

Załącznik nr 7 do Regulaminu konkursu nr RPSL.07.04.02-IP.02-24-076/19
w ramach RPO WSL 2014-2020

- Standard udzielania wsparcia w postaci usług Asystenta Osoby z Niepełnosprawnościami na rzecz uczestników projektu w ramach Poddziałania 7.4.2 Outplacement - konkurs Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020

I. Profil Asystenta Osoby z Niepełnosprawnościami (wiedza, kompetencje, umiejętności).

1. Wymogi formalne:

Aktem prawnym regulującym podstawę programową kształcenia w zawodzie Asystenta Osoby z Niepełnosprawnościami (zwanego dalej AON) jest Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach.

Opis zawodu: Asystent Osoby Niepełnosprawnej
--

Kod zawodu: 341201

Ułatwia osobie z niepełnosprawnościami wykonywanie czynności dnia codziennego, pomaga jej w uzyskaniu jak największej samodzielności oraz współpracuje z instytucjami i organizacjami społecznymi w celu zapewnienia optymalnych warunków do samodzielnej rehabilitacji; wspiera osoby z niepełnosprawnościami w realizacji programu rehabilitacji społecznej i zawodowej.

Zadania:

1. współtworzenie programów rehabilitacji i pomocy osobie z niepełnosprawnościami;
2. doradzanie w zakresie usług medycznych, rehabilitacyjnych, przekwalifikowania zawodowego, kontaktów społecznych, usług kulturalnych, rekreacji i integracji ze środowiskiem;
3. diagnozowanie warunków życia i dążenie do usuwania wszelkiego typu barier (psychologicznych, społecznych, architektonicznych, komunikacyjnych itp.);
4. pobudzanie aktywności osoby niepełnosprawnej, jej rodziny oraz najbliższego otoczenia celem udzielania jak najefektywniejszej pomocy;
5. planowanie, kontrolowanie i ocenianie indywidualnego programu, planu pomocy osobie z niepełnosprawnościami;
6. włączanie osoby z niepełnosprawnościami w programy instytucji i placówek świadczących usługi rehabilitacyjne;
7. współpraca z mediami ułatwiająca poszukiwanie sponsorów i sojuszników w działaniach na rzecz osób z niepełnosprawnościami.

Kandydat na AON wymaga specjalistycznego przygotowania zawodowego, a więc musi posiadać wykształcenie zawodowe lub dyplom potwierdzający nabycie kwalifikacji.

2. Doświadczenie:

Istotne znaczenie w procesie wyboru AON ma również jego doświadczenie w obszarze wsparcia – nie tyle posiadane formalnie w wykonywaniu zawodu AON co związane z pomocą osobie/osobom z niepełnosprawnościami.

Najważniejsze jest bowiem uwzględnienie rzeczywistych predyspozycji i umiejętności kandydatów a następnie zatrudnienie osób w charakterze AON w odniesieniu do zdiagnozowanych wcześniej potrzeb osoby z niepełnosprawnościami.

Rekomendujemy, aby kandydat wykazał się minimalnym rocznym doświadczeniem w pracy z osobą z niepełnosprawnością (dalej: ON), poświadczonym formalnie bądź nieformalnie.

Dokument potwierdzający doświadczenie kandydata na AON	
Formalny charakter	Nieformalny charakter
<ul style="list-style-type: none"> Świadectwo Pracy; Referencje; Umowa o pracę/cywilno-prawna; Zaświadczenie o odbytym lub odbywanym wolontariacie. 	<ul style="list-style-type: none"> CV, list motywacyjny kandydata na AON opisujące posiadanie doświadczenie (w tym np. cykliczna i długotrwała opieka nad członkiem rodziny); Polecenie, referencje.

