiatu lub miasta. W przypadku CIS-u prowadzonego przez gminę, ogranicza się terytorium działania tylko do gminy, która powołała CIS. Wyjątek

stanowią CIS-y, które zostały powołane w partnerstwie kilku gmin lub gmina podpisała porozumienie o możliwości uczestnictwa mieszkańców innej gminy. Natomiast w odniesieniu do CIS -u niepublicznego gdzie nie ma takich ograniczeń o obszarze działania decyduje organizacja pozarządowa tworząca lub prowadząca CIS.

W ramach uwarunkowań zewnętrznych funkcjonowania każdego CIS należy wśród partnerów uwzględnić między innymi: wojewodę, starostwa powiatowe oraz urzędy miast i gmin w tym podległe im jednostki (powiatowe urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, ośrodki wsparcia, publiczne zakłady opieki zdrowotnej) oraz organizacje pozarządowe i sektor prywatny, instytucje szkoleniowe.

Istotne znaczenie dla organizacji CIS mają, należące do sektora publicznego, fundusze takie jak:

- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
- Fundusze Ochrony Środowiska,
- Fundusz Pracy,
- Narodowy Fundusz Zdrowia.

Dla potrzeb niniejszego opracowania przyjmuje się partnerów, których obecność odgrywać powinna istotną rolę w zakupie usług i niezbędnych do udostępniania miejsc do odbywania staży, praktyk, zatrudnienia.

Tabela nr 2 Partnerzy i ich rola

Działanie	Nazwa partnera	Rola
działania zgodne z zapisami ustawy o zatrudnieniu socjalnym	Wojewoda	<ul style="list-style-type: none"> - nadaje Status Centrum, w drodze decyzji administracyjnej, na podstawie wniosku, składanego w terminie od dnia 1 kwietnia do dnia 30 kwietnia lub od dnia 1 września do dnia 30 września danego roku. - prowadzi rejestr jednostek organizacyjnych, którym nadał status Centrum - przedstawia corocznie, nie później niż do dnia 30 kwietnia danego roku, ministrowi właściwemu do spraw zabezpieczenia społecznego sprawozdanie zbiorcze - na wniosek instytucji tworzącej, może wydać decyzję o przedłużeniu statusu Centrum - w przypadku nierealizowania przez Centrum założeń przyjętych we wniosku, w stopniu uniemożliwiającym wykonywanie usług lub w razie stwierdzenia nieprawidłowości rozliczeń finansowych przewidzianych

		<p>ustawą, mających wpływ na wynik finansowy, wojewoda wydaje decyzję o utracie statusu Centrum z urzędu lub na wniosek marszałka województwa, wójta, burmistrza lub prezydenta miasta przyznających dotacje Centrum lub instytucji tworzącej Centrum</p> <p>- w przypadku likwidacji instytucji tworzącej Centrum wojewoda wydaje decyzję o utracie statusu Centrum</p>
	Samorząd gminny	<p>- tworzy Centrum na zasadach określonych w przepisach o finansach publicznych</p> <p>- przekazywanie dotacji pochodzącej z dochodów własnych jednostek samorządu terytorialnego, w tym przeznaczonych na realizację programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych</p>
	Starosta	<p>- refunduje ze środków Funduszu Pracy kwotę wypłaconych w poprzednim miesiącu świadczeń integracyjnych wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne</p> <p>- jest stroną umowy o skierowanie do pracy (zawartej między starostą właściwym dla siedziby Centrum a pracodawcą, w której pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia skierowanego uczestnika przez okres nie krótszy niż 12 miesięcy, a starosta do refundowania pracodawcy części wypłaconego tej osobie wynagrodzenia przez okres pierwszych 12 miesięcy)</p> <p>- dokonuje ze środków Funduszu Pracy refundacji kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa w podjęciu działalności gospodarczej w formie spółdzielni socjalnej na zasadach określonych w przepisach o spółdzielniach socjalnych</p>
	Ośrodek pomocy społecznej	<p>- opiniowanie wniosku przez pracownika socjalnego ośrodka pomocy społecznej właściwego dla miejsca zamieszkania lub pobytu</p>

		<p>osoby kierowanej do uczestnictwa w Centrum po uprzednim przeprowadzeniu wywiadu środowiskowego (rodzinnego).</p> <ul style="list-style-type: none"> - skierowanie do uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez Centrum - kwalifikacja uczestnika do uczestnictwa w zajęciach w Centrum po pomyślnym zakończeniu okresu próbnego, przez kierownika ośrodka pomocy społecznej, na wniosek kierownika Centrum,
	Powiatowy urząd pracy	<p>skierowanie do uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez Centrum długotrwale bezrobotnych z powiadomieniem właściwego dla miejsca zamieszkania lub pobytu tej osoby ośrodka pomocy społecznej.</p> <ul style="list-style-type: none"> - może skierować uczestnika do pracy: u pracodawcy lub w Centrum;
	Organizacje pozarządowe	<p>Tworzy Centrum w oparciu o zasoby instytucji tworzącej pochodzących ze zbiorów, darowizn lub innych źródeł; dotacji na pierwsze wyposażenie pochodzącej z dochodów własnych gminy przeznaczonych na realizację gminnego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych; innych dochodów własnych jednostki samorządu terytorialnego</p>
Zlecenie usług w ramach współpracy	Samorząd gminny	<ul style="list-style-type: none"> - wykonywania usług na rzecz gminy i jej jednostek przez uczestników CIS w ramach praktyk zawodowych lub zlecenia usług
	Ośrodek pomocy społecznej	<ul style="list-style-type: none"> - zakup usług wytwarzanych przez CIS - wykonywanie usług na rzecz OPS przez uczestników CIS w ramach praktyk zawodowych, staży:
	Powiatowe centra pomocy rodzinie	<ul style="list-style-type: none"> - wykonywania usług na rzecz PCPR przez uczestników CIS w ramach praktyk zawodowych,

		<p>staży;</p> <p>- wykonywanie usług na rzecz innych jednostek organizacyjnych powiatu w ramach praktyk zawodowych, staży (np. w domach pomocy społecznej, całodobowych placówkach opiekuńczo – wychowawczych i innych)</p>
	Firmy prywatne	- wykonywanie zleceń przez uczestników lub absolwentów CIS;
	Institucje edukacyjne	- wykonywanie przez uczestników CIS usług na rzecz placówek edukacyjnych (np. szkół podlegających gminie lub powiatowi) w ramach praktyk zawodowych (najczęściej remontów lub usług cateringowych);
	Placówki służby zdrowia	- wykonywania przez uczestników CIS usług na rzecz placówek służby zdrowia (np. szpitala) w ramach praktyk zawodowych (najczęściej remontów, prac porządkowych)
Uczestnictwo w tworzeniu miejsc pracy w ramach współpracy (działania pozaustawowe)	Powiatowy urząd pracy	- przekazywanie ofert pracy, udzielanie dotacji dla spółdzielni socjalnych tworzonych przez uczestników centrum oraz rozpoczynających własną działalność gospodarczą
	Firmy prywatne	<p>- współpraca w ramach organizacji praktyk i staży oraz zatrudnienie absolwentów CIS</p> <p>- współpraca przy organizacji zatrudnienia wspieranego</p>

CIS powinien być zakorzeniony w społeczności lokalnej, zorientowany na problemy swoich klientów - uczestników, prowadzący na rzecz społeczności działania, które są przez tę społeczność dobrze odbierane, oraz umiejętnie nawiązujący relacje z pozostałymi aktorami lokalnej sceny publicznej. Wykorzystując możliwość pozyskiwania dodatkowych środków finansowych może poszerzać ofertę programową dla grup wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym.

2.2. Zakres przedmiotowy

Zakres przedmiotowy - to katalog działań CIS związanych z jego wewnętrznymi uwarunkowaniami, umożliwiającymi jego funkcjonowanie. Działania wewnętrzne: podejmowane w stosunku do uczestnika (organizowanie usługi reintegracji społecznej i zawodowej), podejmowane w stosunku do pracowników (zatrudnienie kadry zgodnie z wymaganiami określonymi przepisami prawa) oraz zapewnienie optymalnych warunków do działalności CIS.

2.2.1. Reintegracja społeczna

Zakres czynnościowy prowadzonych usług

Usługi prowadzone w CIS, powinny zmierzać do usamodzielnienia osób podlegających wykluczeniu społecznemu poprzez edukację zawodową i społeczną. W tym celu uwzględnia się tworzenie instytucjonalnych mechanizmów, umożliwiających readaptację zawodową i zatrudnienie oraz prowadzenie pracy nad przygotowaniem uczestników CIS do właściwego pełnienia ról społecznych. Jednym z głównych zadań CIS jest aktywizacja społeczna osób zagrożonych lub wykluczonych społecznie, stanowiąca warunek konieczny efektywnej reintegracji zawodowej. Uczestnicy CIS mają trudności z samodzielnym funkcjonowaniem na rynku pracy ale także z uczestnictwem w codziennym życiu rodzinnym, społecznym. Stopniowe przezwyciężanie tych barier, nabywanie umiejętności samorealizacji w trakcie zajęć reintegracji społecznej jest podstawą do podjęcia dalszych działań. Realizacja kolejnych etapów reintegracji społecznej ma przygotować uczestnika do udziału w zajęciach prowadzonych w ramach reintegracji zawodowej. Należy położyć nacisk na realizację usługi w takiej kolejności, ze wskazaniem indywidualnych potrzeb uczestników i koniecznością doboru odpowiedniej formy zajęć.

Reintegracja społeczna ma na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w Centrum umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych. Obejmuje naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym działaniem poprzez: kształtowanie aktywnej i odpowiedzialnej postawy życiowej, podwyższanie samooceny i poczucie własnej wartości, kształtowanie umiejętności planowania i racjonalnego wykorzystania wolnego czasu, naukę racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami finansowymi, funkcjonowanie w rodzinie i lokalnej społeczności.

W ramach reintegracji społecznej powinny być prowadzone:

- Zajęcia terapeutyczne
- Zajęcia edukacyjne
- Uczestnictwo w grupach wsparcia

Specyfikacja działań w ramach reintegracji społecznej

Kwalifikacja danej osoby do udziału w konkretnych zajęciach wynika bezpośrednio z IPZS i zawartej w nim diagnozy pracownika socjalnego, przygotowanej w oparciu o opinie innych specjalistów (psychologa – terapeuty, doradcy zawodowego). Program zajęć, tematyka oraz liczba godzin powinny być dostosowane do potrzeb konkretnej grupy uczestników CIS. Opracowanie programów należeć powinno do zatrudnionych w CIS specjalistów. Za realizację i współpracę ze wszystkimi pracownikami oraz uczestnikiem odpowiedzialny powinien być np. kierownik reintegracji.

Dokumentacja programowa i ewidencja szkoleń powinna zawierać program nauczania, ankietę pretest/posttest w celu zbadania efektywności zajęć, listy obecności, dzienniki zajęć.

Zajęcia terapeutyczne

Zajęcia terapeutyczne odbywać się powinny metodą warsztatową na podstawie opracowanego programu i harmonogramu zajęć w poszczególnych grupach. Liczebność grup powinna być ustalana w zależności od specyfiki grupy, sugeruje się, że na jednego prowadzącego warsztaty powinno przypadać ok. 8-12 uczestników (jest to optymalna liczba dla skuteczności zajęć). W związku z tym liczba trenerów prowadzących warsztaty terapeutyczne może być różna w zależności od liczebności konkretnej grupy.

Warsztaty terapeutyczne obejmować powinny wyrównanie deficytów osobowościowych spowodowanych uzależnieniem od środków psychotropowych i zaburzeń zachowania w wyniku doznanych urazów psychicznych itp. Zalecane są metody interaktywne z wykorzystaniem gier, testów, filmów, zajęć plastycznych, ćwiczeń relaksacyjnych oraz wymiana doświadczeń przez uczestników i wspólne rozwiązywanie problemów.

Warsztaty terapeutyczne prowadzić powinien psycholog - terapeuta, który odpowiedzialny ma być nie tylko za zajęcia, ale także za prowadzoną dokumentację programową, systematyczne i okresowe przeprowadzanie ankiet ewaluacyjnych wśród uczestników warsztatów terapeutycznych, monitoring – okresowa ocena efektywności reintegracji społecznej.

Zajęcia edukacyjne

Zadaniem zajęć edukacyjnych jest uzupełnianie deficytów edukacyjnych uczestników CIS. Są na nich prowadzone działania o charakterze edukacji ogólnej i elementarnej, które w znaczący sposób mogą się przyczynić do reintegracji społecznej (np. zajęcia związane z edukacją obywatelską, etyką, rozwojem biologicznym i duchowym człowieka i inne). Do grup edukacyjnych kwalifikowani są wszyscy uczestnicy CIS, szczególnie ci, którzy mają trudności z pisaniami i czytaniem, rozumieniem prostych tekstów i formularzy. Zajęcia powinny zostać ukierunkowane m.in. na uzupełnienie wiedzy z zakresu poprawnego wysławiania się, pisania i czytania ze zrozumieniem, podstaw matematyki, kultury osobistej, komunikacji społecznej i współpracy z innymi.

Grupy edukacyjne działać powinny pod nadzorem kierownika ds. reintegracji, który odpowiada za przygotowanie programu szkoleń, a na zajęcia w grupach mogą być zapraszani – w miarę potrzeb i możliwości - inni specjaliści „z zewnątrz”, np. nauczyciel wiedzy o społeczeństwie, nauczyciele innych przedmiotów, radca prawny, lekarz, pedagog i inni.

Do tematyki zajęć w grupach edukacyjnych mogą być wprowadzone elementy integrująco - wyrównawcze, w celu zintegrowania grupy oraz wyrównania szans „w górę”, lepszej współpracy i wzajemnego udzielania pomocy przez uczestników CIS.

W ramach prowadzonej reintegracji społecznej mogą być tworzone inne grupy dla uczestników Centrum, które zakresem obejmowałyby potrzeby uczestników Centrum.

Przykładowe treści zajęć edukacyjnych (zakres podstawowy):

1. Warsztaty psychologiczne

- Integracja grupy
 - Analiza siebie i swojego zachowania
 - Trening umiejętności skutecznej komunikacji
 - Trening umiejętności asertywnego działania
 - Radzenie sobie ze stresem
 - Pełnienie ról społecznych i rodzinnych
2. ABC przedsiębiorczości i ekonomii społecznej
 3. Szkolenie informatyczne
 4. Kształcenie umiejętności życiowych - w tym racjonalne gospodarowanie własnymi zasobami, Kształcenie zdrowotne, obywatelskie;
 5. Kształcenie ogólne – wyrównywanie deficytów w wykształceniu podstawowym.

Zajęcia edukacyjne mogą być rozszerzone o treści wymienione w powyższym opisie, pod warunkiem posiadanych środków na zajęcia dodatkowe i ustaleń wynikających z potrzeb uczestników.

W ramach reintegracji społecznej powinno się zaplanować wspólne organizowanie różnych uroczystości związanych z obchodzonymi świętami jak również udział w lokalnych imprezach w celu wzmocnienia więzi między uczestnikami CIS i społecznością lokalną. W zależności od posiadanych środków warto zaplanować udział w różnych zdarzeniach kulturalnych np. wyjście do kina, wyjazd do teatru, na wycieczkę itp. Po to aby pokazać różne formy spędzania czasu wolnego i nauczyć odpowiednich zachowań w miejscach publicznych.

Grupy wsparcia

W procesie realizacji reintegracji zawodowej i społecznej mogą być tworzone grupy wsparcia o charakterze nieobowiązkowym dla uczestników CIS. Członkowie tych grup pochodzą z różnych grup społecznych, wymagających wsparcia i specyficznego podejścia terapeutycznego, w zależności od rodzaju uzależnienia, np. dla osób uzależnionych od alkoholu, narkotyków i innych środków odurzających, dla osób, które opuściły zakład karny.

Członkami grup wsparcia mogą być wszyscy uczestnicy CIS. Istnieje również możliwość utworzenia grupy dla osób z określonym problemem.

W grupach wsparcia obowiązywać mają zasady: poszanowania godności ludzkiej, prawdomówności, poufności i ochrony danych osobowych uczestników, dobrowolności uczestnictwa w grupie, tolerancji, współpracy i współdziałania, wzajemnej pomocy, tworzenia atmosfery zaufania, życzliwości i wzajemnej akceptacji.

Głównym celem grup wsparcia ma być wzajemne wsparcie emocjonalne i doskonalenie wewnętrzne uczestników oraz wyposażenie ich w odpowiednią wiedzę i umiejętności. Grupy te skupiać powinny osoby o podobnych problemach.

Zajęcia w ramach grup wsparcia w zależności od rodzaju grupy i potrzeb uczestników uwzględniać mogą następujące obszary tematyczne:

- wzmacnianie motywacji do utrzymania abstynencji,
- propagowanie zdrowego trybu życia (bez nałogów) i uświadamianie zagrożeń płynących z powrotu do uzależnień,
- kształtowanie prozdrowotnych postaw,
- poznanie akceptowanego społecznie systemu wartości,
- samoakceptacja i zwiększenie akceptacji ze strony innych,
- zwiększenie otwartości, usprawnienie relacji interpersonalnych,
- kształtowanie umiejętności świadczenia pomocy,
- wzmocnienie wiary we własne siły,
- samodzielne podejmowanie trudnych decyzji i wyborów,
- nabycie umiejętności współżycia z innymi w społeczeństwie.

Reintegracja społeczna realizowana w CIS zawierać ma program adekwatny do potrzeb uczestników CIS, a tematyka zajęć powinna być modyfikowana w trakcie ich odbywania. Program reintegracji społecznej ustalany powinien być w oparciu o IPZS wszystkich uczestników.

2.2.2. Reintegracja zawodowa

Reintegracja zawodowa polega na odbudowaniu i podtrzymaniu u uczestników CIS zdolności do samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy. Cechą charakterystyczną reintegracji zawodowej prowadzonej w CIS powinno być uczestnictwo klientów w różnych formach zatrudnienia i prowadzenie jej w warunkach zbliżonych do wykonywania pracy. W obecnym kształcie CIS jako instytucja prowadząca szeroko pojętą działalność edukacyjną opierająca swoje funkcjonowanie w znacznej mierze na systemie dotacji publicznych, pozostaje poza otwartym rynkiem pracy. Natomiast jednym z elementów programu edukacyjnego CIS jest prowadzenie działalności ekonomicznej polegającej na działalności usługowej, handlowej lub wytwórczej, z której zysk może stanowić dodatkowe środki na działalność CIS.

