

Załącznik nr 2 *Definicje wskaźników monitorowania Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020*

Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 8ii trwała integracja na rynku pracy ludzi młodych, w szczególności tych, którzy nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą, w tym ludzi młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym i ludzi młodych wywodzących się ze środowisk marginalizowanych, także poprzez wdrażanie gwarancji dla młodzieży

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|--|---|
| Wskaźniki dot. Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych | | |
| Cel szczegółowy Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 r.ż. bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET). | | |
| produkt | Liczba osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi) objętych wsparciem w programie | <p>Osoby pozostające bez pracy, gotowe do podjęcia pracy i aktywnie poszukujące zatrudnienia. Definicja uwzględnia osoby zarejestrowane jako bezrobotne zgodnie z krajowymi definicjami, nawet jeżeli nie spełniają one wszystkich trzech kryteriów.</p> <p>Sformułowania zapisane kursywą są identyczne z definicją Eurostat dla Polityki Rynku Pracy. Definicja uwzględnia zarówno osoby bezrobotne w rozumieniu badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) jak i osoby zarejestrowane jako bezrobotne.</p> <p>Studenci studiów stacjonarnych uznawani są za osoby bierne zawodowo, nawet jeśli spełniają kryteria dla bezrobotnych zgodnie z ww. definicją.</p> <p>Osoby kwalifikujące się do urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, które są bezrobotne w rozumieniu niniejszej definicji (nie pobierają świadczeń z tytułu urlopu), należy wykazywać jako osoby bezrobotne.</p> <p>Status na rynku pracy określany jest w dniu rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie.</p> <p>Definicja opracowana na podstawie: Eurostat, baza danych Polityki Rynku Pracy (LMP).</p> |
| produkt | Liczba osób długotrwale bezrobotnych objętych wsparciem w programie | <p>Definicja osób bezrobotnych zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi) objętych wsparciem w programie</i>.</p> <p>Definicja pojęcia „długotrwale bezrobotny” różni się w zależności od wieku:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Młodzież (<25 lat) – osoby bezrobotne nieprzerwanie przez okres ponad 6 miesięcy (>6 miesięcy). - Dorośli (25 lat lub więcej) – osoby bezrobotne nieprzerwanie przez okres ponad 12 miesięcy (>12 miesięcy). <p>Status na rynku pracy jest określany w dniu rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie.</p> <p>Wiek uczestników określany jest na podstawie daty urodzenia i ustalany w dniu rozpoczęcia udziału w projekcie.</p> <p>Definicja opracowana na podstawie: Eurostat, baza danych Polityki Rynku Pracy (LMP).</p> |
| produkt | Liczba osób biernych zawodowo, nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, objętych wsparciem w programie | <p>Definicja osób biernych zawodowo zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób biernych zawodowo objętych wsparciem w ramach programu - patrz poniżej</i></p> <p>We wskaźniku należy wykazać osoby bierne zawodowo, które nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu.</p> <p>Status na rynku pracy jest określany w dniu rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie.</p> |
| produkt | Liczba osób bezrobotnych niezarejestrowanych w ewidencji urzędów pracy objętych wsparciem w programie | <p>Wskaźnik mierzy liczbę wszystkich uczestników projektu w wieku poniżej 30 lat objętych wsparciem w programie, którzy są bezrobotni, jednak nie są zarejestrowani w ewidencji urzędu pracy jako osoby bezrobotne.</p> <p>Definicja osób bezrobotnych zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi) objętych wsparciem w programie</i>.</p> <p>Wiek uczestników określany jest na podstawie daty urodzenia i ustalany w dniu rozpoczęcia udziału w projekcie.</p> |
| produkt | Liczba osób poniżej 30 lat z niepełnosprawnościami objętych wsparciem w programie | <p>Za osobę niepełnosprawną uznaje się osobę niepełnosprawną w świetle przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych.</p> <p>Definicja opracowana na podstawie: Eurostat, baza danych Polityki Rynku Pracy (LMP), ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.</p> <p>Wiek uczestników określany jest na podstawie daty urodzenia i ustalany w dniu rozpoczęcia udziału w projekcie.</p> |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|--|