3. Kwalifikacje i kompetencje:

Podczas naboru kandydatów na AON szczególną uwagę należy zwrócić na poniższe kwalifikacje i kompetencje zawodowe:

- umiejętności praktyczne wynikające z dotychczasowego doświadczenia z ON,
- umiejętności psychospołeczne i cechy osobowości,
- poziom wiedzy ogólnej na temat niepełnosprawności oraz wsparcia ON, w ujęciu instytucjonalnym (oferty podmiotów, działających na rzecz ON w konkretnym środowisku) i indywidualnym (planowanie i organizacja efektywnego wsparcia dla ON),
- zakres deklarowanej współpracy z klientem z niepełnosprawnościami (zakres usług możliwych do realizowania przez poszczególnych AON, w tym dyspozycyjność czasowa i mobilność geograficzna),
- determinacja do zmiany własnej sytuacji społeczno – zawodowej (rozumiana jako identyfikacja z zawodem AON i chęć rozwijania umiejętności/wiedzy w zakresie usług asystenckich),
- inne umiejętności wynikające ze zdiagnozowanych potrzeb ON np. znajomość języka migowego.

4. Pożądane cechy i kompetencje miękkie AON (predyspozycje osobowościowe):

Wykaz powstał w oparciu o oczekiwania, jakie mają ON względem asystentów oraz na podstawie doświadczenia podmiotów prowadzących usługi asystenckie:

- zmotywowany do pracy z ON,
- cierpliwy i wyrozumiały,
- zaradny, potrafiący rozwiązywać problemy,

- kreatywny,
- konsekwentny i elastyczny w działaniu,
- zdecydowany,
- spostrzegawczy,
- zrównoważony emocjonalnie,
- uczciwy i zaangażowany,
- odpowiedzialny,
- komunikatywny,
- operatywny,
- zorganizowany,
- dyspozycyjny,
- gotowy do niesienia pomocy, lecz niewyręczający podopiecznego,
- potrafiący słuchać i prowadzić rozmowę.

II. Usługi Asystenta Osoby z Niepełnosprawnościami

Ważne: Projektodawca zobowiązany jest do przestrzegania zapisów *Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020.*

Idea:

- Asystent realizuje usługi na rzecz ON i wskutek jej decyzji, a nie dla poszczególnych członków rodziny ON.
- Udostępnione w ramach projektu usługi powinny być: poprzedzone analizą sytuacji społeczno-zawodowej ON, powinny określać stopień i rodzaj niepełnosprawności oraz stopień samodzielności ON. Niezbędne jest uzyskanie zgody ON lub opiekuna prawnego na świadczenie usługi AON.
- Asystent dla ON jest osobą wspierającą w niepełnosprawności, a nie pełni funkcji opiekuna, instruktora czy terapeuty. Usługa sprowadza się do pomagania ON w realizacji czynności, które ta osoba wykonywałaby, będąc osobą sprawną.
- Asystent kompensuje ON jej dysfunkcję, a w sposób wtórny, poprzez zwiększenie wiary we własne siły i możliwości, podnosi poziom motywacji do działania i pełniejszej aktywności danej osoby.

- Zadaniem asystenta nie jest podejmowanie decyzji za ON, a jedynie pomaganie, bądź wspomaganie jej w realizacji osobistych zamiarów.

1. Odbiorcy wsparcia (Ważne dla wniosku o dofinansowanie projektu)

Według *Wytycznych w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020*:

Osoby z niepełnosprawnościami - to osoby niepełnosprawne w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a także osoby z zaburzeniami psychicznymi, w rozumieniu ustawy z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego.

Odbiorców wsparcia tj. grupę docelową dzielimy ze względu na:

A) stopień niepełnosprawności:

Grupę odbiorców stanowią osoby, które posiadają orzeczenie wydane przez uprawnione do tego organy ds. orzekania o niepełnosprawności:

- w przypadku orzeczenia wydanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych orzeczenie opiera się na Ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
- w przypadku orzeczenia wydanego przez Powiatowe/Miejskie Zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności, odbywa się to na podstawie Rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w art. 3 i art. 4 określa stopnie niepełnosprawności i ich definicje.

Ważne: ORZECZENIA WYDANE PRZED 1 STYCZNIA 1998 R.

Orzeczenia o zaliczeniu do grupy inwalidzkiej, wydane przed 1 stycznia 1998r., traktuje się na równi z odpowiednim orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności - jeżeli nie utraciły ważności.