Działania skierowane do uczestników mają umożliwić im dostęp do wszelkich dóbr i usług. Ponadto mają wykształcić umiejętności pozwalające na pełnienie ról społecznych

i zawodowych oraz osiągnięcie pozycji społecznych dostępnych osobom, którym wykluczenie społeczne nie zagraża. Głównym celem reintegracji zawodowej jest nabycie przez uczestników CIS umiejętności zawodowych, przyuczenie do wykonywania pracy, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych

Reintegracja zawodowa odbywa się powinna w ramach zajęć teoretycznych, jak i praktycznych. Pod pojęciem reintegracji zawodowej mieszczą się kursy oraz inne zajęcia z zakresu praktycznej nauki zawodu dostosowane do możliwości danego uczestnika. Poprzez realizację usługi uczestnicy mają zdobyć wiedzę w zakresie:

- możliwości uzyskania zatrudnienia w tym zatrudnienia wspieranego
- rozpoczynania i prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej
- zakładania i prowadzenia spółdzielni socjalnych.
- podniesienia kompetencji zawodowych

Kwalifikowanie uczestników do grup szkoleniowych przeprowadzać powinien zespół rekrutacyjny do którego należy: psycholog-terapeuta, doradca zawodowy oraz instruktor zawodu (patrz 2.3.1. Rekrutacja). Uczestnicy CIS mają być zakwalifikowani do poszczególnych grup szkoleniowych w zależności od ich możliwości psychofizycznych, zainteresowań, uzdolnień i poziomu umiejętności zawodowych, na podstawie badań przeprowadzonych przez psychologa-terapeutę oraz analizy umiejętności zawodowych przeprowadzonej przez doradcę zawodowego we współpracy z instruktorem zawodu. Przy wyborze form reintegracji zawodowej pod uwagę powinna być również brana sprawność fizyczna i stan zdrowia uczestnika. Przy ustalaniu natomiast kierunków reintegracji zawodowej uwzględniać należy następujące czynniki:

- a) analizę możliwości uczestników,
- b) potrzeby szkoleniowe uczestników,
- c) rozpoznanie zapotrzebowania lokalnych przedsiębiorców,
- d) dostęp do zleceń jednostek samorządu terytorialnego i ich jednostek organizacyjnych,
- e) wykorzystanie łatwo dostępnych zasobów sprzętowych,
- f) dostęp do zleceń innych podmiotów,
- g) wykorzystanie łatwo dostępnych kadr instruktorskich.

Do metod realizacji usługi należą:

- przekwalifikowania zawodowe (kursy, szkolenia),
- nabywanie nowych kwalifikacji zawodowych,
- zajęcia praktyczne (warsztaty, praktyki),
- zajęcia w zakresie rozpoczynania i prowadzenia działalności gospodarczej, ze szczególnym uwzględnieniem zasad funkcjonowania spółdzielni socjalnych.

Specyfikacja działań w ramach reintegracji zawodowej

Przekwalifikowania zawodowe (kursy, szkolenia), nabywanie nowych kwalifikacji zawodowych

Obejmować powinny naukę zawodu w celu zdobycia umiejętności zawodowych, przyuczenia do zawodu, przekwalifikowania lub podwyższenia kwalifikacji zawodowych uczestników.

Celem kursów i szkoleń ma być wyposażenie uczestników w określone umiejętności zawodowe przydatne do zatrudnienia socjalnego organizowanego w ramach CIS. W rezultacie szkolenia zawodowego uczestnicy CIS powinni być zdolni do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy.

Szkolenie zakończyć się powinno potwierdzeniem nabytych kwalifikacji (w zależności od rodzaju szkolenia) – przy udziale specjalnie powołanej komisji, w skład której wchodzi pracownicy CIS lub/i przedstawiciele instytucji uprawnionych do przeprowadzania egzaminów. Uczestnik otrzymuje zaświadczenie o nabytych kwalifikacjach zawodowych wystawionych przez CIS lub uprawnioną instytucję przeprowadzającą egzamin końcowy.

Zajęcia praktyczne (warsztaty, praktyki)

Umożliwiać mają praktyczną naukę zawodu, doskonalenie umiejętności zawodowych, wykorzystanie wiedzy teoretycznej uzyskanej na zajęciach przygotowujących z teorii. Każdy moduł szkolenia praktycznego powinien być poprzedzony blokiem zajęć teoretycznych z danego tematu. Celem praktyk zawodowych, których profil pokrywać się ma z obszarem, w jakim uczestnik kształci się w Centrum jest uzupełnieniem warsztatu zawodowego oraz konkretnych umiejętności w praktyce. Taki rodzaj praktyk powoduje, że pracodawca chętniej wyraża zamiar zatrudnienia uczestnika po zakończonym programie CIS, a same praktyki traktowane są jako „okres próbny”.

Zajęcia praktyczne mogą odbywać się w CIS lub poza nim, u pracodawcy w odniesieniu do którego proponuje się do wykorzystania wzór umowy stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszego opracowania.

Odbываяc praktykę u pracodawcy, uczestnik ma okazję do zaprezentowania swoich umiejętności i zapoznania się z warunkami panującymi w konkretnym zakładzie pracy, zwiększając tym samym swoje szanse na zatrudnienie. Osobą odpowiedzialną za prowadzenie zajęć praktycznych w CIS jest instruktor zawodu, natomiast w przypadku pracodawcy wyznaczony przez niego pracownik.

Kształtowanie umiejętności samodzielnego i skutecznego pozyskiwania pracy

Zajęcia mają na celu ukształtowanie umiejętności z zakresu:

- sposobów i form poszukiwania pracy,
- przygotowania własnej dokumentacji zawodowej (CV, list motywacyjny),
- umiejętnego czytania ofert pracy i odpowiadania na nie,
- autoprezentacja (znaczenie ubioru, mowa ciała, kultura osobista),
- sztuki prowadzenia rozmowy z pracodawcą (jakich pytań się spodziewać i jak na nie odpowiadać, o co pytać potencjalnego pracodawcę),
- metod i techniki negocjacji.

Zajęcia realizowane mogą być w formie:

- wykładów,
- ćwiczeń,
- pokazów filmowych.

Przygotowanie do założenia spółdzielni socjalnej i podjęcia w niej zatrudnienia lub podjęcia działalności gospodarczej

W trakcie zajęć uczestnicy mogą zapoznać się z instytucją spółdzielni socjalnych uregulowaną w ustawie z dn. 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2006 r., Nr 94, poz. 651 z późn. zm.). Spółdzielnie socjalne mogą być tworzone przez określone grupy osób, które mogą liczyć na wsparcie i specjalne uprawnienia w prowadzeniu działalności. Spółdzielnie mają więc zwiększać szanse bezrobotnych, niepełnosprawnych i innych wykluczonych, na zatrudnienie, uzyskiwanie dochodu, poprawę swojej sytuacji materialnej i życiowej.

Uczestnicy CIS zainteresowani rozpoczęciem prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek na zajęciach tych powinni mieć również możliwość zdobycia podstawowych informacji z zakresu interesującej ich tematyki, powinni być wyposażeni w wiedzę i umiejętności z zakresu założenia firmy „krok po kroku”, zapoznać się z formularzami różnych instytucji (Urząd Miasta lub Gminy, Urząd Statystyczny, Urząd Skarbowy, ZUS, KRS i inne), które każdy obywatel musi wypełnić w momencie rejestrowania działalności gospodarczej, możliwościami uzyskania pomocy doradczej, szkoleniowej oraz finansowej z różnych źródeł.

Podstawowymi formami z tego zakresu są:

- zajęcia teoretyczne na temat prawa pracy, przedsiębiorczości, kursy zarządzania czy założenia spółdzielni socjalnej (z uwzględnieniem wizyt studyjnych do wybranych spółdzielni socjalnych),
- organizowanie praktyk u lokalnych pracodawców.

Zajęcia reintegracji zawodowej w zakresie rozpoczynania i prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej prowadzi doradca zawodowy. Do udziału w prowadzeniu takich zajęć dotyczących przedsiębiorczości mogą być zapraszani specjaliści z ww. instytucji, do których zwraca się osoba, chcąc założyć i prowadzić działalność gospodarczą, jak również radca prawny, doradca podatkowy i inni.

Przygotowanie do podjęcia zatrudnienia w tym zatrudnienia wspieranego u pracodawcy

Przygotowanie do podjęcia zatrudnienia realizowane w formie zajęć z uczestnikami, na których omawiana jest tematyka rynku pracy, przedsiębiorczości (np. prawo pracy, podstawy księgowości, prowadzenie samodzielnej działalności gospodarczej).

Zatrudnienie wspierane u pracodawcy, polega na podjęciu pracy na podstawie stosunku pracy osoby, która zakończyła zajęcia w CIS, a w uzasadnionych przypadkach także przed jego zakończeniem. Następuje ono na wniosek kierownika Centrum, pracownika socjalnego

lub uczestnika. Skierowanie do pracy następuje na podstawie umowy zawartej między starostą a pracodawcą. W umowie pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia skierowanego uczestnika przez okres nie krótszy niż 18 miesięcy, a starosta do refundowania pracodawcy części wypłaconego tej osobie wynagrodzenia przez pierwsze 12 miesięcy, w wysokości nieprzekraczającej:

- 80% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenie społeczne przez pierwsze 3 miesiące,
- 60% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenie społeczne podczas następnych 3 miesięcy,
- 40% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenie społeczne w następnych 6 miesiącach.

Przygotowanie do podjęcia zatrudnienia wspieranego u pracodawcy odbywa się poprzez warsztaty i praktyki zawodowe oraz zajęcia teoretyczne z zakresu prawa pracy. Zajęcia teoretyczne prowadzi doradca zawodowy, natomiast przygotowanie do podjęcia zatrudnienia wspieranego spoczywa na instruktora zawodu przy udziale opiekuna ze strony pracodawcy.

Wybór kierunku reintegracji zawodowej odbywać się powinno w sposób przemyślany i odpowiedzialny ze szczególnym uwzględnieniem analizy możliwości uczestników oraz popytem na lokalnym rynku pracodawców.

2.3. Warunki realizacji reintegracji społecznej i zawodowej

2.3.1. Rekrutacja

Rekrutację do CIS należy prowadzić w systemie ciągłym, z uwagi na fakt możliwości wystąpienia w trakcie realizacji IPZS przypadków zmiany (z różnych powodów) liczby uczestników i konieczności ich uzupełnienia. Podstawą powinien być wniosek własny kandydata lub jego przedstawiciela ustawowego, albo skierowanie z: zakładu leczenia odwykowego, powiatowego centrum pomocy rodzinie, ośrodka pomocy społecznej, organizacji pozarządowej, klubu integracji społecznej, powiatowego urzędu pracy. Ważne, aby grupy pod względem liczebności były stałe, co ściśle związane jest z finansowaniem, gdyż od liczby uczestników CIS zależy wysokość otrzymywanej dotacji. Proces rekrutacji odbywać się powinien zatem przy stałej i ściślejszej współpracy z ww. jednostkami i organizacjami.

Za proces rekrutacji w CIS odpowiedzialny powinien być pracownik socjalny CIS, który przy współpracy z psychologiem, doradcą zawodowym i instruktorem zawodu tworzą tzw. zespół ds. rekrutacji. Podstawą działań zespołu jest wniosek o przyjęcie do CIS od kierownika/dyrektora Centrum.

W proponowanym modelu proces rekrutacji powinien obejmować:

Etap I Ocena uprawnień

1. formalne sprawdzanie uprawnień do uczestnictwa w CIS

2. zapoznanie się kandydata z Regulaminem Uczestnictwa (załącznik nr 2) i jego akceptacja przez kandydata. Po spełnieniu warunków formalnych następowałoby dalszy etap rekrutacji;

Etap II Diagnoza sytuacji kandydata.

1. następuje w oparciu o przeprowadzoną przez pracownika socjalnego CIS analizy skierowania do uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez CIS (załącznik nr 3) oraz przekazanego przez właściwy dla kandydata ośrodek pomocy społecznej sporządzonego rodzinnego wywiadu środowiskowego cz. I. Rodzinny wywiad środowiskowy sporządzony dla potrzeb CIS uwzględnić powinien diagnozę sytuacji nie tylko materialno – bytowej ale również diagnozę z zakresu funkcjonowania w życiu społecznym i zawodowym kandydata na uczestnika CIS. Narzędzie to stanowić wymaganie formalne dla potencjalnych uczestników CIS bez względu na sposób ubiegania się o uczestnictwo w zajęciach proponowanych przez CIS. W przypadku braku wywiadu pracownik socjalny CIS występuje o jego sporządzenie do właściwego dla kandydata ośrodka pomocy społecznej.

2. pracownik socjalny CIS na podstawie wstępnej diagnozy wynikającej z rodzinnego wywiadu środowiskowego cz. I oraz przy współpracy specjalistów zatrudnionych CIS tj. psychologa, doradcy zawodowego oraz instruktora zawodu zespołowo dokonują uzupełnienia diagnozy sytuacji z uwzględnieniem własnych opinii i wywiadów.

W etapie tym uwzględnić należy następujące czynności:

- wyznaczenie terminu /dzień i godzinę/ rozpoczęcia rozmów kwalifikacyjnych powiadamiając o tym osoby i instytucje, które złożyły wniosek o przyjęcie do CIS;
- w uzgodnionych terminach i czasie przeprowadzane są rozmowy kwalifikacyjnej, przez poszczególnych członków zespołu celem określenia sytuacji rodzinnej, zdrowotnej, oceny motywacji do pracy, doświadczenia zawodowego i predyspozycji zawodowych (załącznik nr 4);
- w oparciu o przeprowadzone testy i rozmowy, członkowie zespołu przygotowują opinię/diagnozę o uczestniku z uwzględnieniem motywacji, potencjału i rokowań przy wykorzystaniu narzędzi własnych (załącznik nr 5, 6, 7) oraz dokonują ostatecznych rekomendacji (załącznik nr 4)

Etap III Uzgodnienie i podpisanie przez kandydata IPZS (narzędzie zaproponowano) i rozpoczęcie uczestnictwa w CIS.

- kierownik/dyrektor CIS, w oparciu o diagnozę zespołu, podejmuje ostateczną decyzję o zakwalifikowaniu kandydata do udziału w zajęciach Centrum podpisuje, z kandydatem, przygotowany pod kątem jego potrzeb i możliwości, wspólnie uzgodniony IPZS na miesiąc próbny (załącznik nr 8)

W celu przeprowadzenia rekrutacji należy przygotować następujące dokumenty:

1. Rodzinny wywiad środowiskowy cz. I sporządzony przez pracownika socjalnego ośrodka pomocy społecznej właściwego dla kandydata

2. skierowanie do uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez Centrum Integracji Społecznej (załącznik nr 3);
3. kwestionariusz rekrutacyjny (załącznik nr 4) wraz z opinią psychologa (załącznik nr 4), doradcy zawodowego (załącznik nr 6 i 7) i instruktora zawodu (załącznik nr 7);
4. Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego (załącznik nr 8).

oraz kwestionariusz osobowy, druki oświadczeń (np. o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych, oświadczenie dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od os. Fizycznych – PIT 2A, oświadczenie o numerze konta bankowego), formularz ubezpieczeniowy, wniosek o przyznanie świadczenia integracyjnego.

Każdy uczestnik przed rozpoczęciem zajęć powinien być skierowany do lekarza medycyny pracy celem potwierdzenia zdolności do realizacji reintegracji zawodowej oraz odbyć szkolenie z zakresu BHP, przeciwpożarowe i instruktaż stanowiskowy.

2.3.2. Zakres czasowy realizowanych usług

Z zakwalifikowanymi uczestnikami CIS podpisany zostaje Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego, zgodnie z którym wstępny okres próbny wynosi jeden miesiąc. Po okresie tym powinna nastąpić pierwsza ocena przyjętych oddziaływań i ustaleń dokonanych w ramach Programu celem ich ewentualnej modyfikacji. Pozwoli to na uniknięcie przyjęcia uczestnika z błędnie określonymi motywacjami i dostosowania oferty do faktycznych możliwości i predyspozycji uczestnika z uwzględnieniem zakresu świadczonych usług przez CIS. Odnotowanie tego faktu następuje w części II IPZS. W przypadku pomyślnego zakończenia okresu próbnego następuje kwalifikacja uczestnika, na wniosek pracownika socjalnego przez kierownika CIS, który informuje o kwalifikacji właściwej dla uczestnika ośrodek pomocy społecznej.

Po okresie próbnym i kwalifikacji do dalszego uczestnictwa Program zostaje przedłużony na okres 11 miesięcy z możliwością jego kontynuacji na wniosek pracownika socjalnego CIS o kolejne 6 miesięcy. W okresie tym uczestnik ma prawo do korzystania ze świadczenia integracyjnego.

Czas pobytu uczestnika w Centrum wynosi od 6 do 8 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu. Zakończenie realizacji Programu następuje w dniu, w którym uczestnik podjął zatrudnienie na zasadach przewidzianych w przepisach kodeksu pracy lub rozpoczął działalność gospodarczą, albo w dniu w którym upłynął okres uczestnictwa w zajęciach.

2.3.3. Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego

Przez Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego należy rozumieć narzędzie służące realizacji sporządzony w formie pisemnej umowy z uczestnikiem CIS określający wzajemne uprawnienia i zobowiązania stron. W założeniu forma jego sporządzenia ma wzmacniać skuteczność wywiązywania się z jego postanowień. Należy podkreślić, że Program nie stanowi celu samego w sobie, jest jedynie narzędziem stosowanym w trakcie procesu reintegracji uczestnika. Służyć ma jasnemu i precyzyjnemu formułowaniu celów ogólnych dotyczących zmiany.

Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego stanowić powinien element postępowania zarówno pracownika socjalnego zatrudnionego w CIS, przy współudziale nie tylko uczestnika ale również w oparciu o diagnozę dokonaną przez pozostałych pracowników CIS (psycholog, doradca zawodowy). Celem, jaki przyświecać ma wykorzystywaniu tego narzędzia jest pobudzenie i zaangażowanie osobiste uczestnika w działanie na rzecz poprawy jego sytuacji. Program w swoim założeniu ma za zadanie przybliżyć uczestnika do jego problemu, ma pomagać zrozumieć go, dotrzeć do sedna po to, aby móc go rozwiązać i zapobiec jego powstaniu w przyszłości. Warunkiem niezbędnym jest aktywny udział uczestnika w tworzeniu Indywidualnego Programu Zatrudnienia Socjalnego, między innymi poprzez wskazanie na źródła problemów, określenie mocnych i słabych stron jak również analizę efektywności dotychczas podejmowanych samodzielnie lub przy wsparciu innych działań. Jako narzędzie ma wytyczyć stronom etapy postępowania, a przyjęte cele mają zostać osiągnięte poprzez wspólne działania uczestnika i kadry CIS. Kontrola w zakresie realizacji zapisów Programu spoczywać powinna na pracowniku socjalnym CIS przy współpracy z pozostałą kadrą CIS.