| rezultat bepośredni | Liczba osób bezrobotnych, które otrzymały ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu po opuszczeniu programu | <p>Bezrobotni, którzy otrzymali ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu po zakończeniu udziału w operacji realizowanej w ramach <i>Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</i>.</p> <p>Definicja osób bezrobotnych zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego dot. <i>liczby osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi) objętych wsparciem w programie</i>.</p> <p>Oferta to dobrowolna lecz warunkowa propozycja, przedstawiona uczestnikowi do akceptacji przez oferenta (np. pracodawcę, organizację szkoleniową) przez okres wskazany wyraźnie przez oferenta jako gotowość do zawarcia umowy z uczestnikiem na warunkach szczególnych, zrozumiałych dla uczestnika. Porozumienie jest wiążące dla obu stron, jeżeli uczestnik zaakceptuje przedstawione warunki.</p> <p>Definicja pracy, zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób pracujących objętych wsparciem w programie (łącznie z pracującymi na własny rachunek)</i> - patrz poniżej</p> <p>Kształcenie ustawiczne należy rozumieć jako chęć uczestnictwa (tj. zapisanie się) w edukacji formalnej lub szkoleniu prowadzących do uzyskania kwalifikacji zawodowych.</p> <p>Staż to oznaczony w czasie okres zdobywania praktyki zawodowej w biznesie, instytucjach publicznych lub instytucjach non-profit, w celu zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego przed podjęciem zatrudnienia. Staż może trwać od kilku tygodni do kilku miesięcy i powszechnie nie jest uznawany jako umowa o pracę, ponieważ jego głównym celem jest umożliwienie zdobycia doświadczenia zawodowego, a nie możliwość pracy zarobkowej. Wyróżnia się pięć typów staży (częściowo nakładających się):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) staże stanowiące obowiązkową lub nieobowiązkową część podstaw programowych i/lub programów nauczania (np. staże w trakcie edukacji), 2) staże, stanowiące część obowiązkowego szkolenia zawodowego (np. prawo, medycyna, nauczanie, architektura, księgowość, itp.) 3) staże w ramach aktywnej polityki rynku pracy 4) staże uzgodnione (co do zakresu i formy) między stażystą a organizacją (biznes, organizacje non-profit lub administracja publiczna) bez udziału innych stron, zazwyczaj przeprowadzane po zakończeniu studiów i/lub w ramach poszukiwania pracy 5) staże zagraniczne, które mogą obejmować staże typu 1, 2 i 4. <p>Zakres przygotowania zawodowego (np. zawód, czas trwania, umiejętności, które uczestnik nabędzie, wysokość wynagrodzenia lub zasiłku) należy określić w umowie (lub umowie szkoleniowej) zawartej bezpośrednio pomiędzy uczniem i pracodawcą lub za pośrednictwem instytucji edukacyjnych. Przygotowanie zawodowe stanowi zazwyczaj część formalnego kształcenia i szkolenia na poziomie ponadgimnazjalnym (ISCED 3). Przygotowanie zawodowe trwa średnio 3 lata, a jego ukończenie prowadzi do uzyskania kwalifikacji w konkretnym zawodzie.</p> <p>Wskaźnik mierzony do czterech tygodni od zakończenia przez uczestnika udziału w projekcie.</p> |
| rezultat bepośredni | Liczba osób bezrobotnych, uczestniczących w kształceniu/szkoleniu lub uzyskujących kwalifikacje lub pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek) po opuszczeniu programu | <p>Bezrobotni, uczestniczący w kształceniu/szkoleniu lub uzyskujący kwalifikacje lub pracujący po zakończeniu udziału w operacji realizowanej w ramach <i>Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</i>.</p> <p>Definicja osób bezrobotnych zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi) objętych wsparciem w programie</i>.</p> <p>Definicja uczestniczących w kształceniu/szkoleniu lub uzyskujących kwalifikacje lub pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek) po opuszczeniu programu zgodnie z definicjami wskaźników wspólnych:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>liczba osób, które podjęły kształcenie lub szkolenie po opuszczeniu programu</i> - patrz poniżej - <i>liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu</i> - patrz poniżej - <i>liczba osób pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek)</i> - patrz poniżej <p>Wskaźnik mierzony do czterech tygodni od zakończenia przez uczestnika udziału w projekcie.</p> <p>Wskaźnik należy rozumieć jako zmianę sytuacji uczestnika po opuszczeniu programu, w stosunku do sytuacji w momencie przystąpienia do projektu Europejskiego Funduszu Społecznego (osoba nieuczestnicząca w kształceniu lub szkoleniu albo pozostająca bez pracy w chwili przystąpienia do udziału w projekcie EFS).</p> |