Orzeczenie o zaliczeniu do:

- I – grupy inwalidów traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- II – grupy inwalidów traktowane jest na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
- III – grupy inwalidów traktowane jest na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Wyjątek stanowi orzeczenie III grupy inwalidztwa wydane przez organy orzecznicze Ministerstwa Obrony Narodowej (wojskowe komisje lekarskie) i organy orzecznicze Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji (komisje lekarskie MSWiA). Traktowane jest ono jako orzeczenie o braku niepełnosprawności, ponieważ dotyczy osób zdolnych do pracy poza służbą. Zakwalifikowanie do lekkiego stopnia niepełnosprawności może mieć miejsce tylko wtedy, gdy orzeczenie o III grupie inwalidztwa z tytułu niezdolności do służby mundurowej zawiera równocześnie orzeczenie III grupy inwalidztwa z ogólnego stanu zdrowia.

Osoby o stałej albo długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym uznaje się za niepełnosprawne, z tym że:

- a. osoby, którym przysługuje zasiłek pielęgnacyjny, traktuje się jako zaliczone do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- b. pozostałe osoby traktuje się jako zaliczone do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Powiatowe/Miejskie Zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności (zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych)	Zakład Ubezpieczeń Społecznych (zgodnie z ustawą o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych)
<p>Znaczny stopień niepełnosprawności</p> <p>Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osoby z naruszoną sprawnością organizmu:</p> <ol style="list-style-type: none"> niezdolne do pracy i wymagające, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji. zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagające, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób, w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.* 	<p>Niezdolną do pracy w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu.</p> <p>Całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy.</p> <p>Częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z</p>

<p>Umiarkowany stopień niepełnosprawności Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności mogą być zaliczone trzy grupy osób z naruszoną sprawnością organizmu tj.:</p> <ol style="list-style-type: none">1. niezdolne do pracy,2. zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej,*3. wymagające czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych. <p>* Zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności osoby, o której mowa powyżej nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach:</p> <ol style="list-style-type: none">1) przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej¹;2) zatrudnienia w formie telepracy. <p>Lekki stopień niepełnosprawności Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osoby:</p> <ol style="list-style-type: none">1. o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną;2. o naruszonej sprawności organizmu, mające ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne. <p>Osoby, które nie ukończyły 16 roku życia zaliczane są do osób niepełnosprawnych **, jeżeli mają naruszoną sprawność fizyczną lub psychiczną o przewidywanym okresie trwania powyżej 12 miesięcy, z powodu wady wrodzonej, długotrwałej choroby lub uszkodzenia organizmu, powodującą konieczność zapewnienia im całkowitej opieki lub pomocy w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych w sposób przewyższający wsparcie potrzebne osobie w danym wieku.</p> <p>** stosuje się o ile dotyczy</p>	<p>poziomem posiadanych kwalifikacji.</p> <p>Niezdolność do pracy orzeka się na okres nie dłuższy niż 5 lat.</p> <p>Niezdolność do pracy orzeka się na okres dłuższy niż 5 lat, jeżeli według wiedzy medycznej nie ma rokowań odzyskania zdolności do pracy przed upływem tego okresu.</p>
--	---

Rekomendujemy jednak, aby możliwość wsparcia ze strony AON była otwarta dla wszystkich ON posiadających orzeczoną niepełnosprawność lub orzeczenie równoważne, potencjalnie zainteresowanych usługami asystenckimi, a w szczególności dla tych osób, u których występujące dysfunkcje znacząco ograniczają samodzielne funkcjonowanie w trzech obszarach - społecznym, zawodowym i edukacyjnym.

¹ Kontrolę w zakresie spełniania warunku, przeprowadza Państwowa Inspekcja Pracy.

W przypadku osób z zaburzeniami psychicznymi, o których mowa w ustawie z dnia 19 sierpnia 1994r. o ochronie zdrowia psychicznego potwierdzenie statusu osoby niepełnosprawnej możliwe jest w oparciu o dokument potwierdzający stan zdrowia wydany przez lekarza np. orzeczenie o stanie zdrowia lub opinię o stanie zdrowia.