W ramach modelu standardu CIS zakłada się, że Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego składa się z dwóch części. Część pierwsza projektu IPZS zawiera: dane osoby, dane pracownika socjalnego, dane dyrektora/kierownika CIS, ustalenia indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego, postanowienia ogólne, diagnozę sytuacji społecznej i zawodowej uczestnika CIS, cele, które ma osiągnąć uczestnik w ramach reintegracji społecznej i zawodowej, działania podejmowane dla osiągnięcia tych celów wraz z określeniem terminu i oceny realizacji działań, postanowień końcowych. Druga część IPZS zawiera informację dotyczące oceny wykonania ustalonych działań, a więc informacje na temat oceny realizacji zadań przez strony IPZS, ewentualnych zmian w podjętych działaniach i podjęcia nowych oraz termin oceny wprowadzanych zmian.

Przed sporządzeniem Indywidualnego Programu Zatrudnienia Socjalnego pracownik socjalny bardzo szczegółowo powinien przeanalizować problemy danego uczestnika CIS, z uwzględnieniem jego sytuacji społecznej i zawodowej w oparciu o opinię dotyczącą wniosku o skierowanie do uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez Centrum Integracji Społecznej, Kwestionariusz rekrutacyjny do CIS. Kwestionariusz wywiadu doradcy zawodowego i instruktora zawodu w zakresie określenia kompetencji zawodowych, opinię psychologiczną określającą sprawności psychofizyczne niezbędne do podjęcia zatrudnienia.

Pracownik socjalny odgrywa bardzo ważną rolę w całym procesie, który dotyczy umiejętnego sporządzenia IPZS. Niewątpliwie pełni podwójną rolę w całej procedurze dotyczącej jego sporządzenia. Po pierwsze - ma zainicjować sytuację, w której potencjalny uczestnik będzie chciał dążyć do zmiany swojej sytuacji życiowej, po drugie - sprawować pieczę nad wywiązywaniem się z zobowiązań, które nakłada IPZS na jego strony. Powinien mobilizować uczestnika, jednakże w najmniej uciążliwy dla niego sposób. Musi starać się wzbudzić w nim poczucie, że planowane zmiany przyszłościowe są przez niego faktycznie pożądane i przyniosą rzeczywistą poprawę jego sytuacji życiowej. Dlatego też relacja z klientem musi opierać się na zaufaniu.

Podstawą relacji uczestnik CIS – pracownik socjalny jest partnerstwo, a nie podporządkowanie pierwszego poleceniom drugiego. Pracownik socjalny powinien charakteryzować się wytrwałością, cierpliwością, kreatywnością i innowacyjnością.

Zadaniem pracownika socjalnego jest aktywizacja uczestników przejawiających niechęć oraz wytworzenie u nich przekonania, że realizacja postanowień IPZS jest słuszna. Pracownik socjalny ma być inicjatorem, określać cele, kierunki zmian, formułować program działań i przy tym omawiać je z klientem, który ma mieć przekonanie, że to on ma wpływ na te wszystkie działania.

IPZS ma być narzędziem, niezbędnym do pozytywnego wywierania wpływu na zmiany postaw uczestnika w ramach jego indywidualnej aktywności życiowej, społecznej oraz zawodowej przy współdziałaniu kadry i partnerów zewnętrznych CIS.

Przygotowanie indywidualnych programów zatrudnienia socjalnego powinno mieć na celu:

- dostosowanie programu zatrudnienia socjalnego do indywidualnych potrzeb i deficytów poszczególnych uczestników,
- określenie zakresu i form reintegracji zawodowej i społecznej,
- określenie rodzajów sprawności psychofizycznych niezbędnych do podjęcia pracy oraz metody ich ćwiczenia.

Realizacja Programu zostaje zakończona w dniu, w którym uczestnik objęty programem podjął zatrudnienie na zasadach przewidzianych w przepisach prawa pracy lub podjął działalność gospodarczą, albo w dniu, w którym upłynął okres uczestnictwa w zajęciach w Centrum.

Po zakończeniu indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego, poprawie powinna ulec sytuacja społeczna i ekonomiczna uczestnika, a także aktywność w środowisku lokalnym.

Organizacja tych działań odbywać się powinna przy współdziałaniu starosty, powiatowego urzędu pracy, ośrodka pomocy społecznej, pracodawców, lokalnych ośrodków wspierania przedsiębiorczości, CIS oraz samych uczestników reintegracji społecznej i zawodowej.

W tym celu CIS powinien: przygotować i skierować ofertę do lokalnych zakładów pracy, uwzględniając zasady i możliwości zatrudnienia uczestników programu w ramach zatrudnienia wspieranego, prowadzić działania informacyjne wśród lokalnych pracodawców o działalności CIS, zachęcające do zatrudniania absolwentów i korzystania z zatrudnienia wspieranego.

Powinien tworzyć i aktualizować bazę informacyjną:

- o uczestnikach CIS poszukujących zatrudnienia dla potencjalnych pracodawców,
- o działalności usługowej, wytwórczej i handlowej CIS dla potencjalnych zleceniobiorców.

Proponowany wzór Indywidualnego Programu Zatrudnienia Socjalnego przedstawia załącznik nr 8 do niniejszego opracowania.

W ramach prowadzonego postępowania metodycznego postępowanie pracownika socjalnego CIS powinno uwzględniać:

Etap	Opis sytuacji	Rola pracownika	Uwagi
<p>Stawanie się uczestnikiem CIS</p>	<p>Uczestnik z własnego wyboru to osoby, których problemy pojawiły się w wyniku zdarzeń od nich niezależnych np. utrata zatrudnienia i długotrwałe bezrobocie oraz korzystanie z systemu pomocy społecznej. Najczęściej dowiadują się o możliwości uczestnictwa w CIS z informacji rozpowszechnianych przez CIS lub od innych specjalistów np. pracownik socjalny OPS, PCPR.</p> <p>Uczestnik motywowany –osoby na które wywierany jest wpływ innych osób (współmałżonek, lekarz, terapeuta, pracownik IRP lub OPS, kurator etc.) na przyjęcie tej formy wsparcia i pomocy.</p> <p>W każdym z przypadków należy podkreślić główną wartość jaką jest prawo do samostanowienia.</p>	<p>1.Sprawdza okoliczności, które doprowadziły do sytuacji rozpoczęcia procesu stawania się uczestnikiem CIS. Na tym etapie konieczne jest uzyskanie informacji z zakresu diagnozy wstępnej sytuacji uczestnika CIS, a więc rozmowa z potencjalnym uczestnikiem i kontakt z kadrą instytucji kierującej lub z najbliższym otoczeniem zainteresowanego.</p> <p>1.Ocena czy w pierwszej kolejności nie należy uwzględnić oddziaływań przez inne służby systemu pomocy społecznej, złagodzenia zewnętrznych przyczyn pozostawania w sferze wykluczenia społecznego np. rozwiązania kwestii mieszkaniowej, udzielenia pomocy finansowej, zapewnienia opieki medycznej lub pomocy w odtworzeniu porządku codziennego życia domowego, jeśli został poważnie zakłócony.</p> <p>2. Przedstawia działania Centrum w sposób zrozumiały. Do tego celu pomocne mogą być przygotowane materiały pisemne, nagrania audio i wideo, przedstawiające usługi CIS. Organizuje spotkania z aktualnymi uczestnikami lub jego absolwentami.</p> <p>3. Stosuje zasady poufności, prawa do samostanowienia i poszanowania godności.</p> <p>4. Pomoc w znalezieniu usługi na najwyższym poziomie, co oznacza, że nie powinien narzucać usług własnych podczas możliwości wykorzystania innych ofert dostępnych na lokalnym rynku usług w ramach integracji społecznej i zawodowej.</p>	<p>Kandydat na uczestnika CIS sam ustala problem, nad którym chce pracować, co nie ogranicza pracownika socjalnego jak również pozostałych specjalistów CIS przed sugerowaniem mu pracy nad innymi jeszcze problemami.</p>

<p>Planowanie i prace przygotowawcze (istotne dla uzyskania efektywnych działań) Koordinacja współpracy</p>	<p>1. Formułowanie celów wspólnej pracy</p> <p>Cel rozumiany jako oznaczenie przedsięwzięcia długoterminowego.</p>	<p>1. Dokonuje analizy zapisów rodzinnego wywiadu środowiskowego cz. I</p> <p>2. <u>Analiza skierowania do uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez CIS</u> – wg. wzoru załącznik nr 2</p> <p>3. <u>Przeprowadzenie wstępnej rozmowy o problemach, sytuacji w środowisku społecznym i zawodowym.</u> Zadaniem pracownika jest pomoc uczestnikowi CIS w dokładnym zwerbalizowaniu pomysłów prowadzących do zmiany sytuacji w życiu społecznym i zawodowym tj. wstępne formułowanie zadań znaczących dla przyszłego procesu reintegracji społecznej i zawodowej.</p> <p>4. <u>Wybór oddziaływań</u> – ustalenie kolejności ich znaczenia przez określenie wartości każdego z nich: - odniesienie do podejmowanych przez uczestnika działań; - odniesienie do jego aspiracji - odniesienie do postrzegania sukcesu</p>	<p>Wystąpienie o jego sporządzenie w przypadku braku.</p> <p>Ustalenie poprawności sporządzenia skierowania – ewentualne wystąpienie o uzupełnienia; Przekazanie ustaleń na wspólnym spotkaniu kierownikowi/dyrektorowi CIS oraz psychologowi, doradcy zawodowemu, instruktorowi zawodu</p> <p>Pytania typu: Co chciałby Pan/Pani osiągnąć w najbliższym okresie czasu? Przydatne jest tu zachęcanie uczestnika do przekazywania sugestii na temat możliwych do uzyskania rezultatów, co jest istotne z punktu widzenia zaangażowania osobistego w procesie planowania w trakcie tworzenia IPZS.</p> <p>Ważnym sposobem ustalenia priorytetów jest pytanie: od czego Pan/i chciałby/aby zacząć? W wyborze lub decyzji zawarte są własne schematy wartościowania. Rozpoznanie ze strony pracownika socjalnego na tym etapie może zapobiec decyzjom nieproduktywnym. Przełoży się to na wartość późniejszego planowania. Uniknie się w ten sposób podejmowania decyzji co do przyszłych oddziaływań zawężonych jednostronnym spojrzeniem. Np. jeśli uczestnik ustali priorytety przyszłego działania tak jak by oczekiwał od niego pracownik socjalny CIS to taki wybór może nie być zgodny z jego aspiracjami, możliwościami jest natomiast wyborem dogadzającym innym.</p>
---	---	--	--

			<p>Prostym pytaniem w takiej sytuacji jest: bardzo mnie ciekawi, dlaczego Pan/i zdecydowała się na udział w zajęciach oferowanych przez CIS? Oraz: jak oszacować szanse na sukces?</p> <p>Przydatne może być tutaj sporządzenie arkusza bilansu czyli wypisanie argumentów sprzyjających zamierzeniu uczestnika oraz wypisanie utrudnień i argumentów przeciwko.</p>
	<p>2. Identyfikacja systemów celu</p>	<p>1. Wybór przestrzeni życiowej wymagającej zmiany.</p> <ul style="list-style-type: none"> - zestawienie wszystkich możliwych wariantów, które dotyczyć będą planowanego oddziaływania; - ścisła współpraca z pozostałą kadrą CIS w wyborze zawodu - przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej oraz oceny stopnia motywacji do pracy, doświadczenia zawodowego i predyspozycji zawodowych - zebranie ustaleń na podstawie analizy wyników rozmów kwalifikacyjnych oraz oceny stopnia motywacji do pracy kandydata na uczestnika CIS – współpraca przy zakończeniu kwestionariusza rekrutacyjnego do CIS (załącznik nr 3) w części rekomendacji 	<p>1. Należy dokonać analizy przestrzeni życiowej kandydata z uwzględnieniem aspektu funkcjonowania środowiskowego i zawodowego na podstawie kwestionariusza rekrutacyjnego do CIS – wg. wzoru załącznika nr 4.</p> <p>Dokonane w oparciu o:</p> <ul style="list-style-type: none"> - opinię psychologa określającą sprawność psychofizyczną niezbędną do podjęcia pracy wg. wzoru załącznik nr 5 - kwestionariusz wywiadu doradcy zawodowego wg. wzoru załącznik nr 6 - opinię doradcy zawodowego i instruktora zawodu – określenie kompetencji zawodowych wg. wzoru załącznika nr 7 <p>Na tym etapie pracownik socjalny CIS powinien przyjąć rolę koordynatora. Działania powinny obejmować zaplanowanie przeprowadzenia bezpośrednich rozmów poszczególnych pracowników CIS z kandydatem. Nie jest dopuszczalne</p>

			<p>przeprowadzenie rozmów, telefonicznie.</p> <p>Omówienie w trakcie wspólnej narady pracowników, przejścia kandydata na uczestnika do etapu uczestnika CIS. Należy omówić zakresy obowiązków wszystkich uczestników narady i odpowiedzialności za efekty zaplanowanych zadań przypisanych uczestnikowi CIS. Warunkiem niezbędnym jest staranne zaplanowanie narady oraz sposobów realizacji jej postanowień .</p>
<p>Sporządzenie IPZS</p>	<p>Zawarcie umowy pisemnej zatwierdzonej przez Kierownika/ Dyrektora CIS</p> <p>Porozumienie między stronami w zakresie określenia warunków oczekiwanych i proponowanych oddziaływań.</p> <p>Ma ukierunkować zamierzony proces oddziaływań społecznych i zawodowych. Służy rozpoznaniu sytuacji uczestnika CIS, który ma uzyskać pomoc i wsparcie w zrozumieniu charakteru oferowanych usług oraz ich efektywności dla przyszłego funkcjonowania w sferze społecznej i zawodowej.</p>	<p>1.Przygotowanie umowy, w której określone zostaną warunki oddziaływań: czas trwania, zaangażowanie uczestnika i osób wspierających oraz diagnoza sytuacji społecznej i zawodowej uczestnika CIS.</p> <p>2.Zebranie danych do diagnozy (wywiady bezpośrednie, obserwacje, kontakt z osobami znaczącymi dla uczestnika)</p> <p>3.Odniesienie do aspektów: aktualnych zmian , zmian oczekiwanych, wykazu ról pełnionych obecnie przez uczestnika, przygotowanie do zmiany roli, środki zaspakajania potrzeb, aspiracje i możliwości ich zaspakajania, osobiste możliwości i oczekiwania (zakres możliwości intelektualnych , emocjonalnych, oczekiwania i wymagania osób znaczących, oczekiwania uczestnika wobec samego siebie)</p> <p>4.Określenie celów w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej.</p>	<p>Od każdej ze stron oczekuje się udziału w rozumieniu oddziaływań i ich akceptacji. Określenie warunków odnosi się do szczegółowych sposobów działania, decyzji i ich okoliczności, które wyznaczać będą zakres reintegracji społecznej i zawodowej.</p> <p>Punktem wyjścia są problemy społeczne i społeczne funkcjonowanie. Na tym etapie pracownik socjalny i uczestnik gromadzą najwięcej informacji o obecnej sytuacji uczestnika, rozpoznaniu faktycznego problemu i wyszukaniu istotnych czynników , które mogą mieć istotny wpływ na odzyskanie ról społecznych i zawodowych.</p> <p>Cele to przyszłościowe stany rzeczy pożądane dla uczestnika CIS. Wpływają bezpośrednio z problemów do rozwiązania jako ich przeciwstawienie np. bezrobocie – zatrudnienie.</p>

		5.Określenie podejmowanych działań w realizacji przyjętych celów.	Obejmują działania z zakresu reintegracji społecznej oraz zawodowej. Należy uwzględnić: określenie ram czasowych; osoby odpowiedzialne ze strony CIS; stopień realizacji i oczekiwanych efektów.
		6.Podpisanie IPZS	6.Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego w swoich założeniach powinien być dynamiczny i elastyczny, którego ustalenia można renegotjować w miarę prowadzonych oddziaływań. Powinien ulegać modyfikacji jeśli strony dojdą do wniosku, że ustalenia nie mogą być z różnych przyczyn zrealizowane , czy też nie obejmują możliwych do realizacji usług.
		7.Wspólna ocena realizacji IPZS (część II)	Jeżeli Program jest nierealizowany to zadaniem pracownika socjalnego i uczestnika jest ocena przyczyn impasu i zaplanowanie działań zamiennych.

Wcześniejsze zaprzestanie realizacji Programu nastąpić powinno w przypadku:

- 1) uporczywego naruszania przez uczestnika postanowień programu, uniemożliwiającego jego dalszą realizację;
- 2) trwałego opuszczenia przez uczestnika zajęć w Centrum;
- 3) oświadczenia uczestnika o odstąpieniu od realizacji Programu.

W odniesieniu do dwóch pierwszych ww. przypadków, decyzję w sprawie zaprzestania realizacji programu podejmuje kierownik Centrum, od której uczestnikowi przysługuje skarga do sądu administracyjnego.

2.3.4. Świadczenia

W modelu CIS pozostawia się dotychczasowe zasady przysługiwania świadczenia integracyjnego.

Uczestnikowi CIS realizującemu Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego nadal powinno przysługiwać ww. świadczenie w wysokości **50% zasiłku dla bezrobotnych** w okresie próbnym. W pozostałym okresie realizacji Programu świadczenie integracyjne powinno wynosić **100% zasiłku dla bezrobotnych**.

Świadczenie podlegać powinno zmniejszeniu o **1/20** za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności uczestnika na zajęciach integracyjnych w Centrum, trwającej nie dłużej niż 3 dni w miesiącu. Natomiast w razie nieusprawiedliwionej nieobecności trwającej dłużej niż 3 dni w miesiącu – świadczenie integracyjne za dany miesiąc nie powinno przysługiwać. Świadczenie integracyjne ulegać ma zmniejszeniu o **1/40** za każdy dzień niezdolności do uczestnictwa w zajęciach z powodu choroby potwierdzonej zwolnieniem lekarskim, jednak nie dłużej niż 14 dni. Natomiast za każdy kolejny dzień nieobecności na zajęciach w Centrum świadczenie nie powinno przysługiwać.

W ramach proponowanego modelu należy rozważyć wprowadzenie przyznania uczestnikowi CIS motywacyjnej premii integracyjnej nie wyższej niż 20 % świadczenia integracyjnego.

Premia integracyjna powinna być narzędziem, które z jednej strony pozwala wyróżnić najbardziej zaangażowanych uczestników CIS, a z drugiej wpływać aktywizująco na inne osoby uświadamiając im, że aktywna postawa przynosi wymierne korzyści. Uzasadnienie do przyznawania premii motywacyjnej musi wynikać z zasad przyjętych w *regulaminach* Centrum. Kryteria powinny zostać opracowane w sposób jasny i przejrzysty, oraz zrozumiałe dla uczestników. W przypadku działających w CIS grupach samorządowych uczestników¹ należy ich przedstawicieli zaangażować przy opracowywaniu wewnętrznych kryteriów, a także do składu zespołu opiniującego postawy poszczególnych uczestników, będących kandydatami do przyznania premii. Osobą ostatecznie podejmującą decyzję o przyznaniu i wypłacie premii powinien być Kierownik Centrum.