| rezultat bepośredni | Liczba osób bezrobotnych, które ukończyły interwencję wspieraną w ramach <i>Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</i> | <p>Wskaźnik mierzy liczbę osób bezrobotnych, które ukończyły udział w operacji realizowanej w ramach <i>Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</i>.</p> <p>Definicja osób bezrobotnych zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi) objętych wsparciem w programie</i>.</p> <p>Zakończenie udziału w interwencji to zakończenie uczestnictwa w projekcie zgodnie z planem (harmonogramem), tzn., że osoba kończy udział w <i>Inicjatywie</i> w ostatnim dniu, wskazanym w harmonogramie jako moment zakończenia wsparcia w projekcie. We wskaźniku nie należy uwzględniać uczestników, którzy uczestniczyli w projekcie niezgodnie z harmonogramem lub zakończyli udział wcześniej niż było to zaplanowane, niezależnie od przyczyny.</p> |
| rezultat bepośredni | Liczba osób długotrwale bezrobotnych, które otrzymały ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu po opuszczeniu programu | <p>Długotrwale bezrobotni, którzy otrzymali ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu po zakończeniu udziału w operacji realizowanej w ramach <i>Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</i>.</p> <p>Definicja osób długotrwale bezrobotnych zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób długotrwale bezrobotnych objętych wsparciem w programie</i>.</p> <p>Definicja oferty, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego oraz stażu jak we wskaźniku <i>liczba osób bezrobotnych, które otrzymały ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu po opuszczeniu programu</i>.</p> <p>Definicja pracy zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób pracujących objętych wsparciem w programie (łącznie z pracującymi na własny rachunek)</i> - patrz poniżej</p> <p>Wskaźnik mierzony do czterech tygodni od zakończenia przez uczestnika udziału w projekcie.</p> |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|---|--|
| rezultat bepośredni | Liczba osób długotrwale bezrobotnych, uczestniczących w kształceniu/ szkoleniu lub uzyskujących kwalifikacje lub pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek) po opuszczeniu programu | Długotrwale bezrobotni, uczestniczący w kształceniu/szkoleniu lub uzyskujący kwalifikacje lub pracujący po zakończeniu udziału w operacji realizowanej w ramach <i>Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</i> . Definicja osób długotrwale bezrobotnych zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób długotrwale bezrobotnych objętych wsparciem w programie</i> . Definicja uczestniczących w kształceniu/szkoleniu lub uzyskujących kwalifikacje lub pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek) po opuszczeniu programu zgodnie z definicjami wskaźników wspólnych: - <i>liczba osób, które podjęły kształcenie lub szkolenie po opuszczeniu programu - patrz poniżej</i> - <i>liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu - patrz poniżej</i> - <i>liczba osób pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek) - patrz poniżej</i> Wskaźnik mierzony do czterech tygodni od zakończenia przez uczestnika udziału w projekcie. Wskaźnik należy rozumieć jako zmianę sytuacji uczestnika po opuszczeniu programu, w stosunku do sytuacji w momencie przystąpienia do projektu Europejskiego Funduszu Społecznego (osoba nieuczestnicząca w kształceniu lub szkoleniu albo pozostająca bez pracy w chwili przystąpienia do udziału w projekcie EFS). |
| rezultat bepośredni | Liczba osób długotrwale bezrobotnych, które ukończyły interwencję wspieraną w ramach <i>Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</i> | Wskaźnik mierzy liczbę osób długotrwale bezrobotnych, które ukończyły udział w operacji realizowanej w ramach <i>Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</i> . Definicja osób długotrwale bezrobotnych zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób długotrwale bezrobotnych objętych wsparciem w programie</i> . Zakończenie udziału w interwencji to zakończenie uczestnictwa w projekcie zgodnie z planem (harmonogramem), tzn., że osoba kończy udział w Inicjatywie w ostatnim dniu, wskazanym w harmonogramie jako moment zakończenia wsparcia w projekcie. We wskaźniku nie należy uwzględniać uczestników, którzy uczestniczyli w projekcie niezgodnie z harmonogramem lub zakończyli udział wcześniej niż było to zaplanowane, niezależnie od przyczyny. |