Ważne dla wniosku o dofinansowanie projektu: każda osoba korzystająca ze wsparcia AON, musi spełniać wymogi grupy docelowej zawarte w Szczegółowym Opisie Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego 2014-2020 oraz Regulaminie Konkursu.

B) sytuację rodzinną:

- **Bezpośrednio wsparcie otrzymują** osoby z niepełnosprawnościami – potrzeby tej grupy dotyczą przede wszystkim kwestii dążenia do pełniejszej samodzielności w życiu codziennym, w obszarach aktywizacji społecznej, zawodowej oraz edukacji.

Wskazany jest różnorodny dobór grupy objętej wsparciem, ze względu na rodzaj i stopień niepełnosprawności oraz miejsce zamieszkania.

- **Pośrednio** wsparcie otrzymuje otoczenie osób z niepełnosprawnościami - rodziny ON (rodzice, krewni w linii prostej określane w polskim prawie jako wstępni i zstępni, członkowie gospodarstwa domowego, opiekunowie prawni). Istotnym elementem funkcjonowania usług asystenckich jest również współpraca asystenta z rodziną, bądź opiekunami – nawiązywanie z nimi relacji. Wzajemne informowanie się, komunikacja pomiędzy asystentem a innymi osobami udzielającymi wsparcia danej ON, może być istotnym czynnikiem zwiększającym efektywność realizowanych usług. Realizacja usług asystenckich ma pozwolić rodzinie na regenerację.

Ważne dla wniosku o dofinansowanie projektu: brak możliwości ujmowania wydatków związanych z pośrednim wsparciem rodziny! Kwalifikowane będą tylko wydatki związane z uczestnikiem projektu tj. ON.

2. Rodzaje usług:

Zakres wsparcia i czynności realizowane przez AON powinny zostać uregulowane w ramach regulaminu usług przyjętego przez podmiot realizujący projekt. Niemniej jednak o rzeczywistej formie i zakresie wsparcia świadczonego przez AON decydują także ON korzystające z usług (pod warunkiem, że usługi mieszczą się w ramach przewidzianego regulaminu oraz idei/głównych założeń asystentury).

a. Istotnym zadaniem AON jest towarzyszenie klientowi w kontaktach zewnętrznych związanych z przemieszczaniem się m.in. do:

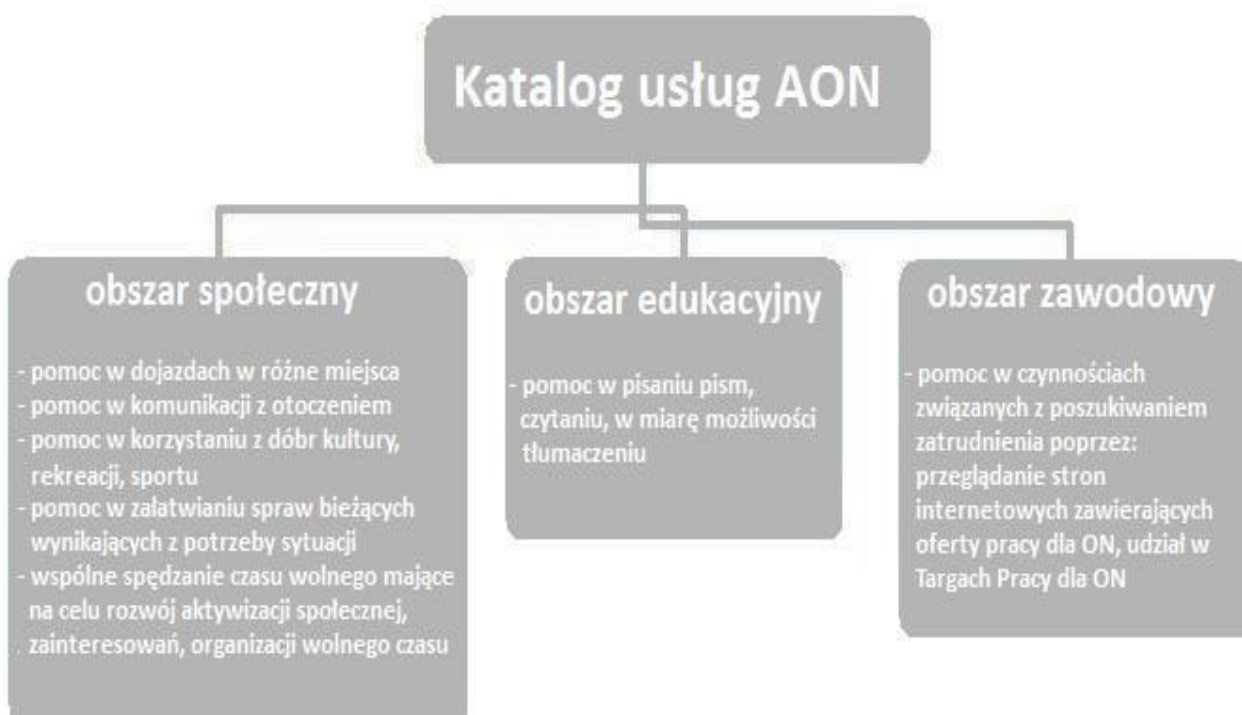
- pracy,

- szkoły,
 - uczelni,
 - instytucji publicznych.
- b. Wsparcie klienta z niepełnosprawnościami obejmuje również pomoc w zwykłych czynnościach życiowych takich, jak:
- samodzielne funkcjonowanie w miejscu zamieszkania (dom, otoczenie)
 - nawiązywanie nowych relacji społecznych,
 - korzystanie z oferty kulturalnej, rekreacyjnej, wypoczynkowej, sportowej.

Ważne:

Usługą wiodącą, podstawową AON jest wspomaganie ON w realizacji jej osobistych zamiarów w obszarze społecznym, edukacyjnym, a co najważniejsze zawodowym. Realizacja przez AON elementów usług opiekuńczych jest akceptowalna wyłącznie w charakterze towarzyszącym i niezbędnym.

3. Przykładowy katalog usług AON:



- A) Ważne dla wniosku o dofinansowanie projektu** - zatrudnienie i wybór AON następuję po przeprowadzonej rekrutacji uczestników tj. ON. Dzięki temu można jak najlepiej dobrać kandydatów na AON do uczestników.
- B)** Osoby z niepełnosprawnościami chcące skorzystać z Usług Asystenta Osób Niepełnosprawnych muszą wypełnić arkusz diagnostyczny dla osób niepełnosprawnych (przykładowy arkusz diagnostyczny stanowi załącznik nr 1 do Standardu usługi AON).
- C)** W celu właściwego doboru Asystenta do osoby niepełnosprawnej należy zastosować arkusz diagnostyczny wymieniony w punkcie B .

Dobierając Asystenta do ON należy zwrócić uwagę na:

- ✓ wiek - tak, aby był możliwie zbliżony, co może ułatwić nawiązanie relacji;
- ✓ odległość od miejsca zamieszkania – odległość powinna być optymalna, tak, aby czas dotarcia do AON pozwalał na zapewnienie wysokiego standardu usług, a tym samym zapewniał szybkie dotarcie do ON w sytuacjach nagłych;
- ✓ stopień/rodzaj niepełnosprawności - staramy się dobrać dla asystentów osoby z takim rodzajem niepełnosprawności, z którym miały już styczność, gdyż doświadczenie z pewnością ułatwi pracę;
- ✓ katalog potrzeb - na podstawie określonych w formularzu potrzeb również możemy dopasować ON do asystenta.

5. Proces rekrutacji AON:

Rekrutacja kandydatów na AON powinna składać się z 4 etapów, co pozwoli na dokładną analizę kompetencji przyszłych AON:

Etap I

Formalny: analiza dokumentów aplikacyjnych, selekcja wstępna na podstawie wymogów formalnych, doświadczenia, kwalifikacji zawodowych i predyspozycji.

Etap II

Rozmowa kwalifikacyjna: rekomendowany skład komisji rekrutacyjnej powinien obejmować co najmniej:

- ✓ koordynatora projektu lub innego wyznaczonego pracownika podmiotu realizującego projekt;
- ✓ doradcę zawodowego;
- ✓ zaleca się udział psychologa.