W modelu CIS proponuje się wykorzystanie premii integracyjnej nie tylko w formie pieniężnej wypłacanej bezpośrednio uczestnikowi CIS przy świadczeniu integracyjnym, ale jako świadczenia dodatkowe z przeznaczeniem dla uczestnika i jego rodziny np.: na zakup karnetu na siłownię, basen, korty tenisowe, boisko (do gry w siatkówkę, piłkę nożną), lodowisko, wyjazdy turystyczne uczestnika i jego rodziny czy dodatkowe wyjazdy szkoleniowo – rekreacyjne dla uczestnika, opłata za dodatkowe zajęcia dla dzieci uczestników (korepetycje z języka obcego, wyjazdy w okresie ferii zimowych lub wakacyjne na obozy kolonie z programem socjoterapeutycznym).

Aby przyznawanie premii przynosiło oczekiwane skutki, należy przestrzegać następujących zasad jej stosowania:

1. Premia powinna mieć charakter pozytywny i selektywny – warunkiem przyznania premii jest osiągnięcie przez uczestnika pożądaných efektów w realizacji Indywidualnego Programu Zatrudnienia Socjalnego, a wysokość premii powinna być proporcjonalna do efektów podejmowanych przez niego działań. Selektywność natomiast oznacza, że premiuje się tylko tych uczestników, którzy wykazują chęć

¹ Dobrym przykładem jest CISTOR w Toruniu, gdzie w 2005 r. powołano samorząd uczestników w wyniku realizacji programu „*Reintegracja zawodowa i społeczna osób bezrobotnych – zagrożonych wykluczeniem społecznym realizowana w Centrum Integracji Społecznej w Toruniu – CISTOR*”

zwiększenia zaangażowania w realizacji Programu oraz osiągają określony jego poziom.

2. Premia, aby zachować jej motywacyjny charakter, powinna być przyznawana najwyżej w okresach kwartalnych. Działanie takie jest zgodne z zasadą niewielkiej odległości czasowej, która mówi, że wpływ otrzymywanego świadczenia integracyjnego na wydajność i skuteczność uczestnika CIS jest tym mniejszy, im większy jest odstęp czasowy między wykonaniem poszczególnych zadań zaplanowanych w IPZS a otrzymaniem za to dodatkowej nagrody. Skuteczność premii, a więc jej wpływ na zwiększanie motywacji uczestnika i wydajności jego czynności, zależy od ich rodzaju.
3. Premia powinna być dostosowana do potrzeb i oczekiwań każdego uczestnika. Premią powinno być to, co dla uczestnika jest najatrakcyjniejsze. I nie zawsze muszą to być środki pieniężne, tak jak przyjęto w niniejszym modelu.
4. Centrum Integracji Społecznej powinno zadbać o to, by premie miały charakter partycypacyjny. Łatwiej będzie wzbudzić i utrzymywać na odpowiednio wysokim poziomie motywację uczestników, jeśli będą mieli wpływ na wybór zadań objętych premiowaniem, sposób ich wykonania, jak i na sam rodzaj przyznawanej premii.
5. Trafny dobór zadań oraz sposobu oceny poziomu ich wykonania jest niezwykle ważny dla zwiększenia skuteczności premii. Przede wszystkim wybór zadań, które mogą być nagrodzone premią, powinien być związany z głównym i najważniejszym obszarem działalności CIS. Zadania te w całości powinny stanowić zwarty i spójny system, pozwalający realizować podstawowe cele Centrum, zarówno te bieżące, jak i długofalowe. Poziom wykonania zadania musi być mierzalny i dobrze sprecyzowany, gdyż premiowanie cechuje się ściśle określonymi kryteriami.
6. Warunki przyznawania premii powinny cechować się elastycznością. Oznacza to, że zadania objęte premiowaniem, po ich wykonaniu, powinny pozostać zmienione na inne - takie, które w danej sytuacji czy okresie czasowym będą najbardziej potrzebne i pozwalające na osiągnięcie przyjętych założeń i celów Centrum. Nie należy jednak zmieniać zestawu zadań premiowych w trakcie trwania okresu premiowego. Można to uczynić dopiero przy okazji planowanych zadań /celów na następny okres zgodnych z Indywidualnymi Programami Zatrudnienia Socjalnego dla poszczególnych uczestników CIS.

2.3.5. Monitoring i ocena IPZS

W trakcie realizacji Indywidualnego Programu Zatrudnienia Socjalnego warunkiem niezbędnych efektywności przyjętych oddziaływań jest jego monitoring i ocena. Wprowadzając monitorowanie i ocenianie mamy do czynienia z dwoma oddzielnymi lecz powiązаныmi ze sobą tematami. Przez monitorowanie należy rozumieć identyfikację i zapis zdarzeń, które zachodzą w trakcie realizacji Programu. Dotyczy to zarówno oddziaływań prowadzonych przez kadre CIS jak i również działań podejmowanych przez uczestnika CIS. Przez ocenianie zaś należy rozumieć analizowanie stopnia realizacji celów uczestnika

w związku z zaplanowanymi w ramach Programu usług z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej.

Każda ocena wymaga od pracownika socjalnego ustalenia czy określone działania rzeczywiście miały miejsce, co wiąże się z monitoringiem. Zatem pracownik socjalny przy ścisłej współpracy z pozostałymi pracownikami CIS w szczególności (jeśli w strukturze organizacyjnej CIS przewidziano) kierownikiem ds. reintegracji społecznej i zawodowej lub psychologiem, doradcą zawodowym i instruktorem zawodu dokonuje monitoringu i oceny z powodu:

1. Określenia i poinformowania uczestnika czy określone w Programie oddziaływania w ramach reintegracji społecznej i zawodowej są pomocne w osiągnięciu przyjętych celów. Uczestnikowi taka informacja pomoże zdecydować czy zakończy korzystanie z oferowanych usług, czy należy ją kontynuować w przyjętym zakresie czy też należy szukać innej formy usług.
2. Konieczności skorygowania świadczonych przez CIS usług – zajęć w ramach reintegracji społecznej i zawodowej, pozostawiając to, co jest efektywne, rezygnując z działań nie przynoszących rezultatów. Informacji takich pracownik socjalny nie powinien zachowywać wyłącznie dla siebie, lecz przekazuje je pozostałym pracownikom wymienionym w IPZS, co niewątpliwie przyczyni się do bardziej efektywnej działalności całej kadry CIS.
3. Dostarczenia informacji samej jednostki jaką jest CIS o tym, czy realizuje ona swoje podstawowe cele w odniesieniu do uczestnika/ów CIS. Zgromadzenie informacji o poszczególnych uczestnikach pozwoli na ewaluację przyjętych form pracy przez CIS. Z kolei CIS powinien mieć obowiązek informowania organu prowadzącego często finansującego działalność o efektywności, która jest oznaką, że fundusze publiczne nie idą na marne i są skierowane na przywrócenie pełnowartościowych członków lokalnej społeczności.

W ramach praktycznego monitorowania i oceny proponuje się odniesienie do następujących aspektów:

1. Sytuacji uczestnika CIS określonej z takim uszczegółowieniem, by w pomiarze można było uwzględnić stan wyjściowy, stan w trakcie uczestnictwa w zajęciach z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej w CIS i stan po ich zakończeniu.
2. Określenia celów zmian, w sposób tak szczegółowy, by pracownik socjalny i uczestnik CIS mogli określić, czy następuje zbliżenie się do jego lub ich osiągnięcia, czy też oddalenie, a także ustalenie czy wymagane są zmiany w Programie, zakończenie lub dobór innych form pracy. Do tych ustaleń należy także określenie ram czasowych oraz działań oferowanych ze strony CIS.
3. Sporządzenia modyfikacji Programu w sposób szczegółowy umożliwiający określenie skuteczności jego realizacji.

Tradycyjnym sposobem monitorowania działań przez poszczególnych pracowników uwzględnionych w IPZS powinna być rejestracja uczestnictwa w zajęciach uczestnika CIS. Do tego celu można wykorzystać np. dzienniki zajęć. Znaczącą część zatem rejestracji procesu realizacji Programu powinny stanowić zestawienia zdarzeń mających miejsce podczas prowadzonych zajęć w ramach reintegracji społecznej i zawodowej. Trudność może stanowić wybór treści do odnotowania, by nie obciążać kadry oraz prowadzonej

dokumentacji. Należy jednak pamiętać, że rejestracji powinny podlegać zdarzenia, sytuacje, które związane są z realizacją celów Programu. Rejestracji np. prowadzonych zajęć można również dokonywać w formie elektronicznej pod warunkiem uzyskania zgody uczestnika/ów.

W odniesieniu do oceny należy unikać ocen subiektywnych i nierzetelnych oraz braku precyzji w określaniu chronologii wydarzeń zachodzących podczas realizacji Programu. Z punktu widzenia skuteczności oceny bardzo istotny pozostaje pomiar wyjściowy, którego celem jest uzyskanie opisu sytuacji zanim nastąpiła realizacja IPZS, co jest pomocne nie tylko w ustalaniu celów ale i ocenie zmian jakie nastąpiły w trakcie jego realizacji. Na tym etapie pomocniczo można posługiwać się zapisami typu: „najbardziej niepożądane wyniki, jakie można przewidzieć”, „rezultat gorszy od zakładanego”, „zakładany rezultat”, „rezultat lepszy od zakładanego”, „najbardziej pożądanego wyniki jakie można przewidzieć”.

Monitoring i ocena powinny być prowadzone w oparciu o gromadzoną dokumentację (np.: listy obecności, ankiety, zdjęcia, filmy, zaświadczenia, certyfikaty, sprawozdania realizatorów), w tym prowadzoną na bieżąco sprawozdawczość merytoryczną, które pozwolą na właściwe zorganizowanie działań, terminowość ich realizacji oraz prawidłową realizację zadań.

Monitoring i ocena Indywidualnego Programu Zatrudniania Socjalnego powinno się wdrożyć w chwili rozpoczęcia jej stosowania (realizowane zadania, działania nie zawsze prowadzić będą do dających się zaobserwować zmian). Najlepszym kryterium monitoringu i ewaluacji IPZS będą zmiany w zmniejszeniu eskalacji problemu lub całkowitym jego wyeliminowaniu oraz w zaktywizowaniu uczestników CIS (rozdział II pkt 2.4.3.).

Monitoring i ocena IPZS pozwoli zwiększyć oddziaływania zaplanowanych działań.

Następstwem monitoringu i oceny powinna być korekta dotycząca planowania i tworzenia realizowanego IPZS – zawarta w cz. II wzoru Indywidualnego Programu Zatrudniania Socjalnego (załącznik nr 8).

2.3.6. Monitoring sytuacji zawodowej i wsparcie absolwentów CIS

Idea funkcjonowania CIS zakłada, że po zakończeniu programu reintegracji społecznej i zawodowej absolwenci będą potrafili odnaleźć się na otwartym rynku pracy oraz wykorzystać zdobytą wiedzę i umiejętności praktyczne. Podjęte w trakcie realizacji IPZS działania powinny przełożyć się na aktywizację i poprawę sytuacji zawodowej absolwentów. Diagnozę skuteczności IPZS utrudnia jednak niepełny monitoring losów absolwentów i brak stosownej analizy usprawniającej programy reintegracji społecznej i zawodowej.

Taki stan skutkuje niedostatecznym wsparciem dla tych absolwentów CIS, którzy mimo ukończenia zajęć mają problemy z samodzielnym funkcjonowaniem w sferze społecznej lub zawodowej.

Pożądanym jest zatem stworzenie systemu wsparcia dla osób, które ukończyły CIS obejmującego monitorowanie i ewentualną pomoc na wypadek pojawiających się problemów. Monitoring ma być źródłem informacji dla CIS który przy pomocy odpowiednich zasobów kadrowych będzie uczestniczył w rozwiązywaniu ewentualnych trudności absolwentów na rynku pracy. System monitorowania będzie dawał podstawę do racjonalnych zmian

w realizacji przyjętych programów reintegracji społecznej i zawodowej i umożliwił dostosowanie ich do zmieniających się wymogów rynku pracy.

Monitoring powinien opierać się na następujących zasadach:

- W okresie trwania monitoringu absolwentów CIS tj. w ciągu trzech lat po ukończeniu programu reintegracji zawodowej i społecznej, pracownik CIS (pracownik socjalny) utrzymuje kontakt z absolwentem zbierając informacje o jego sytuacji zatrudnieniowej. W pierwszym roku taki kontakt powinien odbywać się przynajmniej raz na kwartał, a w następnych latach przynajmniej raz na pół roku. Przy czym częstotliwość kontaktów powinna być warunkowana oceną sytuacji społecznej i zawodowej absolwenta oraz zaistniałą potrzebą podjęcia działań zaradczych.
- W monitoring absolwentów powinny zostać zaangażowane odpowiednie kadry CIS, a także innych współpracujących instytucji, np. ośrodków pomocy społecznej i powiatowych urzędów pracy, gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych. Współpraca w tym zakresie powinna wynikać z porozumień, umów określających zasady współpracy między CIS a poszczególnymi partnerami.
- Analiza przeprowadzona w oparciu o monitoring absolwentów powinna dostarczyć informacji o:
 - sytuacji społecznej, rodzinnej i zawodowej absolwenta po zakończeniu programu,
 - sposobie wykorzystania nabytych umiejętności pozwalających na samodzielne poruszanie się na otwartym rynku pracy i zdobywania zatrudnienia,
 - sposobie wykorzystania nabytych umiejętności zawodowych,
 - stopniu przydatności umiejętności nabytych w trakcie realizacji IPZS w odniesieniu do zapotrzebowania pracodawców.

Metodologia działań:

- Indywidualne spotkania z absolwentami,
- Utworzenie grup wsparcia dla absolwentów,
- Ankiety określające stopień uzyskanych umiejętności oraz pierwsze doświadczenia na rynku pracy,
- Kontakt telefoniczny, kontakt mailowy z absolwentami.
- Uzyskiwanie informacji od pracodawców.

Wiedzę z zakresu losów absolwentów CIS uznaje się w proponowanym modelu za priorytet w podwyższaniu jakości świadczonych usług w ramach reintegracji społecznej i zawodowej oddziaływań oraz dostosowywaniu oferty do wymogów współczesnego rynku pracy oraz sytuacji środowiska społecznego. Krąg odbiorców informacji na temat ścieżek absolwentów jest szeroki. Wśród grup docelowych należy wymienić kandydatów na uczestników CIS, pracodawców, władze samorządowe, organizacje pozarządowe itp.

W obecnie funkcjonujących CIS – ach nie interesowano się losami zawodowymi i społecznymi absolwentów. Wiedza w tym zakresie jest znikoma. Istotne jest, aby zaproponować taki system, który ma szansę na sprawdzenie się w warunkach funkcjonowania CIS w lokalnych strukturach przy wykorzystaniu istniejących zasobów.

W proponowanym modelu w odniesieniu do uczestników, którzy zakończyli realizację Indywidualnego Programu Zatrudnienia Socjalnego CIS-y powinny zdobyć wiedzę o zawodowych losach swoich absolwentów. W tym celu niezbędne jest nawiązanie kontaktu z uczestnikiem oraz współpraca z właściwym dla absolwenta ośrodkiem pomocy społecznej (pracownikiem socjalnym ops). Możliwym do wykorzystania do tego celu narzędziem dla oceny funkcjonowania w środowisku społecznym i zawodowym absolwenta wraz ze wskazaniem odpowiedniego rodzaju pomocy i wsparcia może być rodzinny wywiad środowiskowy przeprowadzony przez pracownika socjalnego CIS przy współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej właściwym dla absolwenta. Konsekwencją diagnozy sytuacji absolwenta może być sporządzenie kontraktu socjalnego z uwzględnieniem oferty proponowanej ze strony CIS dla ich absolwentów. Natomiast w odniesieniu do absolwentów będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy można wykorzystać Indywidualny Plan Działania opracowywanym przez powiatowy urząd pracy. Jest on osobistym program poszukiwania pracy przygotowanym przy współpracy osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy z pośrednikiem pracy, doradcą zawodowym, specjalistą do spraw szkoleń czy też liderem Klubu Pracy. Indywidualny Plan Działania polega na ustaleniu z pozostającym bez pracy szeregu działań dostosowanych do jego sytuacji osobistej i lokalnego rynku pracy. Efektem podjętych działań jest zatrudnienie osoby, podjęcie przez nią działalności gospodarczej lub innej pracy zarobkowej.

2.3.7. Warunki materialne

Właściwe funkcjonowanie CIS wymaga zapewnienia odpowiedniej bazy lokalowej i sprzętowej z uwzględnieniem rodzaju przeważającej w danym CIS działalności wytwórczej, usługowej i realizowanymi warsztatami/grupami roboczymi. Należy wskazać zasoby materiałowe niezbędne na etapie uruchomienia i pierwszej fazy działalności, w której kształtowane są umiejętności samodzielnego funkcjonowania i relacje z otoczeniem.

Kierując się tą logiką należy wskazać niezbędne zasoby materiałowe CIS, który ze względu na profil działalności i uwarunkowania zewnętrzne bazuje na zasobach własnych. W tym przypadku CIS dla zapewnienia właściwej realizacji zadań powinno dysponować następującą bazą lokalową:

- Pomieszczenia administracyjno – biurowe, w tym przeznaczone do prowadzenia reintegracji społecznej: zaplecze administracyjne min.: pokój kierownika, pokoje pracowników administracyjnych,
- Zaplecze dydaktyczne, min.: gabinet poradnictwa indywidualnego, gabinet poradnictwa grupowego, sale dydaktyczne, w tym audiowizualna.

W celu właściwego wykonywania zadań w zakresie reintegracji zawodowej powinny zostać zapewnione w Centrum lub na zewnątrz pracownie techniczne przeznaczone do praktycznej nauki zawodu, w tym: pokój instruktorów zawodu, pomieszczenia socjalno – bytowe (szatnia, prysznic, sanitariaty). Zapewnienie dodatkowych pomieszczeń (np. stołówka) pozostaje w zakresie możliwości konkretnego CIS.

Pracownie techniczne powinny być wyposażone w nowoczesne maszyny i urządzenia, a zajęcia praktyczne przebiegać w warunkach zbliżonych do warunków na stanowiskach w zakładzie pracy.

Niezbędne oprzyrządowanie techniczne: sprzęt audiowizualny, sprzęt i materiały dydaktyczne, maszyny, narzędzia, surowce i materiały do praktycznej nauki zawodu uzależnione od rodzaju prowadzonych warsztatów, sprzęt, urządzenia i materiały administracyjno – biurowe, sprzęt komputerowy z dostępem do Internetu.

Drugi przypadek dotyczy CIS działającego w oparciu o zasoby zewnętrzne. W sytuacji gdy dana jednostka cechuje się wysoką zdolnością do pozyskiwania środków i możliwością zlecenia firmom zewnętrznym realizacji warsztatów, kursów, szkoleń; zasoby lokalowe i sprzętowe nie mają tak dużego znaczenia. Zachować należy odpowiedni balans pomiędzy wymogami materiałowymi koniecznymi do sprawnego funkcjonowania i prowadzenia reintegracji społecznej (pomieszczenia administracyjno-biurowe, zaplecze dydaktyczne i socjalne), a zlecaniem zadań z zakresu reintegracji zawodowej na zewnątrz.