| rezultat bepośredni | Liczba osób biernych zawodowo nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, które otrzymały ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu po opuszczeniu programu | Osoby biernie zawodowo nieuczestniczące w kształceniu lub szkoleniu, które otrzymały ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu po zakończeniu udziału w operacji realizowanej w ramach <i>Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</i> . Definicja osób biernych zawodowo nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób biernych zawodowo, nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu objętych wsparciem w programie</i> . Definicja oferty, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego oraz stażu jak we wskaźniku <i>liczba osób bezrobotnych, które otrzymały ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu po opuszczeniu programu</i> . Definicja pracy zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób pracujących objętych wsparciem w programie (łącznie z pracującymi na własny rachunek) - patrz poniżej</i> Wskaźnik mierzony do czterech tygodni od zakończenia przez uczestnika udziału w projekcie. |
| rezultat bepośredni | Liczba osób biernych zawodowo nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, uczestniczących w kształceniu/ szkoleniu lub uzyskujących kwalifikacje lub pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek) po opuszczeniu programu | Biernie zawodowo nieuczestniczący w kształceniu lub szkoleniu w momencie rozpoczęcia udziału w programie, uczestniczący w kształceniu/szkoleniu lub uzyskujący kwalifikacje lub pracujący po zakończeniu udziału w operacji realizowanej w ramach <i>Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</i> . Definicja osób biernych zawodowo nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób biernych zawodowo, nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu objętych wsparciem w programie</i> . Definicja uczestniczących w kształceniu/szkoleniu lub uzyskujących kwalifikacje lub pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek) po opuszczeniu programu zgodnie z definicjami wskaźników wspólnych: - <i>liczba osób, które podjęły kształcenie lub szkolenie po opuszczeniu programu - patrz poniżej</i> - <i>liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu - patrz poniżej</i> - <i>liczba osób pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek) - patrz poniżej</i> Wskaźnik mierzony do czterech tygodni od zakończenia przez uczestnika udziału w projekcie. Wskaźnik należy rozumieć jako zmianę sytuacji uczestnika po opuszczeniu programu, w stosunku do sytuacji w momencie przystąpienia do projektu Europejskiego Funduszu Społecznego (osoba nieuczestnicząca w kształceniu lub szkoleniu albo pozostająca bez pracy w chwili przystąpienia do udziału w projekcie EFS). |
| rezultat bepośredni | Liczba osób biernych zawodowo nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, które ukończyły interwencję wspieraną w ramach <i>Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</i> | Wskaźnik mierzy liczbę osób biernych zawodowo nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, które ukończyły udział w operacji realizowanej w ramach <i>Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</i> . Definicja osób biernych zawodowo nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób biernych zawodowo, nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu objętych wsparciem w programie</i> . Zakończenie udziału w interwencji to zakończenie uczestnictwa w projekcie zgodnie z planem (harmonogramem), tzn., że osoba kończy udział w Inicjatywie w ostatnim dniu, wskazanym w harmonogramie jako moment zakończenia wsparcia w projekcie. We wskaźniku nie należy uwzględniać uczestników, którzy uczestniczyli w projekcie niezgodnie z harmonogramem lub zakończyli udział wcześniej niż było to zaplanowane, niezależnie od przyczyny. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|--|--|
| rezultat długoterminowy | Liczba osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym, programach szkoleniowych prowadzących do uzyskania kwalifikacji, przygotowaniu zawodowym lub stażu 6 miesięcy po zakończeniu udziału w programie | Osoby bezrobotne lub biernie zawodowo, które uczestniczyły w kształceniu ustawicznym, szkoleniach prowadzących do uzyskania kwalifikacji, przygotowaniu zawodowym lub stażu w okresie 6 miesięcy po zakończeniu udziału w operacji realizowanej w ramach <i>Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</i> . Definicja kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego oraz stażu jak we wskaźniku dot. <i>liczby osób bezrobotnych, które otrzymały ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu po opuszczeniu programu</i> . Definicja kwalifikacji zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu</i> - patrz poniżej Przez szkolenia należy rozumieć wyłącznie te szkolenia, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu</i> - patrz poniżej |