Komisja ocenia kandydata na podstawie formularza rekrutacyjnego (przykładowy formularz rekrutacyjny stanowi załącznik nr 2 do Standardu usługi AON).

Etap III

Test: ma na celu sprawdzenie wiedzy z zakresu niepełnosprawności, obejmujący m.in. takie zagadnienia jak:

- ✓ orzekanie o niepełnosprawności (znajomość instytucji uprawnionych do orzekania);
- ✓ rodzaje świadczeń rodzinnych i zasiłków (w tym ulgi przysługujące osobom niepełnosprawnym);
- ✓ rodzaje niepełnosprawności;
- ✓ sposoby opieki nad ON w zależności od rodzaju niepełnosprawności;
- ✓ informacje na temat możliwości dofinansowania z PFRON.

Etap IV

Rozmowa z psychologiem: indywidualne rozmowy diagnostyczne z psychologiem (ew. doradcą zawodowym lub personalnym), mają zweryfikować ostatecznie poziom motywacji, zaangażowania kandydata oraz kluczowe dla stanowiska AON kompetencje.

6. Forma i warunki zatrudnienia AON:

a. Forma:

Rekomenduje się zatrudnianie AON w oparciu o umowę o pracę (w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, uwzględniając elastyczne formy organizacji czasu pracy) taka forma sprzyja wysokiej jakości zatrudnienia, daje motywację do podnoszenia kwalifikacji kadry i zapobiega utracie już wyszkolonych pracowników. Zapewnia tym samym stałość pracy w zawodzie AON, co pozwoli uniknąć traktowania tej pracy jako dodatkowej.

W myśl unijnej polityki zatrudnienia wysokie wskaźniki zatrudnienia i wysoka jakość miejsc pracy nie wykluczają się wzajemnie – dobra jakość miejsc pracy to istotny warunek wstępny dla promowania i ochrony zrównoważonego rozwoju zawodowego, motywacji zatrudnionych oraz wydajności ich pracy.

Akceptowalne jest zatrudnienie AON na podstawie umowy cywilno-prawnej pod warunkiem, iż stawka godzinowa wynagrodzenia jest równa co najmniej stawce godzinowej otrzymanej z przeliczenia minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

b. Warunki:

i. Wynagrodzenie:

Maksymalna stawka godzinowa pracy AON została określona w dokumencie o nazwie „Wykaz maksymalnych stawek dla towarów i usług – Taryfikator”, który stanowi załącznik do Regulaminu Konkursu.

ii. Czas pracy:

Ważne dla wniosku o dofinansowanie projektu jest wskazanie liczby godzin przypadających na ON w ujęciu średniej.²

Ilość godzin pracy AON wynika z rzeczywistego zapotrzebowania na usługi zgłaszane przez ON.

Liczba godzin usług przypadająca na ON jest uzależniona od:

- rodzaju i stopnia niepełnosprawności ON (* stopień niepełnosprawności nie dotyczy osób niepełnosprawnych do lat 16 zaliczonych do osób niepełnosprawnych) , którą wspiera AON (asystent może realizować usługi w formie stałej lub ad hoc).
- intensywności rodzaju działań podejmowanych w obszarach społecznym, zawodowym, edukacyjnym - w różnym czasie.

Usługi AON realizowane są, co do zasady, od poniedziałku do piątku w godz. 8.00 – 20.00.

W uzasadnionych i indywidualnych przypadkach usługa może być świadczona w sobotę oraz po godz. 20, jednak każdorazowo wymaga to wcześniejszego zgłoszenia przez ON zapotrzebowania na ponadstandardową usługę, do biura projektu i uzyskanie akceptacji przez personel biura.

Asystent nie jest osobą decyzyjną w kwestii ustalania zakresu godzin swojej pracy. Asystent, co do zasady, nie świadczy usług w dni wolne i świąteczne.