2.4. Zakres przestrzenny

Charakter przestrzenny CIS-u determinuje współpraca z innymi podmiotami. Dobre usytuowanie CIS w przestrzeni lokalnej i ponadlokalnej pozwala na podniesienie jego wartości i znaczenia w rozwoju grup zagrożonych lub wykluczonych społecznie. Aby Centrum Integracji Społecznej mogło prawidłowo funkcjonować musi nawiązać relacje z otoczeniem i określić stopień zaangażowania i zakresu współpracy. Nie jest możliwe prawidłowe funkcjonowanie poprzez hermetyczne zamknięcie się przed otoczeniem.

2.4.1. Obszar realizacji zadań CIS

Specyfikacja i obszary współpracy

Przez współpracę należy rozumieć zdolność tworzenia więzi i współdziałania z innymi, umiejętność pracy w grupie na rzecz osiągnięcia wspólnych celów, umiejętność zespołowego wykonywania zadań i wspólnego rozwiązywania problemów. Zdolność tę zalicza się do kompetencji emocjonalnych; umiejętność ta stanowi jeden z wyróżników kompetencji społecznych, które warunkują jakość relacji z innymi ludźmi.

Współpraca i współdziałanie prowadzą do tworzenia wewnętrznych więzi wśród członków grupy, jak też rodzą ich poczucie tożsamości z zespołem, co zapewnia trwanie i sprawne funkcjonowanie tego zespołu na rzecz osiągnięcia wspólnych celów jego członków.

Współdziałanie i współpraca przy zachowaniu, równości praw i obowiązków, szanowania autonomii i inności, tolerancji to współczesny model relacji między partnerami. Partnerstwo możemy rozumieć w szerokim sensie jako partnerstwo na rzecz rozwoju społeczności lokalnej – np. o zasięgu powiatowym czy gminnym, a także możemy je

rozumieć w sensie wąskim jako wspólna realizacja konkretnego działania czy też projektu, co często bywa zresztą następstwem szerokiego partnerstwa. Opiera się na czterech przesłankach wyróżniających lokalne partnerstwo od innych form współpracy. Partnerstwo musi zatem mieć:

1. formalnie zorganizowaną strukturę działania,
2. potencjał aktywizacji grup interesu i angażowania partnerów z szerokiego spektrum społecznego,
3. wspólną agendę i wielowymiarowy program działania,
4. zadanie zwalczania bezrobocia, biedy i wykluczenia oraz promocję spójności społecznej /nie muszą one funkcjonować łącznie/.

Przy tworzeniu partnerstwa można posłużyć się przepisami ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o partnerstwie publiczno-prywatnym (Dz. U. z 2009 roku Nr 19 poz. 100 z późn. zm.) – patrz również materiały dodatkowe pkt II warunki niezbędne do zaistnienia partnerstwa.

Współpraca to oddolna forma wyrażania jedności i tożsamości. Jest niezwykle elastycznym instrumentem. Może być prowadzona w małych miasteczkach, powiatach, dużych miastach. Dobra współpraca może przynieść wiele korzyści dla społeczności lokalnej i gminy. Współpraca partnerska to długoterminowe zaangażowanie partnerów, a nie krótka współpraca w ramach np. projektu. Powinna ona przetrwać zmiany czy przejściowe problemy oraz oferować wsparcie w każdej sytuacji. W tym długoterminowym partnerstwie ważne jest dostosowanie współpracy do aktualnych wymogów i potrzeb. Równie ważne jak zaangażowanie we współpracę władz lokalnych jest zaangażowanie w przypadku CIS lokalnego biznesu, organizacji pozarządowych instytucji systemu pomocy społecznej czy rynku pracy. Jednym słowem – nie ma współpracy bez aktywnego udziału.

Podstawę formalną dla współpracy CIS z wymienionymi jednostkami mogą stanowić:

- Ustawa o zatrudnieniu socjalnym (w szczególności art. 10 ust.1 pkt 1, art. 12 ust. 1 pkt 2, art. 15 ust. 8 oraz art. 16);
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 roku Nr 69, poz. 415 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o partnerstwie publiczno-prywatnym (Dz. U. z 2009 roku Nr 19 poz. 100 z późn. zm.).

W odniesieniu do współpracy w zakresie działań na rzecz osób zagrożonych lub wykluczonych społecznie w powiązaniu z infrastrukturą społeczną lub jej budowaniem istotne pozostają zapisy ujęte w gminnych i powiatowych strategiach rozwiązywania problemów społecznych lub wynikające z podpisanych umów czy też porozumień tak jak w przypadku np. organizacji praktyk zawodowych u pracodawcy (patrz załącznik nr 1).

3. Zasady finansowania

3.1. Źródła finansowania CIS

Centra Integracji Społecznej przez kilka lat swojej działalności dały się poznać jako nieoceniony element polityki społecznej, który w miejscach gdzie istnieje, rozwiązuje swoimi aktywnymi metodami pracy, problemy związane z wykluczeniem społecznym, współpracując przy tym z innymi aktorami wspierającymi osoby wykluczone społecznie (m.in. OPS, PUP).

Niestety, CIS-y nie posiadają stałego i jednolitego źródła finansowania. Najczęściej ich budżety to „montaż finansowy” składający się z kilku źródeł, które nie są źródłem stałym, obligatoryjnym.

Montaż finansowy polega na inicjowaniu współpracy różnych podmiotów w zakresie tworzenia podstaw finansowych przedsięwzięcia w celu osiągnięcia jak najlepszych wyników. W przypadku CIS –u jest to zapewnienie odpowiedniego standardu realizacji reintegracji społecznej i zawodowej na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub wykluczonych społecznie.

Obecny system finansowania CIS powołanego przez wójta/burmistrza/prezydenta obejmuje:

1. dotację pochodzącą z dochodów własnych gminy (w tym przeznaczonych na realizację miejskiego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych) – wysokość zależna od poziomu zasobności ekonomicznej gminy; ustalana jako iloczyn kosztów realizacji reintegracji zawodowej i społecznej w przeliczeniu na jednego uczestnika oraz liczby uczestników zajęć reintegracji zawodowej i społecznej prowadzonych w Centrum i liczby pracowników Centrum, pomniejszona o przychód uzyskany z działalności wytwórczej, handlowej lub usługowej oraz działalności wytwórczej w rolnictwie; corocznie określana przez radę gminy;
2. środki pochodzące z Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego;
3. dochody z prowadzonej przez CIS działalności: usługowej, wytwórczej, handlowej - stanowi ważne źródło finansowania, odciąża budżet gminy gmin (50% kosztów działalności pokrywa dotacja samorządu) i pozwala wygenerować uzupełniające środki finansowe przez samorząd;
4. dotację od marszałka województwa na pierwsze wyposażenie oraz działalność w ciągu trzech pierwszych miesięcy lub dotacji w formie grantu konkursowego.

Finansowanie CIS prowadzonego przez organizację pozarządową obejmuje:

1. zasoby instytucji tworzącej, pochodzące ze zbiorów, darowizn lub innych źródeł;
2. inne dochody własne gminy z wyłączeniem środków przeznaczonych na realizację miejskiego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych; kwota dotacji, jest w tym przypadku ustalana jako iloczyn kwoty określonej uchwałą rady gminy oraz liczby uczestników zajęć reintegracji zawodowej i społecznej

prowadzonych w Centrum i liczby pracowników Centrum, według stanu na koniec miesiąca, i wypłacana co miesiąc, przez okres działalności Centrum, w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który została przyznana dotacja; kwota dotacji nie może przekroczyć kwoty stanowiącej równowartość kosztów działalności Centrum, pomniejszonej o przychód uzyskany z działalności wytwórczej, handlowej lub usługowej oraz działalności wytwórczej w rolnictwie;

3. środki pochodzące z Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego;
4. dotację na pierwsze wyposażenie z dochodów własnych samorządu województwa przeznaczonych na realizację wojewódzkiego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych,

Ponadto w jednym i drugim przypadku CIS otrzymuje środki z Funduszu Pracy z przeznaczeniem na wypłatę świadczenia integracyjnego (źródło stabilne, określone ustawowo) oraz może otrzymać dofinansowanie z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na realizację programów specjalnych zmierzających do reintegracji zawodowej i społecznej.

W proponowanym modelu przyjmuje się, że zasoby wykorzystywane w montażu finansowym to nie tylko środki pieniężne. Wkładem poszczególnych podmiotów/partnerów mogą być również środki trwałe, wartości niematerialne, a także wiedza i umiejętności osób zaangażowanych w bieżącą realizację reintegracji społecznej i zawodowej CIS. Montaż finansowy pozwala w proponowanym modelu na realizację działań, które ze względu na swój charakter lub zakres koniecznych do zaangażowania środków byłyby zbyt dużym obciążeniem dla pojedynczego podmiotu. Dotyczy to zwłaszcza działań na rzecz społeczności lokalnych podejmowanych przez jednostki samorządu terytorialnego, które coraz częściej skłaniają się do współpracy. Partycypacja w kosztach realizacji działań podejmowanych przez CIS wprowadzać powinna dodatkowo elementy autoanalizy i autokontroli zmniejszając ryzyko arbitralności i woluntaryzmu w wydatkowaniu środków publicznych. Równocześnie stanowi ona źródło finansowania wspomagające realizację działań zaplanowanych w strategii rozwiązywania problemów społecznych.

Montaż finansowy jest także jedną z zasad stosowanych przy udzielaniu dotacji przez Unię Europejską. Jego zastosowanie wiąże się z koniecznością zapewnienia własnego wkładu finansowego w inwestycje oraz pozyskania środków niezbędnych do realizacji zadań.

3.2. Poziom finansowania- analiza porównawcza

Dotychczas w Polsce działa kilka systemów wsparcia osób podlegających wykluczeniu społecznemu. Wszystkie systemy wsparcia: dla bezrobotnych, dla niepełnosprawnych, dla osób korzystających z pomocy posiadają środki obligatoryjne na funkcjonowanie.

Jedynie system wsparcia zatrudnienia socjalnego realizowany w ramach Centrum Integracji Społecznych (na podstawie ustawy o zatrudnieniu socjalnym) nie posiada obligatoryjnego zabezpieczenia finansowego dla swojej działalności.

Należy podkreślić, że dla zachowania standardu i jakości usług, niezbędne jest stałe finansowanie na poziomie od 1500 do 2000 zł na osobę miesięcznie. Taki rząd wielkości potrzeb na utrzymanie CIS – jako jednostki jest także porównywalny z kosztami innych dziedzin wsparcia osób wykluczonych. Zakres kosztów działalności CIS-y w przeprowadzonej ankiecie, dla potrzeb niniejszego opracowania, przy realizacji standardów z uwzględnieniem zatrudnienia kadry oszacowały od 500 do 3000 zł, co średnio wyniosło ok. 1363 zł miesięcznie na jednego uczestnika.

Aby utrzymać standardy CIS jako instytucji powinien on posiadać dobrą bazę lokalową z odpowiednim wyposażeniem (ok. 300 m²), kompetentnych pracowników (kierownik, główny księgowy, pracownik socjalny, doradca zawodowy, psycholog, instruktor zawodu, pracownicy administracyjni, tj. min. 6 osób). Pracownicy CIS winni posiadać doświadczenie, wiedzę, kompetencje i wykształcenie, aby móc dobrze służyć swoim podopiecznym.

CIS, musi ponosić koszty reintegracji społecznej i zawodowej uczestników oraz koszty stałe. Z danych zebranych przez ZE ds. modelu CIS wynika, że najczęściej w CIS-ach jest od 20 do 50 uczestników. Zdaniem zespołu ekspertów najkorzystniejsza ilość uczestników ze względu na:

- a) aspekt ekonomiczny,
- b) aspekt zindywidualizowania wsparcia,

winna oscylować pomiędzy 25 a 40 uczestnikami.

Z analizy konieczności nakładów rocznie na działalność CIS wynika, iż jego budżet na 30 kształtuje się na poziomie 558 000 zł, przy średnim koszcie na 1 uczestnika CIS wynoszącym ok. 1392 zł w skali jednego miesiąca.

3.3. Koncepcja finansowania CIS w pilotażu

W modelu CIS przyjęto, że istotnym elementem funkcjonowania CIS jest stabilny system finansowania, bez którego trudno mówić o standardzie instytucji. Opracowując koncepcję finansowania CIS, wzięto pod uwagę następujące założenia dotyczące CIS:

- spełniają bardzo ważną rolę w integracji i aktywizacji osób podlegających wykluczeniu społecznemu, są elementem realizacji aktywnej polityki społecznej,
- uzupełniają działania systemów pomocy społecznej i rynku pracy,
- stały się profesjonalnymi instytucjami, zatrudniającymi dobrych specjalistów
- zajmują się najtrudniejszą kategorią osób, dla których najczęściej narzędzia rynku pracy i pomocy społecznej okazały się nieskuteczne.
- są jedyną instytucją wsparcia osób wykluczonych, która nie posiada źródła zabezpieczenia finansowego.

Wskazując ostateczne koszty i źródła realizacji zadań z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej przez CIS, roczny budżet należy konstruować biorąc pod uwagę koszty funkcjonowania podstawowego tj: wynagrodzenia pracowników merytorycznych specjalistów, wynagrodzenia administracji i kierownictwa, koszty utrzymania budynku, media, materiały i sprzęt do reintegracji zawodowej i społecznej, badania lekarskie, odzież

roboczą i ochronną dla uczestników i pracowników, koszty szkoleń zawodowych, kosztu posiłków, ubezpieczeń itp. Składnikiem budżetu natomiast nie powinny być świadczenia integracyjne, które nadal byłyby refundowane z funduszu pracy, premie motywacyjne w różnym zakresie (premia dla uczestników, dofinansowanie do opłat za przedszkole, zajęcia terapeutyczne dla członków rodziny itp.), modernizacja, remonty, inwestycje, na które powinny być przeznaczane środki z działalności gospodarczej realizowanej w ramach reintegracji zawodowej.

Poniższa tabela przedstawia przykładowe koszty jednostkowe miesięcznego utrzymania dla CIS –u w którym 30 uczestników realizuje IPZS.

W tabeli ujęte zostały koszty podstawowego funkcjonowania CIS w rozdzielana:

- koszty pracownicze
- koszty reintegracji
- koszty funkcjonowania

I.p.	kategoria budżetowa	j.m.	ilość	Koszty jednostkowe	koszty miesięczne razem	koszty roczne
A. koszty zatrudnienia pracowników (umowa o pracę, umowa cywilno-prawna)						
1	wynagrodzenie (brutto) 6 pracowników etatowych (w tym kierownika, księgowego, pracownika administracji, pracowników reintegracji społecznej i zawodowej)	m-c	12	18 000,00	18 000,00	216 000,00
2	narzuty na wynagrodzenia od pracowników etatowych	m-c	12	3600,00	3600,00	43 200,00
razem wynagrodzenia pracowników etatowych:					21 600,00	259 200,00
3	wynagrodzenie terapeuty uzależnień (brutto/brutto)	m-c	12	1 000,00	1 000,00	12 000,00
4	wynagrodzenie BHP (brutto/brutto)	m-c	2	350,00	350,00	700,00
5	wynagrodzenie obsługi prawnej (brutto/brutto)	m-c	12	620,00	620,00	7740,00
razem wynagrodzenia pracowników na umowę cywilno-prawną:					1 970,00	23 640,00
razem:					23 570,00	282 840,00
B. koszty reintegracji społecznej i zawodowej						
6	materiały biurowe	szt.	30	15,00	450,00	5 400,00
7	mater. przeznaczone na reintegr. zawodową - zużywalne	szt.	30	100,00	3 000,00	36 000,00
8	mater. przeznaczone na reintegr. zawodową - trwałe	szt.	30	50,00	1 500,00	18 000,00
9	materiały dydaktyczne	szt.	30	100,00	100,00	3000,00
10	odzież ochronna - robocza i obuwie	szt.	30	350,00	10 500,00	10 500,00
11	środki czystości	szt.	30	200,00	6 000,00	6 000,00
12	szkolenia grupowe i indywidualne	Godz.	360	80,00	21600	21 600,00
13	ubezpieczenie uczestników od NNW	os.	30	30,00	900,00	900,00
14	badania lekarskie	os.	30	120,00	3 600,00	3 600,00
15	posiłek	osobodzień.	630	10,00	6300,00	75 600,00
16	bilety	os.	30	120,00	3 600,00	43 200,00
razem:					57 500,00	223 800,00
C. koszty funkcjonowania CIS						
17	koszty eksploatacyjne	m-c	1	3 000,00	3 000,00	36 000,00
18	usługi telekomunikacyjne i Internet	m-c	1	400,00	400,00	4 800,00
19	prenumerata prasy i czasopism	m-c	1	30,00	30,00	360,00
20	podróże służbowe personelu	m-c	1	350,00	350,00	4200,00
21	promocja	m-c	1	200,00	200,00	2 400,00
razem:					4 950,00	51 360,00
koszty ogółem:					86 200,00	558 000,00

koszt na 1 uczestnika w skali m-ca: 1550,00 zł x 12m-cy= 18 600zł

W ww. budżecie nie uwzględniono:

- świadczeń integracyjnych – źródło finansowania Fundusz Pracy
- przychodów z prowadzonej przez CIS działalności gospodarczej z możliwością ich przeznaczenia na motywacyjne premie integracyjne, remonty, inwestycje, modernizację

Budżet CIS został skonstruowany na podstawie danych z ankiet, średnich cen rynkowych za 2011r. oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych .

Budżet ten ma charakter uśredniony/orientacyjny, bowiem w różnych CIS-ach mogą być różne wydatki np. w związku z wynajmem/prawem własności lokalu, w którym funkcjonuje CIS, kosztami eksploatacji, kosztami odzieży ochronnej i obuwia oraz kosztami materiałów do reintegracji.

Na podstawie przeprowadzonych analiz i zebranych danych dotyczących sposobu finansowania wg. stanu na 2010 rok ustalono, iż koszt na jednego uczestnika, biorąc pod uwagę standardy funkcjonowania CIS, w tym adekwatną kadrę, wyposażenie oraz realizację reintegracji społecznej i zawodowej winien wynosić ok. 1393 zł/os/1m. Ponadto przyjęto wskaźnik inflacji jako wskaźnik wzrostu poszczególnych kosztów w kolejnych latach.

W proponowanej koncepcji źródeł finansowania należy uwzględnić następujący sposób pozyskiwania środków na działalność CIS:

W pilotażu:

1. minimum 20% rocznego budżet podstawowego funkcjonowania CIS z budżetu gminy (lub gmin jeśli uczestnicy pochodzą z kilku gmin na podstawie stosownego porozumienia).
2. 80% rocznego budżetu podstawowego funkcjonowania CIS ze środków projektu.