Intensywność pracy AON:

Liczba ON przypadająca na AON uzależniona jest od:

- ✓ bieżących potrzeb ON;
- ✓ czasu pracy AON;
- ✓ rodzaju potrzeb w danych okolicznościach.

c. Monitorowanie usług AON:

Asystent wypełnia po każdej wizycie u ON kartę realizacji zadań asystenta osoby z niepełnosprawnościami (przykładowa karta stanowi załącznik 3 do niniejszego standardu), wpisując liczbę przepracowanych godzin, zakres wykonywanych czynności. Na karcie podpis składa ON/opiekun prawny ON potwierdzając realizację usługi. Pracownik projektu monitoruje liczbę przepracowanych godzin asystenta poprzez weryfikację karty realizacji usługi z planem pracy (rejestr usług AON), kontakt telefoniczny w godzinach realizacji usługi oraz przeprowadzanie niezapowiedzianych wizyt monitorujących.

Jakość usług weryfikowana jest poprzez przeprowadzenie ankiety telefonicznej z ON. Ankieta ma za zadanie sprawdzić, czy ON jest zadowolona z usług asystenta, czy nie

² Jak wynika z doświadczenia podmiotów realizujących usługi, średnia miesięczna liczba godzin pracy AON wynosi ok. 70-80 h, a średnia liczba godzin przypadająca na ON wynosi około 40 h/mc.

zgłasza uwag, czy asystent radzi sobie ze zleconymi zadaniami. Zaleca się, aby ankieta była przeprowadzana cyklicznie co najmniej raz w miesiącu.

Elementem monitoringu usług jest również koordynacja pracy AON.

d. Superwizje:

Asystenci powinni brać udział w spotkaniach superwizowanych z psychologiem, zarówno w formie grupowej jak i indywidualnej. Zajęcia mają na celu wymianę doświadczenia w pracy z ON oraz radzenia sobie z ewentualnymi trudnościami, zapobieganie wypaleniu zawodowemu oraz możliwość odreagowania stresujących sytuacji związanych z pracą. Celem superwizji jest rozwój osoby superwizowanej, a w efekcie większa dbałość o bezpieczeństwo i rozwój jego klientów. Koszty związane z przygotowaniem i przeprowadzaniem superwizji są wydatkami niekwalifikowanymi w projekcie.

7. Przypomnienie:

W ramach usługi AON nie powinny być świadczone usługi opiekuńcze oraz specjalistyczne usługi opiekuńcze, ani terapia psychologiczna, o których mowa w ustawie z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (t.j.: DZ. U z 2018 r. poz. 1508 z późn. zm.).

Zgodnie z art. 50 ust. 3 i 4 ustawy o pomocy społecznej: „Usługi opiekuńcze obejmują pomoc w zaspokajaniu codziennych potrzeb życiowych, opiekę higieniczną, zaleconą przez lekarza pielęgnację oraz, w miarę możliwości, zapewnienie kontaktów z otoczeniem. Specjalistyczne usługi opiekuńcze są to usługi dostosowane do szczególnych potrzeb wynikających z rodzaju schorzenia lub niepełnosprawności, świadczone przez osoby ze specjalistycznym przygotowaniem zawodowym”.

III. Źródła opracowania:

1. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012 r. poz.184 z późn. zm.)
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2017 r. poz. 860 z późn. zm.)
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936 z późn. zm.)
4. Rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy (Dz. U. z 2004 r., Nr 273, poz. 2711 z późn. zm.)
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.)
6. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1145)
7. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 1172, z późn. zm.)
8. Ustawa z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 1878 z późn. zm.)
9. Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 1270 z późn. zm.)
10. Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020
11. Produkt finalny projektu innowacyjnego „Centrum Asystentury Społecznej (CAS) - model wsparcia zadań OPS/PCPR w aktywizacji społecznej i zawodowej ON” współfinansowanego w ramach Poddziałania 7.2.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Załączniki:

- 1) Załącznik nr 1: Arkusz diagnostyczny dla osoby z niepełnosprawnościami
- 2) Załącznik nr 2: Formularz rekrutacyjny AON
- 3) Załącznik nr 3: Karta realizacji zadań asystenta osoby z niepełnosprawnościami