Dodatkowo, w przypadku, gdy CIS będzie prowadził działalność gospodarczą, będzie on posiadał możliwość wykorzystania dodatkowych środków na realizację działań na rzecz społeczności lokalnej, działań modernizacyjnych i inwestycyjnych oraz motywacyjnych, i tak:

3. z działalności gospodarczej - wydatki z przeznaczeniem na:
 - działania motywacyjne – premia integracyjna (w formie pieniężnej lub rzeczowej), alternatywne formy spędzania czasu wolnego, działalność kulturalno- oświatowa itp.
 - działania środowiskowe - spotkania, festyny, pikniki, inne,
 - remonty, inwestycje, modernizacje.

Załączniki

(Poniższe załączniki podlegają wdrożeniu w ramach pilotażu)

Załącznik nr 1

wzór

UMOWA NR

*o zorganizowanie praktyki zawodowej w ramach reintegracji zawodowej
prowadzonej przez Centrum Integracji Społecznej*

zawarta w dniupomędzy:

Centrum Integracji Społecznej z siedzibą w, przy ul.,
reprezentowanym przez:

.....- **Dyrektora/Kierownika CIS w**

zwanym dalej **Centrum**

a

....., z siedzibą w:

NIP, REGON, reprezentowanym przez:

.....

(imię, nazwisko, stanowisko)

zwanym dalej **Pracodawcą**

§ 1

1. Centrum zleca, a Pracodawca zobowiązuje się do zorganizowania praktyki zawodowej dla uczestnika CIS, **PESEL**
zam., bez nawiązania stosunku pracy, na stanowisku:

2. Miejsce odbywania praktyki zawodowej:

.....

(pełna nazwa i adres)

§ 2

1. Okres odbywania praktyki zawodowej, zostaje ustalony na czas: od dniar. do dniar. według programu stażu/praktyki zawodowej, zawierającego zakres zadań, stanowiącego załącznik Nr 1 do umowy.
2. Zmiana programu praktyki zawodowej, o którym mowa w ust. 1, może nastąpić wyłącznie w formie pisemnej, po wyrażeniu zgody przez Centrum oraz uczestnika CIS. Zgłoszenie zmiany winno nastąpić co najmniej na 7 dni przed jej wprowadzeniem.

§ 3

Opiekunem dla odbywającego praktykę zawodową uczestnika CIS, będzie Pan/i zatrudniony(a) na stanowisku:

§ 4

Centrum zobowiązuje się do:

- 1) Poinformowania uczestnika CIS o obowiązkach:
 - a) przestrzegania ustalonego przez Pracodawcę rozkładu czasu pracy,
 - b) sumiennego i starannego wykonywania zadań objętych programem praktyki zawodowej oraz stosowania się do poleceń Pracodawcy i opiekuna, o ile nie są one sprzeczne z przepisami prawa,
 - c) przestrzegania przepisów i zasad obowiązujących pracowników zatrudnionych u Pracodawcy, w szczególności regulaminu pracy, tajemnicy służbowej, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - d) sporządzania sprawozdania z przebiegu praktyki zawodowej, zawierającego informacje o wykonywanych zadaniach oraz uzyskanych kwalifikacjach lub umiejętnościach zawodowych,
- 2) Przyjęcia sprawozdania z przebiegu praktyki zawodowej po jej zakończeniu,
- 3) Wypłaty świadczenia integracyjnego dla uczestnika CIS odbywającej praktykę zawodową, na podstawie listy obecności potwierdzającej uczestnictwo w praktyce zawodowej.
- 4) Wydania uczestnikowi CIS zaświadczenia o odbyciu praktyki zawodowej.

§ 5

Pracodawca zobowiązuje się do:

- 1) zapoznania uczestnika CIS z programem praktyki zawodowej,
- 2) zapewnienia należytej realizacji praktyki zawodowej, zgodnie z ustalonym programem oraz niniejszą umową,

- 3) zapoznania uczestnika CIS z jej obowiązkami i uprawnieniami,
- 4) zapewnienia uczestnikowi CIS profilaktycznej ochrony zdrowia w zakresie przewidzianym dla pracowników,
- 5) zapewnienia uczestnikowi CIS warunków do wykonywania czynności i zadań, w wymiarze czasu pracy obowiązującym pracownika zatrudnionego na danym stanowisku lub w zawodzie, zgodnie z ustalonym programem praktyki zawodowej, w celu nabycia przez uczestnika CIS umiejętności do samodzielnego wykonywania pracy po zakończeniu praktyki zawodowej
- 6) przeszkolenia uczestnika CIS na zasadach przewidzianych dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz zapoznanie go z obowiązującym regulaminem pracy,
- 7) przydzielenia uczestnikowi CIS, na zasadach przewidzianych dla pracowników: odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej, niezbędnych środków higieny osobistej, bezpłatnych posiłków i napojów profilaktycznych,
- 8) zapewnienia uczestnikowi CIS bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania stażu/ praktyki zawodowej, na zasadach przewidzianych dla pracowników,
- 9) bezzwłocznego, nie później jednak niż w ciągu 7 dni, informowania Centrum o przypadkach przerwania przez uczestnika CIS odbywania praktyki zawodowej, o każdym dniu nieusprawiedliwionej nieobecności oraz innych zdarzeniach istotnych dla realizacji programu,
- 10) przedkładania do Centrum oryginału listy obecności, stanowiącej załącznik nr 2 do niniejszej umowy, wraz z ewentualnymi wnioskami o udzielenie dni wolnych oraz drukiem ZUZ ZLA uczestnika CIS, odbywającego praktykę zawodową, za dany miesiąc, jednak nie później, niż do 1-ego roboczego dnia miesiąca, następującego po miesiącu rozliczeniowym. Lista obecności jest podstawą naliczenia świadczenia integracyjnego przysługującego uczestnikowi CIS. Niedostarczenie listy obecności w podanym terminie spowoduje wstrzymanie wypłaty świadczenia integracyjnego,
- 11) sporządzania protokołów okoliczności i przyczyn wypadku przez zespół powypadkowy, w razie gdyby taki wypadek zaistniał
- 12) poświadczania w sprawozdaniu z odbywania praktyki zawodowej, stanowiącego załącznik nr 3 do niniejszej umowy okresów i rodzaju wykonywanych czynności lub zadań na stanowisku pracy lub w zawodzie,
- 13) nie powierzania w okresie odbywania praktyki zawodowej uczestnikowi CIS będącemu w ciąży, czynności lub zadań w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia,
- 14) umożliwienia uczestnikowi CIS zgłaszania się do Centrum w szczególności celem złożenia poświadczania odbywania praktyki zawodowej, odbioru świadczenia integracyjnego,
- 15) czas pracy uczestnika CIS odbywającego praktykę zawodową nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a uczestnika CIS będącego osobą niepełnosprawną zaliczoną do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 7 godzina na dobę i 35 godzin tygodniowo. Bez zgody Centrum uczestnik CIS nie może odbywać stażu/ praktyki zawodowej w niedziele i święta, w porze nocnej, w systemie pracy zmianowej ani w godzinach nadliczbowych, chyba że charakter pracy w danym zawodzie wymaga takiego rozkładu czasu pracy,

- 16) na wniosek uczestnika CIS odbywającego praktykę zawodową Pracodawca jest obowiązany do udzielenia jej dni wolnych w wymiarze 2 dni za każde 30 dni kalendarzowych odbywania praktyki zawodowej. Za ostatni miesiąc odbywania stażu/praktyki zawodowej Pracodawca jest obowiązany udzielić dni wolnych przed terminem zakończenia praktyki zawodowej, (uczestnik CIS nabywa prawo do dni wolnych sukcesywnie po upływie kolejnych 30 dni kalendarzowych odbywania stażu/praktyki zawodowej. W okresie pierwszych 30 dni odbywania praktyki zawodowej dni wolne nie przysługują. Oznacza to, że 2 dni wolnych można udzielać zawsze po 30 dniach kalendarzowych odbytej praktyki zawodowej),
- 17) wydania opinii w terminie do 7 dni od zakończenia realizacji praktyki zawodowej zawierającej informacje o zadaniach realizowanych przez uczestnika CIS i umiejętnościach zawodowych pozyskanych w trakcie praktyki zawodowej,
- 18) zapewnienia uczestnikowi CIS, odbywającego praktykę zawodową, prawa do okresów odpoczynku, na zasadach przewidzianych dla pracowników,
- 19) zapewnienia, by opiekun uczestnika CIS, odbywającego praktykę zawodową, udzielał jej wskazówek, pomocy w wypełnieniu powierzonych zadań oraz poświadczył własnym podpisem prawdziwość informacji zawartych w sprawozdaniu z przebiegu praktyki zawodowej,
- 20) przechowywania wszystkich oryginalnych dokumentów potwierdzających realizację praktyki zawodowej do dnia,
- 21) niezwłocznego informowania Centrum (nie później niż w ciągu 5 dni) o wszelkich zmianach dotyczących realizacji niniejszej umowy (np. zmiana opiekuna, miejsca odbywania praktyki zawodowej, nazwy pracodawcy, siedziby, miejsca prowadzenia działalności itp.).

§ 6

Uczestnikowi CIS odbywającego praktyki zawodowe przysługuje prawo do równego traktowania na zasadach przewidzianych w przepisach rozdziału II a w dziale pierwszym ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.).

§ 7

Pracodawca podlega kontroli w zakresie przestrzegania obowiązków wynikających z niniejszej umowy ze strony Centrum.

§ 8

1. Centrum na wniosek Pracodawcy może pozbawić uczestnika CIS możliwości kontynuowania praktyki zawodowej w przypadku:
 - a) nieusprawiedliwionej nieobecności podczas więcej niż jednego dnia pracy,
 - b) naruszenia podstawowych obowiązków określonych w regulaminie pracy, a w szczególności stawienia się na praktykę zawodową w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych lub spożywania na stanowisku pracy alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych,
 - c) naruszenia przez uczestnika przepisów prawa i regulaminu pracy,

- d) niezrealizowania programu praktyki zawodowej.
2. Centrum na wniosek uczestnika CIS odbywającego praktykę zawodową lub z urzędu może rozwiązać z Pracodawcą umowę o odbycie praktyki zawodowej w przypadku nierealizowania przez Pracodawcę programu praktyki zawodowej lub niedotrzymywania warunków jej odbywania, po wysłuchaniu Pracodawcy. Umowa zostaje rozwiązana również w przypadku gdy uczestnik podczas odbywania praktyki zawodowej podejmie pracę zarobkową.

§ 9

Wskazany przez Pracodawcę opiekun uczestnika CIS zobowiązany jest do udzielania mu wskazówek i pomocy w wypełnianiu powierzonych zadań oraz poświadczania własnym podpisem prawdziwości informacji zawartych w sprawozdaniu z praktyki zawodowej.

§ 10

1. Centrum zastrzega, że postanowienia niniejszej umowy mogą ulec zmianie w związku ze zmianą obowiązujących przepisów prawnych lub innych uzasadnionych przyczyn mających wpływ na realizację zajęć w Centrum.
2. Wszelkie zmiany warunków umowy wymagają formy pisemnej stanowiącej aneks do umowy.
3. Stronom przysługuje prawo rozwiązania umowy za uprzednim jednomiesięcznym wypowiedzeniem, w przypadkach innych niż określone w § 8 niniejszej umowy, chyba, że strony postanowią inaczej. Wypowiedzenie wymaga uzasadnienia .

§ 11

Strony poddają rozstrzyganie sporów z niniejszej umowy, pod orzecznictwo sądu właściwego dla siedziby Centrum.

§ 12

Niniejszą umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, przeznaczonych po jednym dla każdej ze stron.

§ 13

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają odpowiednie zastosowanie przepisy:

1. Kodeksu pracy.
2. Kodeksu cywilnego.

§ 14

Umowa wchodzi w życie z dniem zawarcia.

.....

Pracodawca

.....

Centrum

Program praktyki zawodowej

1. Nazwa zawodu lub specjalności, której program dotyczy*
2. Zakres zadań wykonywanych przez uczestnika CIS:
.....
.....
.....
3. Rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych:
.....
.....
.....
4. Sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych:
.....
.....
.....
5. Nazwisko opiekuna osoby objętej programem stażu/praktyki zawodowej, którego zapewnia pracodawca.
.....
.....

* Wg. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 82 z dnia 17 maja 2010 r., poz. 537).

.....

(pieczęć Pracodawcy)

**LISTA OBECNOŚCI UCZESTNIKA CIS ODBYWAJĄCEGO
PRAKTYKĘ ZAWODOWĄ**

Nazwisko i imię uczestnika CIS

Lista obecności za miesiąc 20... roku.

Dzień miesiąca	Podpis uczestnika CIS
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	
13.	
14.	
15.	
16.	
17.	
18.	
19.	
20.	
21.	
22.	
23.	
24.	
25.	
26.	
27.	
28.	
29.	
30.	
31.	

Oznaczenia w tabeli wpisane przez Pracodawcę:

- „—“ tzn. dzień wolny od praktyki zawodowej, w tym niepracująca sobota, niedziela,
- „CH” – nieobecność spowodowana zwolnieniem lekarskim na druku ZUS ZLA, które należy dołączyć do listy obecności,
- „NU” - nieobecność usprawiedliwiona potwierdzona dokumentem lub oświadczeniem urzędowym, które należy dołączyć do listy obecności,
- „NN” - pozostałe nieobecności – nieusprawiedliwione,
- “W” – dzień wolny, udzielany na wniosek uczestnika CIS.

UWAGI (zmianowość, odpracowania, i in.):

.....
.....

W miesiącu 20....r. uczestnik CIS wykorzystał/a dzień/ dni wolny(ch).

Zatwierdzam:

.....

(data i podpis Pracodawcy/ opiekuna stażu/praktyki zawodowej)

Załącznik nr 3 do umowy z dnia.....

SPRAWOZDANIE Z ODBYTEJ PRAKTYKI ZAWODOWEJ

w okresie od..... do

Pani
(imię i nazwisko uczestnika CIS)

Urodzona/yw PESEL.....

adres zamieszkania.....

nr umowy z Pracodawcą z dnia

Okres		Rodzaj wykonywanych zadań oraz uzyskanych kwalifikacji
od	do	

.....
(data sporządzenia sprawozdania)

.....
(podpis uczestnika CIS)

.....
(podpis i imienna pieczęć opiekuna uczestnika CIS)

.....
(podpis i imienna pieczęć Pracodawcy, upoważnionej osoby do reprezentowania)

Data dostarczenia sprawozdania

.....
(podpis pracownika CIS przyjmującego sprawozdanie)

REGULAMIN UCZESTNICTWA W CENTRUM INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

Zadania podejmowane w Centrum Integracji Społecznej są zgodne z ustawą o zatrudnieniu socjalnym z dnia 13 czerwca 2003 r. (Dz. U. z 2011 roku Nr 43, poz. 225)

Centrum prowadzi zajęcia z reintegracji społecznej oraz zawodowej, w ramach której prowadzi działalność wytwórczą, handlową i usługową, w szczególności usługi w zakresie budowlanym, porządkowym, gastronomicznym, opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi itp.

Rozdział I

Zasady uczestnictwa w Centrum

§1

1. Uczestnikami Centrum mogą być osoby, które podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym.

2. Uczestnictwo w obejmuje:

- a) okres próbny trwający 1 miesiąc,
- b) okres realizacji programu Centrum - (po pomyślnym zakończeniu okresu próbnego) - do 11 miesięcy z możliwością przedłużenia na wniosek lub po zasięgnięciu opinii pracownika socjalnego Centrum o kolejne 6 miesięcy.

3. Uczestnictwo w Centrum jest bezpłatne. Uczestnik jest zobowiązany przebywać na zajęciach przeprowadzanych przez Centrum Integracji Społecznej w godzinach ustalonych w harmonogramie. Dzienny czas zajęć nie może być krótszy niż 6 godzin

4. Postępy uczestnika w zakresie realizacji IPZS będą monitorowane:

- systematycznie przez pracowników Centrum,
- po miesiącu próbnym przez pracowników Centrum
- raz na kwartał przez Zespół d/ s wsparcia procesu reintegracji
- po zakończeniu IPZS

5. Wszelkie informacje dotyczące postępów realizacji IPZS będą przekazywane:

- OPS, PUP, inni np. kurator, którzy mają wpływ na reintegrację

§2

1. Zasady rekrutacji do Centrum:

- a) osoba zainteresowana udziałem w Centrum (skierowana przez instytucję lub przychodząc z własnej inicjatywy) kierowana jest do osoby / osób prowadzących rekrutację (psycholog/doradca zawodowy/instruktor zawodu/pracownik socjalny) celem przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej oraz sprawdzenia motywacji do pracy, doświadczenia zawodowego i predyspozycji zawodowych.
- b) Osoby prowadzące rekrutację oceniają kandydata. Czynniki szczególnie brany pod uwagę są motywacja, potencjał i rokowanie.
- c) W przypadku zakwalifikowania do uczestnictwa w zajęciach Centrum kandydat zostaje powiadomiony o konieczności dopełnienia wymaganych formalności (opinia pracownika socjalnego OPS oraz dokument potwierdzający kryterium) oraz o terminie rozpoczęcia zajęć. Informacje mogą być przekazywane telefonicznie, mailowo itp.
- d) Z zakwalifikowanymi uczestnikami zostaje podpisany Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego, zwany dalej Programem, na okres próbny, tj. jeden miesiąc.
- e) W przypadku pomyślnego zakończenia okresu próbnego i zakwalifikowania uczestnika, przez dyrektora / kierownika OPS do uczestnictwa w zajęciach w Centrum Program nie wygasa, lecz zostaje przedłużony bez składania dodatkowych oświadczeń woli na okres, o którym mowa w §1 ust. 2 lit. b Regulaminu.
- f) Każdy uczestnik przed rozpoczęciem zajęć jest kierowany do lekarza medycyny pracy celem otrzymania zdolności do pracy oraz odbywa szkolenie z zakresu BHP, przeciwpożarowe i instruktaz stanowiskowy.

2. Uczestnikom programu pracownik socjalny Centrum zakłada teczki osobowe. Teczka winna zawierać:

- kwestionariusz wywiadu wraz ze zgodą na przetwarzanie danych osobowych na potrzeby procesu rekrutacji i udziału w programie Centrum,
- opinię pracownika socjalnego OPS kierująca do Centrum,

- skierowanie na badania lekarskie,
- dokument potwierdzający kryterium,
- zaświadczenie lekarskie,
- oświadczenie dotyczące monitoringu,
- Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego z załącznikami,
- kartę szkolenia BHP,
- inne dokumenty dotyczące dalszej realizacji programu.

3. W przypadku zaprzestania realizacji programu przez uczestnika Centrum lub jego zakończenia przed upływem okresu trwania programu można dokonać ponownego wyboru kandydatów ze znajdujących się na liście rezerwowej i zaoferować im możliwość uczestniczenia w programie, w przypadku braku odpowiednich kandydatów poszukiwać osoby spoza listy rezerwowej.

§ 3

1. Świadczenia integracyjne dla uczestników Centrum :

- a) jest świadczeniem pieniężnym wypłacanym uczestnikowi Centrum Integracji Społecznej w ramach indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego;
- b) w okresie próbnym stanowi 50% zasiłku dla bezrobotnych, natomiast w pozostałym okresie realizacji Programu świadczenie integracyjne stanowi 100% zasiłku dla bezrobotnych, od świadczenia integracyjnego potrącany jest podatek dochodowy od osób fizycznych.
- c) jest wypłacane przez Centrum w okresach miesięcznych z dołu, za pierwszy miesiąc uczestnictwa (okres próbny) wypłacane jest uczestnikowi z dołu, następnego dnia po zakończeniu okresu próbnego. Po okresie próbnym świadczenie integracyjne, należne za dany miesiąc kalendarzowy, wypłacane z dołu, do piątego następnego miesiąca za który świadczenie integracyjne przysługuje.
- d) ulega zmniejszeniu o 1/20 za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności uczestnika na zajęciach, trwającej nie dłużej niż 3 dni w miesiącu,
- e) ulega zmniejszeniu o 1/40 za każdy dzień niezdolności do uczestnictwa w zajęciach z powodu choroby potwierdzonej zwolnieniem lekarskim, jednak nie dłużej niż 14 dni. Natomiast za każdy kolejny dzień nieobecności na zajęciach w Centrum świadczenie nie przysługuje.
- f) za dany miesiąc nie przysługuje w przypadku nieusprawiedliwionej nieobecności, trwającej dłużej niż 3 dni w miesiącu,
- g) wypłaty świadczenia integracyjnego dokonuje się w oparciu o wniosek złożony przez uczestnika Centrum na konto wskazane przez uczestnika.

2. W okresie uczestnictwa w zajęciach, Dyrektor Centrum może przyznać uczestnikowi motywacyjną premię integracyjną, biorąc pod uwagę aktywną postawę i postępy w reintegracji społecznej i zawodowej w wysokości nie wyższej niż 20 % świadczenia integracyjnego.

- a) Motywacyjna premia integracyjna jest przyznawana na wniosek instruktora reintegracji zawodowej i po jego pozytywnym zaopiniowaniu przez pracowników reintegracji społecznej;
- b) Motywacyjna premia integracyjna wypłacana jest uczestnikowi w dacie wypłaty świadczenia integracyjnego przysługującego mu za dany miesiąc. Wypłata premii następuje na rachunek bankowy wskazany przez uczestnika.
- c) Motywacyjna premia integracyjna może być przyznana również w formie rzeczowej.

3. Procedura przyznania dni wolnych od zajęć:

- a) **Dyrektor może udzielić uczestnikowi do 4 dni wolnych od zajęć w Centrum, za które przysługuje świadczenie integracyjne w pełnej wysokości.** Prawo do urlopu uczestnik nabywa po miesiącu próbnym. Wniosek o udzielenie urlopu winien być złożony na 7 dni przed planowanym urlopem.
- b) Uczestnik ubiegający się o dzień wolny od zajęć w Centrum składa u instruktora wniosek urlopowy na 7 dni przed planowanym urlopem.
- c) Wniosek opiniowany jest przez pracownika socjalnego i instruktora grupy.
- d) Pracownik socjalny na bieżąco prowadzi ewidencję udzielonych dni wolnych od zajęć w Centrum, które wpisuje w kartę dni wolnych od zajęć w Centrum uczestnika.

4. Spóźnienia i nieobecności uczestnika:

- a) Uczestnik, który spóźnił się na zajęcia w Centrum powinien natychmiast po przybyciu zgłosić się do prowadzącego zajęcia, instruktora lub pracownika socjalnego i poinformować o przyczynie spóźnienia.
- b) Uczestnik może zwolnić się z części zajęć jedynie w wyjątkowych, uzasadnionych przypadkach za zgodą prowadzącego zajęcia. W tym celu winien wystosować pisemną prośbę. Usprawiedliwienie nieobecności uczestnika następuje na podstawie prośby lub notatki służbowej prowadzącego.
- c) W przypadku choroby usprawiedliwienie nieobecności na zajęciach w Centrum następuje na podstawie zwolnienia lekarskiego (druk ZUS ZLA). Uczestnik niezwłocznie osobiście lub telefonicznie informuje instruktora grupy lub sekretariat o zwolnieniu lekarskim oraz zobowiązany jest doręczyć dokument w terminie dwóch dni od daty jego wystawienia. Pracownicy Centrum mają możliwość kontroli uczestnika, który przebywa na zwolnieniu lekarskim.
- d) W przypadku wypadku lub choroby członka rodziny, wymagająca sprawowania przez uczestnika osobistej opieki – usprawiedliwienie następuje na podstawie druku ZUS ZLA.
- e) W innych nagłych wypadkach Dyrektor Centrum indywidualnie podejmuje decyzję o usprawiedliwieniu nieobecności uczestnika.

- f) W przypadku, gdy uczestnik nie powiadomi o przyczynie swojej nieobecności instruktor jest zobowiązany do godziny 10.00 poinformować o tym fakcie bezpośredniego przełożonego:
- instruktor ustala przyczynę nieobecności uczestnika. Może w tym celu wykorzystać kontakt telefoniczny lub osobisty, z uczestnikiem lub członkiem jego rodziny,
 - jeżeli uczestnik jest nieobecny z powodu choroby jest zobowiązany w ciągu 2 dni od daty jej wystąpienia dostarczyć zwolnienie lekarskie do siedziby Centrum,
 - gdy nieobecność jest nieusprawiedliwiona instruktor sporządza notatkę służbową, a sprawą dalej zajmują się pracownicy reintegracji społecznej. Ich zadaniem jest odbyć rozmowę z uczestnikiem w celu zebrania informacji niezbędnych do podjęcia dalszych decyzji.
 - w przypadku, gdy nie udało się nawiązać kontaktu kolejne próby podejmuje pracownik reintegracji społecznej. W celu skontaktowania się z uczestnikiem pracownik może wykorzystać członków rodziny uczestnika, pracownika socjalnego OPS, kuratora, dzielnicowego itp. Po nawiązaniu kontaktu z uczestnikiem, bądź nie – pracownicy reintegracji społecznej i zawodowej podejmują konkretne ustalenia (aneks do IPZS, rozwiązanie IPZS lub inne adekwatne do sytuacji kroki).

5. Procedura oznaczania dni nieobecnych uczestników na zajęciach w Centrum :

- a) w przypadku nieobecności uczestnika na zajęciach w Centrum mają zastosowanie następujące symbole / oznaczenia zamieszczane w listach obecności:
- b) UW – dni wolne od zajęć w Centrum, o których mowa w art. 15 ust. 6a ustawy o zatrudnieniu socjalnym,
- c) L4 – nieobecność usprawiedliwiona spowodowana chorobą i potwierdzoną zaświadczeniem lub zwolnieniem lekarskim,
- d) L4 OP - nieobecność usprawiedliwiona spowodowana chorobą członka rodziny i potwierdzoną zaświadczeniem lub zwolnieniem lekarskim,
- e) NN – nieobecność nieusprawiedliwiona,
- f) NU – nieobecność usprawiedliwiona,
- g) S – spóźnienie.

6. Postępowanie w przypadku stawienia się uczestnika na zajęcia w Centrum pod wpływem alkoholu bądź narkotyków:

- a) w przypadku podejrzenia uczestnika o spożycie alkoholu bądź narkotyków należy niezwłocznie zareagować i w przypadku zaprzeczania uczestnika sprawdzić jego trzeźwość alkoholową bądź narkotyczną. Po przeprowadzeniu badania uczestnik podpisuje się pod wynikiem w zestawieniu ewidencji badań.
- b) w przypadku stwierdzenia nietrzeźwości uczestnika nie dopuszcza się i bezwzględnie odsuwa go od wszelkich zajęć. Uczestnik otrzymuje informację o konkretnym terminie, w którym ma się stawić na rozmowę do siedziby Centrum. O zaistniałym

przypadku nietrzeźwości uczestnika informowani są pracownicy reintegracji społecznej, instruktor grupy, terapeuta uzależnień. Dzień, w którym uczestnik przebywał na zajęciach pod wpływem środków odurzających jest dniem nieusprawiedliwionej nieobecności.

- c) spotkanie uczestnika z pracownikami reintegracji społecznej oraz instruktorem ma na celu wyjaśnienie zaistniałej sytuacji oraz ustalenie dalszego planu działania.
- d) wynikiem stawienia się uczestnika pod wpływem środków odurzających może być: m.in. pisemna nagana, odmowa świadczeń z pomocy społecznej, brak możliwości korzystania z alternatywnych form spędzania czasu wolnego, brak premii motywacyjnej.
- e) z uczestnikiem może również zostać podpisany aneks do IPZS. W przypadku nie wywiązywania się z zobowiązań w nim zawartych następuje natychmiastowe rozwiązaniem IPZS.

Rozdział II Obowiązki i uprawnienia uczestników

§ 4

- I. Uczestnik Centrum jest obowiązany w szczególności do :
 - 1. uczestniczenia w zajęciach wskazanych w Programie i prowadzonych w Centrum,
 - 2. wypełniania wymaganych dokumentów, w szczególności kwestionariuszy, ankiet ewaluacyjnych, które będą służyły okresowym ocenom efektywności reintegracji zawodowej i społecznej,
 - 3. udzielania pełnych informacji dotyczących własnej sytuacji materialno – bytowej oraz realizacji Programu,
 - 4. udzielania informacji dotyczących funkcjonowania rodziny w środowisku,
 - 5. przestrzegania zasad BHP,
 - 6. współpracy z pracownikami Centrum,
 - 7. zachowania tajemnicy w związku z czynnościami wykonywanymi podczas realizacji Programu,
 - 8. poinformowania o podjęciu zatrudnienia w trakcie realizacji Programu,
 - 9. uczestniczenia w terapii odwykowej, w grupie wsparcia w przypadku uzależnienia od alkoholu, narkotyków, bądź innych środków psychoaktywnych,
 - 10. niepalenia tytoniu w budynku Centrum,
 - 11. poddawania się badaniu alkomatem bądź przeprowadzeniu testu na obecność narkotyków lub innych środków psychoaktywnych w organizmie w sytuacji, gdy

zachodzi podejrzenie, że znajduje się pod ich wpływem.

II. Uczestnik ma prawo do:

1. uczestniczenia w zajęciach z zakresu reintegracji społecznej zgodnie z IPZS,
2. uczestniczenia w zajęciach z zakresu reintegracji zawodowej zgodnie z IPZS,
3. bezpiecznych i higienicznych warunków uczestnictwa, w tym otrzymania środków ochrony indywidualnej, szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przeprowadzenia odpowiednich badań lekarskich,
4. ubezpieczenia z tytułu wypadku w trakcie pobytu w Centrum,
5. odzieży roboczej dostosowanej do profilu zawodowego grupy, która otrzymuje po miesiącu próbnym,
6. nieodpłatnego jednego posiłku dziennie,
7. pomocy w uzyskaniu zatrudnienia,
8. świadczenia integracyjnego w odpowiedniej wysokości,
9. biletu MZK na dojazdy na zajęcia,
10. do 4 dni wolnych od zajęć w Centrum na wniosek uczestnika, za które przysługuje świadczenie integracyjne w pełnej wysokości,
11. ustalenia sposobu udostępniania własnego wizerunku utrwalanego przez CIS w formie zdjęć, filmów lub innych materiałów.

§ 5

W Centrum może być powołany Samorząd uczestników, składający się z przedstawicieli każdej z grup.

Do zadań uczestników samorządu należy:

- 1) Udział w zebraniach
- 2) Przekazywanie postulatów uczestników, rozwiązywanie bieżących problemów uczestników
- 3) Współudział w wyborze alternatywnych form spędzania czasu wolnego
- 4) Reprezentowanie społeczności uczestników podczas konferencji, spotkań okolicznościowych itp.

§ 6

I. Odpowiedzialność materialna, porządkowa i dyscyplinarna uczestników

- 1 Uczestnik ponosi odpowiedzialność materialną za wszelkie mienie, w szczególności narzędzia, materiały, klucze od szafek, które otrzymał od Centrum lub którymi dysponował w związku z wykonywaniem niniejszego Programu.
- 2 Uczestnik oświadcza, że wyraża zgodę na potrącenie ze świadczenia integracyjnego kwoty odpowiadającej wysokości szkody powstałej w mieniu, o którym mowa w ust.1 oraz:
 - a) wartości odzieży roboczej w przypadku nie dokonania jej zwrotu, w sytuacji rozwiązania IPZS z jego winy,
 - b) kosztu badania lekarskiego w przypadku rozwiązania Programu z jego winy,
 - c) kosztu badania alkomatem lub przeprowadzenia odpowiedniego testu, w przypadku uzasadnionego podejrzenia o znajdowanie się w stanie nietrzeźwym lub pod wpływem środków odurzających,
 - d) kosztu skradzionego przez uczestnika sprzętu.
- 3 Za naruszenie porządku i dyscypliny uważane jest w szczególności:
 - a) spóźnianie się na zajęcia w Centrum,
 - b) samowolne ich opuszczanie bez usprawiedliwienia,
 - c) stawianie się na zajęcia w Centrum po spożyciu alkoholu albo spożywanie alkoholu w czasie i w miejscu zajęć,
 - d) palenie tytoniu w miejscach do tego niewyznaczonych,
 - e) zakłócanie porządku i spokoju w czasie zajęć,
 - f) niewłaściwy stosunek do pracowników i innych uczestników,
 - g) nieprzestrzeganie regulaminu i innych aktów wewnętrznych określających organizację i zasady funkcjonowania Centrum,
 - h) nieprzestrzeganie przepisów, zasad BHP i p. poż.,
 - i) kradzież przez uczestnika mienia należącego do Centrum lub kradzież mienia należącego do innego uczestnika,
 - j) kradzież przez uczestnika mienia w miejscu odbywania praktycznej nauki zawodu.

§7

I. Zaprzestanie realizacji Programu następuje w przypadku:

- 1 stwierdzenia przez Dyrektora Centrum, że nastąpiło uporczywe naruszenie przez uczestnika postanowień Programu, uniemożliwiające jego dalszą realizację. Przez uporczywe naruszenie postanowień Programu rozumie się nieprzestrzeganie regulaminu uczestnictwa, w szczególności:
 - a) stawianie się na zajęcia w stanie po użyciu alkoholu, innych środków psychoaktywnych lub spożywanie alkoholu, innych środków

- psychoaktywnych w miejscu zajęć lub w czasie zajęć (naruszenie obowiązku trzeźwości w Centrum),
- b) opuszczanie zajęć bez usprawiedliwienia,
 - c) brak uczestnictwa w zajęciach (niezależnie od przyczyn) przez okres przekraczający łącznie w Programie 14 dni,
 - d) samowolne uchylanie się od zajęć tj. odstąpienie od zajęć bez żadnych usprawiedliwionych przyczyn,
 - e) niestawienie się na zajęcia bez powiadomienia Centrum we właściwym terminie, o którym mowa w par. 3 pkt. 4 o przyczynie nieobecności,
 - f) zakłócanie porządku i spokoju w miejscu zajęć i w czasie zajęć,
 - g) niewłaściwy stosunek do przełożonych oraz uczestników,
 - h) niewykonywanie poleceń przełożonego,
 - i) zabór mienia Centrum,
- j) brak czynnego udziału w procesie reintegracji zawodowej i społecznej;
- k) nie realizowanie zajęć z reintegracji społecznej i zawodowej spowodowane zwolnieniem lekarskim uniemożliwiającym realizację programu.
- 2 trwałego opuszczenia przez uczestnika zajęć w Centrum Integracji Społecznej,
 - 3 oświadczenia uczestnika o odstąpieniu od realizacji Programu.

- II. W przypadkach, o których mowa w ust.1 oraz 2 niniejszego paragrafu decyzję o rozwiązaniu programu zatrudnienia socjalnego podejmuje Dyrektor Centrum.
- III. Od decyzji Dyrektora Centrum, o której mowa w pkt. II przysługuje uczestnikowi skarga do sądu administracyjnego.

§ 8

Zakończenie realizacji Programu następuje w dniu, w którym uczestnik podjął zatrudnienie na zasadach przewidzianych w przepisach prawa pracy lub podjął działalność gospodarczą, albo w dniu w którym upłynął okres uczestnictwa w zajęciach.

Rozdział III Postanowienia końcowe

§ 9

- 1. Uczestnik wyraża zgodę na przetwarzanie swoich danych osobowych do celów związanych z realizacją Programu, zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych z dn.29.08.1997r. (Dz.U. nr.133 poz.883 z późn. zm.).

2. Dane osobowe, o których mowa w ust. 1 przechowywane są zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi.
3. Dane osobowe gromadzone i przechowywane są do celów związanych z promocją działalności i do celów statystycznych na potrzeby Centrum oraz celów bieżących projektów.

§ 10

Decyzje w sprawach nie uregulowanych w Regulaminie oraz w sytuacjach spornych podejmuje Dyrektor Centrum .

§ 11

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 13 czerwca 2003r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2011 roku Nr 43, poz. 225).

§ 12

Wszelkie zmiany niniejszego regulaminu wymagają dla swojej ważności formy pisemnej.

§ 13

Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania.
miejscowość, dniar.

.....

Podpis i pieczęć
Dyrektora Centrum Integracji Społecznej

Załącznik nr 3

wzór

miejsowość, dnia:

Skierowanie do uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez Centrum Integracji Społecznej

Imię i Nazwisko:..... Data ur.:

Adres:..... Telefon:

Wykształcenie i zawód:

1. Przyczyna skierowania do Centrum Integracji Społecznej:

- bezdomność** (bezdomni realizujący indywidualny program wychodzenia z bezdomności)
- uzależnienie od alkoholu i/lub narkotyków** (osoby uzależnione, które ukończyły leczenie – dołączyć zaświadczenie z ukończonej terapii uzależnień, lub kopię potwierdzoną za zgodność z oryginałem)
- bezrobocie** (bezrobotni, w tym długotrwale – dołączyć aktualne zaświadczenie z Urzędu Pracy, lub kopię potwierdzoną za zgodność z oryginałem)
- zakład karny** (osoby zwolnione z zakładów karnych – dołączyć zaświadczenie o wyjściu z zakładu karnego, lub kopię potwierdzoną za zgodność z oryginałem)
- niepełnosprawność** (dołączyć orzeczenie o niepełnosprawności, lub kopię potwierdzoną za zgodność z oryginałem)
- inne** (pozostałe wymienione w art. 7 Ustawy o pomocy społecznej – opisać jakie).....

2. Struktura rodziny:

3. Stan zdrowia:

a) grupa inwalidzka nie tak; stopień:..... przyczyna:

b) leczenie specjalistyczne nie tak;

jakie:.....

c) uzależnienia (narkotyki, alkohol, przebyta terapia, nadużywanie w przeszłości i obecnie)

4. Sposób ubezpieczenia zdrowotnego (kto opłaca składkę?):

5. Karalność (czy był karany, wyrok w zawieszeniu, czy jest pod opieką kuratora?)

6. Czy występują zobowiązania finansowe, zadłużenie komornicze? Jakież?

7. Mocne strony kandydata:

Słabe strony kandydata:

.....

8. Wnioski i ogólna ocena kandydata pod kontem uczestnictwa w CIS (motywacja do zmian, wsparcie ze strony bliskich, sugestie, uwagi):

.....

podpis kierującego

Skierowanie do udziału w zajęciach prowadzonych przez Centrum Integracji Społecznej

Kieruję Panią/Pana, zam.
..... do udziału w Centrum Integracji
Społecznej w i potwierdzam, że w/w spełnia jeden z punktów artykułu 1 ust.2
Ustawy o Zatrudnieniu Socjalnym.

.....

pieczęć instytucji

.....

podpis osoby upoważnionej

Kwestionariusz rekrutacyjny do CIS

IMIĘ I NAZWISKO.....
Adres: Telefon:
Data urodzenia: Data wywiadu:

Kryterium przyjęcia
bezrobocie (od kiedy?)
bezdomność (od kiedy?)
zakład karny (data opuszczenia, za co?).....
uzależnienie (data terapii?)
niepełnosprawność (stopień, przyczyna?)
inne (jakie?)

Jak trafił/a Pan/Pani do CIS?
.....

Wykształcenie

Podstawowe

Gimnazjalne

Zawodowe

średnie ogólne/techniczne

policealne

licencjat

wyższe

zawód wyuczony:.....

Dlaczego chce Pan/Pani zostać uczestnikiem CIS?
.....

Jakiego rodzaju pracy Pan/Pani szuka? W jaki sposób?
.....

Jak Pan/Pani radzi sobie bez pracy? Z czego się Pan/Pani utrzymuje?
.....

Do jakiej grupy chciałby/ chciałyby być Pan/Pani przydzielony/przydzielona?
.....

np. Budowlanej

b) np. Opiekunów osób starszych

b) np. Porządkowej

d) np. Gastronomicznej

e) innej.....

Dlaczego?
.....

Proszę opisać swoje dotychczasowe doświadczenie zawodowe (ilość przepracowanych lat, co Pan/Pani robił/robiła, okoliczności zmiany pracy)
.....

Z jakimi osobami chciał/a by Pan/ Pani pracować? Z jakimi nie? Wymień cechy.
.....

Proszę opisać swoją rodzinę (co robi mąż/żona, partner/partnerka, dzieci, czy pracują, jakie są relacje?)

.....

Jak ocenia Pan/Pani swój stan zdrowia? (Czy leczy się Pan/Pani u lekarzy specjalistów, proszę opisać swoje dolegliwości, czy istnieją jakieś przeciwwskazania do wykonywania pracy?)

.....

Inne ważne informacje? (kurator, zobowiązania finansowe, rodzinne, itp.)

.....

.....

podpis pracownika socjalnego

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji zgodnie z ustawą z dnia 29.08. 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. nr 133 poz. 883).

.....

data, podpis kandydata

REKOMENDACJA

1. Ocena:

I Rekrutujący: Motywacja (1-5)..... Rokowania(1-5)..... Potencjał(1-5).....

II Rekrutujący: Motywacja (1-5)..... Rokowania(1-5)..... Potencjał (1-5).....

III Rekrutujący: Motywacja (1-5)..... Rokowania(1-5)..... Potencjał (1-5).....

SUMA:.....

2. Rekomendacje:

.....

3. Uwagi:

.....

Podpisy osób rekrutujących:

Pracownik socjalny

Psycholog

Doradca zawodowy/instruktor zawodu

**OPINIA PSYCHOLOGICZNA
OKREŚLAJĄCA SPRAWNOŚCI PSYCHOFIZYCZNE NIEZBĘDNE DO PODJĘCIA
PRACY**

Imię i nazwisko uczestnika CIS.....

Wiek Wykształcenie

Status rodzinny

Określenie sprawności psychofizycznych niezbędnych do podjęcia pracy:

1. Zainteresowania

.....
.....

2. Uzdolnienia zawodowe

.....
.....

3. Dominujące cechy osobowości

.....
.....

4. Samoocena

.....
.....

5. Słabe i mocne strony

.....
.....

6. Styl radzenia sobie z problemami

.....
.....

7. Motywacja do pracy

.....
.....

8. Gotowość do zmiany sytuacji życiowej

9. Uwagi własne psychologa

Po dokonaniu analizy w/w informacji i uwzględnieniu preferencji Uczestnika zajęć Centrum Pan/Pani został/została zakwalifikowany/a do udziału w następujących warsztatach terapeutycznych i warsztatach wzmacniających sprawności psychofizyczne:

1.

2.

3.

Propozycje dotyczące indywidualnego programu socjalnego

.....
.....

Propozycje dotyczące udziału w grupie wsparcia

.....
.....

Propozycje dotyczące udziału w grupie edukacyjnej

.....
.....

Data

Podpis Psychologa

KWESTIONARIUSZ WYWIADU DORADCY ZAWODOWEGO

IMIĘ I NAZWISKO.....

DATA WYWIADU.....

DATA URODZENIA.....

1. Proszę opowiedzieć o swoim dotychczasowym zatrudnieniu?

.....
.....

2. Do jakich grup warsztatowych chciałby/chciałaby Pan/Pani być przydzielony/a?
Jakie cechy Pana/Pani uważa Pan/Pani za przydatne w tego typu pracy?

.....

3. Czy i jakie Pan/Pani dostrzega bariery wpływające na podjęcie zatrudnienia?

.....

.....

4. Jak Pan/Pani radzi sobie z brakiem pracy?

.....

.....

5. Proszę wymienić swoje słabe i mocne strony (po trzy).

.....

.....

6. Czy Pan/Pani uważa, że posiadane zainteresowania wpłyną na łatwość poszukiwania pracy
(a w rezultacie jej podjęcia)? Proszę je wskazać.

.....

.....

7. W trakcie pracy, kiedy czuł/a się Pan/Pani szczególnie zmotywowany/a?
Co na wpływało?

.....

.....

8. Co się Panu/Pani podobało w tej pracy, a co nie?

.....

.....

9. W trakcie trwania pracy zdarzyły się jakieś sytuacje problemowe? Czy potrafił/a
Pan/Pani sobie z nimi poradzić?

.....

10. Czy Pan/Pani chciał/a by uczestniczyć w warsztatach pozwalających radzić sobie
w trakcie sytuacji problemowej w pracy?

11. Co uważa Pan/Pani za swój największy życiowy sukces i największą porażkę?

.....

.....

12. UWAGI

.....

**OPINIA DORADCY ZAWODOWEGO I INSTRUKTORA ZAWODU
OKREŚLENIE KOMPETENCJI ZAWODOWYCH**

Imię i nazwisko uczestnika CIS:

.....

KOMPETENCJE ZAWODOWE:

1. Wykształcenie

.....

2. Zawód wyuczony / wykonywany

.....

3. Doświadczenie zawodowe

.....

.....

4. Odbyte kursy / szkolenia

.....

.....

.....

.....

5. Dodatkowe kwalifikacje

.....

.....

.....

6. Preferowany zawód uczestnika - kluczowe umiejętności

.....

.....

7. UWAGI

.....

.....

.....

Po dokonaniu analizy w/w informacji i uwzględnieniu preferencji Uczestnika zajęć Centrum Integracji Społecznej

Pan / Pani..... został/a zakwalifikowany/a do uczestnictwa w szkoleniu w warsztatach:

.....

Data

Podpis Doradcy zawodowego

Podpis Instruktora zawodu

Załącznik nr 8

wzór

Pieczęć CIS

Miejscowość i data sporządzenia
Indywidualnego Programu Zatrudnienia Socjalnego

.....

INDYWIDUALNY PROGRAM ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO ZAWARTY NA PODSTAWIE USTAWY Z DNIA 13 CZERWCA 2003 ROKU O ZATRUDNIENIU SOCJALNYM

I. STRONY INDYWIDUALNEGO PROGRAMU ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO

1. DANE UCZESTNIKA CIS

1	NAZWISKO	2	IMIĘ
3	ADRES ZAMIESZKANIA	4	NR PESEL LUB NAZWA I SERIA DOKUMENTU POTWIERDZAJĄCEGO TOŻSAMOŚĆ
5	NR TELEFONU KONTAKTOWEGO		

2. DANE PRACOWNIKA SOCJALNEGO CIS

IMIĘ	NAZWISKO	DANE KONTAKTOWE (telefon)
------	----------	------------------------------

3. DANE DYREKTORA/KIEROWNIKA CIS

IMIĘ	NAZWISKO	DANE KONTAKTOWE (telefon)
------	----------	------------------------------

II. USTALENIA INDYWIDUALNEGO PROGRAMU ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO

1. IPZS zawiera się w celu efektywnego przebiegu reintegracji społecznej i zawodowej.
2. W ramach przebiegu IPZS uczestnik wspierany będzie przez:

(wymień, np. pracownika socjalnego, doradcę zawodowego, psychologa,
terapeutę oraz instruktora zawodowego, innych).

3. IPZS opracowany zostaje na podstawie ustawy o zatrudnieniu socjalnym z dnia 13 czerwca 2003r. (Dz. U. z 2011 roku Nr 43, poz. 225)

III. POSTANOWIENIA OGÓLNE:

1. Podstawą uczestnictwa w zajęciach w Centrum Integracji Społecznej – zwanego dalej Centrum – jest podpisanie Indywidualnego Programu Zatrudnienia Socjalnego, zwanego dalej „Programem”, lub IPZS
2. Program zostaje zawarty na okres próbny tj. jeden miesiąc od dniado dnia....., z zastrzeżeniem postanowień pkt 3.
3. W przypadku pomyślnego zakończenia okresu próbnego i zakwalifikowania uczestnika, przez dyrektora OPS do uczestnictwa w zajęciach w Centrum Program nie wygasa, lecz zostaje przedłużony bez składowania dodatkowych oświadczeń woli do dnia z możliwością przedłużenia uczestnictwa o kolejne 6 miesięcy.
4. Zapisy IPZS na wniosek każdej ze stron mogą ulec zmianie.

IV. DIAGNOZA SYTUACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ UCZESTNIKA CIS
(z uwzględnieniem diagnozy psychologicznej, diagnozy społecznej i zawodowej wraz z zakresem umiejętności)

1. Sytuacja życiowa uczestnika z uwzględnieniem aktywności społecznej i zawodowej
.....
.....
2. Mocne i słabe strony z uwzględnieniem sytuacji społecznej i zawodowej
.....
.....
3. Dotychczas podejmowane działania i ich efektywność w zakresie aktywności społecznej i zawodowej oraz przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu
.....
.....

V. CELE DO OSIĄGNIĘCIA W RAMACH REINTEGRACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ

1. Cel lub cele główne:
.....
.....
2. Cele szczegółowe:
.....
.....
.....
.....

VI. W CELU WZMOCNIENIA AKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ ORAZ PRZECIWDZIAŁANIA WYKLUCZENIU SPOŁECZNEMU STRONY IPZS PODEJMUJĄ NASTĘPUJĄCE DZIAŁANIA:

1. REINTEGRACJA SPOŁECZNA*						
	Działania do zrealizowania przez uczestnika	Termin realizacji	Ilość godzin	Działania ze strony CIS	Odpowiedzialny ze strony CIS	Stopień realizacji/ oczekiwane efekty
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
2. REINTEGRACJA ZAWODOWA**						
Zdobywanie wiedzy teoretycznej						
	Działania do zrealizowania przez uczestnika	Termin realizacji	Ilość godzin	Działania ze strony CIS	Odpowiedzialny ze strony CIS	Stopień realizacji/ oczekiwane efekty
1.						
2.						
Praktyczna nauka zawodu						
	Działanie do zrealizowania przez uczestnika	Termin realizacji	Ilość godzin	Działania ze strony CIS	Odpowiedzialny ze strony CIS	Stopień realizacji/ oczekiwane efekty
1.						
2.						

* należy uwzględnić w ramach aktywności w zakresie reintegracji społecznej: warsztaty terapeutyczne, grupy wsparcia, grupy samopomocowe, grupy edukacyjne, grupy integrująco – wyrównawcze;

** należy uwzględnić w ramach aktywności w zakresie reintegracji zawodowej: przekwalifikowanie zawodowe (kursy, szkolenia), nabywanie nowych kwalifikacji zawodowych, zajęcia praktyczne (warsztaty, praktyki), zajęcia w zakresie działalności gospodarczej (szczególnie spółdzielczość socjalna).

Uwaga: Działania należy postrzegać poprzez funkcje CIS tj. społeczno – wychowawczą (reintegracja, resocjalizacja, socjalizacja); ochronną (gwarancja odpowiednich warunków pracy i życia); ekonomiczną (działalność produkcyjna, usługowa, handlowa); edukacyjną (reorientacja zawodowa, doskonalenie zawodowe), terapeutyczną (eliminacja źródeł, objawów i skutków dysfunkcji).

VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE:

1. Ocena realizacji działań ustalonych w Programie nastąpi po zakończeniu realizacji każdego z działań oraz ocena końcowa na zakończenie uczestnictwa w Programie i zostanie zapisana w części II IPZS.
2. Uczestnik oświadcza, że nie zgłasza zastrzeżeń do niniejszego Programu i zobowiązuje się do stosowania i przestrzegania jego postanowień.
3. Wszelkie zmiany niniejszego Programu wymagają dla swojej ważności formy pisemnej.
4. Uczestnik oświadcza, że zapoznał się z Regulaminem uczestnictwa w Centrum Integracji Społecznej i zobowiązuje się do przestrzegania jego postanowień.
5. W ramach realizacji IPZS Centrum współpracuje z OPS, PUP i inni organizacjami, przekazuje informacje dotyczące przebiegu reintegracji zawodowej i społecznej uczestnika celem udzielenia kompleksowego wsparcia.

VIII. PROGRAM SPORZĄDZONO W DWÓCH JEDNOBRZMIĄCYCH EGZEMPLARZACH, PO JEDNYM DLA KAŻDEJ ZE STRON.

Data i podpis uczestnika CIS

Data i podpis pracownika socjalnego

Data i podpis Dyrektora/Kierownika CIS

CZĘŚĆ II
INDYWIDUALNEGO PROGRAMU ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO

w celu wzmocnienia aktywności społecznej i zawodowej oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu strony Indywidualnego Programu Zatrudnienia Socjalnego podejmują następujące działania

OCENA REALIZACJI INDYWIDUALNEGO PROGRAMU ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO

- I. OCENA DOKONANA PRZEZ STRONY I WNIOSKI Z REALIZACJI POSZCZEGÓLNYCH POSTANOWIEŃ INDYWIDUALNEGO PROGRAMU ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO USTALONYCH W DNIU(odnieść się do celów określonych w pkt V IPZS)

.....
.....
.....
.....

1. Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego realizowany zgodnie z ustaleniami – nie wymaga zmian.
2. Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego wymaga zmian i podjęcia następujących działań:

1. REINTEGRACJA SPOŁECZNA (w odniesieniu do cz VI pkt 1)						
1.	Działania zrealizowania uczestnika	do przez	Termin do realizacji / ilość godzin	2.	Działania ze strony CIS	Termin do realizacji / ilość godzin
2. REINTEGRACJA ZAWODOWA (w odniesieniu do cz VI pkt 2)						
1.	Działania zrealizowania uczestnika	do przez	Termin do realizacji / ilość godzin	2.	Działania ze strony CIS	Termin do realizacji / ilość godzin

- II. OCENA REALIZACJI ZMIAN INDYWIDUALNEGO PROGRAMU ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO NASTĄPI W DNIU
- III. STRONY MOGĄ PRZED DNIEM OCENY REALIZACJI DZIAŁAŃ W RAMACH INDYWIDUALNEGO PROGRAMU ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO UZGODNIĆ KONIECZNOŚĆ WPROWADZENIA DODATKOWYCH ZMIAN.
- IV. ZGODNIE Z ZAPISAMI CZ. III PKT 3 REALIZACJA INDYWIDUALNEGO PRAOGRAMU ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO ZOSTAJE PRZEDŁUŻONA O 6 MIESIĘCY TJ. DO DNIA
- V. SPORZĄDZONO W DWÓCH JEDNOBRZMIĄCYCH EGZEMPLARZACH, PO JEDNYM DLA KAŻDEJ ZE STRON.

Data i podpis uczestnika CIS

Data i podpis pracownika socjalnego

Data i podpis Dyrektora/Kierownika CIS

BIBLIOGRAFA

Wykaz aktów prawnych:

1. Ustawa 5 czerwca 1998 roku o samorządzie województwa. (Dz. U. z 2001 roku Nr 142, poz.1590 z późn. zm);
2. Ustawa z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001 roku Nr 142, poz. 159 z późn. zm.);
3. Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2001 r., Nr 142, poz. 1592 z późn. zm.);
4. Ustawa z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (Dz. U. z 2009 roku Nr 175, poz. 1362 z późn. zm);
5. Ustawa z dnia ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 roku Nr 69, poz. 415 z późn. zm);
6. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157 poz. 1240 z późn. zm.)
7. Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2009 r. Nr 152, poz. 1223 z późn. zm.)
8. Ustawa z dnia 27 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (Dz. U. z 2010 roku Nr 234, poz. 1536 z późn. zm.).
9. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2011 Nr 43 poz. 225, z późn. zm.).
10. Ustawa z dnia z dnia 19 grudnia 2008 r. o partnerstwie publiczno-prywatnym (Dz. U. z 2009 roku Nr 19 poz. 100 z późn. zm.).
11. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 października 2007 r. w sprawie określenia wzoru sprawozdania przedstawianego przez centrum integracji społecznej (Dz. U. Nr 196, poz. 1421)

Inne:

1. Ewa Leś, Sławomir Nałęcz *Raport z monitoringu działania Centrów Integracji Społecznej 1,5 roku po uchwaleniu ustawy o zatrudnieniu socjalnym*, Warszawa 2005
2. Magdalena Muras, Andrey Ivanov (red.), *Wykluczenie społeczne i integracja społeczna, ujęcie wskaźnikowe*, Warszawa 2006
3. *Zatrudnienie socjalne, Informacja o regulacjach prawnych oraz standardy usług świadczonych przez Centra Integracji Społecznej*, MPiPS Warszawa 2004
4. Górski D., Fenrych P., *Partycypacja społeczna*, [w:] *ABC samorządu terytorialnego. Poradnik nie tylko dla radnych*, (red.:) D.Górski, Warszawa 2006
5. Małgorzata Kowalska, *CIS/KIS- integracja społeczna w praktyce*
6. Anna Ciepielewska *Centrum Integracji Społecznej (CIS) jako podmiot aktywnej polityki społecznej i przedsiębiorstwo społeczne. Case studies.*