| rezultat długoterminowy | Liczba osób pracujących 6 miesięcy po zakończeniu udziału w programie | Osoby, które otrzymały wsparcie w ramach <i>Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</i> i pracowały w ciągu sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w operacji realizowanej w ramach <i>Inicjatywy</i> (w tym pracujące na własny rachunek). Definicja osób pracujących 6 miesięcy po zakończeniu udziału w programie zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób pracujących 6 miesięcy po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek)</i> - patrz poniżej |
| rezultat długoterminowy | Liczba osób pracujących na własny rachunek 6 miesięcy po zakończeniu udziału w programie | Wskaźnik stanowi podkategorię wskaźnika pn. <i>liczba osób pracujących 6 miesięcy po zakończeniu udziału w programie</i> mierzonego w ramach <i>Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</i> . Definicja osób pracujących na własny rachunek 6 miesięcy po zakończeniu udziału w programie zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób pracujących 6 miesięcy po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek)</i> - patrz poniżej Definicja pracy na własny rachunek zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób pracujących objętych wsparciem w programie (łącznie z pracującymi na własny rachunek)</i> - patrz poniżej |
| Wskaźniki dot. pozostałych działań (tj. poza <i>Inicjatywą na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</i>) | | |
| Cel szczegółowy Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 r.ż. bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET). | | |
| produkt | Liczba osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi) objętych wsparciem w programie | Zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi) objętych wsparciem w programie</i> |
| produkt | Liczba osób długotrwale bezrobotnych objętych wsparciem w programie | Zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób długotrwale bezrobotnych objętych wsparciem w programie</i> . |
| produkt | Liczba osób biernych zawodowo, nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, objętych wsparciem w programie | Zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób biernych zawodowo, nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, objętych wsparciem w programie</i> . |
| produkt | Liczba osób bezrobotnych niezarejestrowanych w ewidencji urzędów pracy objętych wsparciem w programie | Wskaźnik mierzy liczbę wszystkich uczestników projektu w wieku poniżej 30 lat objętych wsparciem w programie, którzy są bezrobotni, jednak nie są zarejestrowani w ewidencji urzędu pracy jako osoby bezrobotne. Definicja osób bezrobotnych zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi) objętych wsparciem w programie</i> . Wiek uczestników określany jest na podstawie daty urodzenia i ustalany w dniu rozpoczęcia udziału w projekcie. |
| produkt | Liczba osób poniżej 30 lat z niepełnosprawnościami objętych wsparciem w programie | Za osobę niepełnosprawną uznaje się osobę niepełnosprawną w świetle przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych tj. osobę z orzeczeniem o niepełnosprawności. Definicja opracowana na podstawie: Eurostat, baza danych Polityki Rynku Pracy (LMP), ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Wiek uczestników określany jest na podstawie daty urodzenia i ustalany w dniu rozpoczęcia udziału w projekcie. |
| rezultat bezpośredni | Liczba osób poniżej 30 lat, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu | Definicja kwalifikacji zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu</i> - patrz poniżej Wiek uczestników określany jest na podstawie daty urodzenia i ustalany w dniu rozpoczęcia udziału w projekcie. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|---|
| rezultat długoterminowy | Liczba osób poniżej 30 lat, pracujących 6 miesięcy po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek) | <p>Definicja osób pracujących na własny rachunek 6 miesięcy po zakończeniu udziału w programie zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego pn. <i>liczba osób pracujących 6 miesięcy po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek) - patrz poniżej</i></p> <p>Definicja pracy na własny rachunek zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób pracujących objętych wsparciem w programie (łącznie z pracującymi na własny rachunek) - patrz poniżej</i></p> <p>Wiek uczestników określany jest na podstawie daty urodzenia i ustalany w dniu rozpoczęcia udziału w projekcie.</p> |
| Wskaźniki wspólne, które mają zastosowanie w powyższych definicjach: | | |
| produkt | Liczba osób biernych zawodowo objętych wsparciem w programie | <p>Bierni zawodowo to osoby, które w danej chwili nie tworzą zasobów siły roboczej (tzn. nie pracują i nie są bezrobotne).</p> <p>Definicja osób pracujących jak we wskaźniku: liczba osób pracujących objętych wsparciem w ramach programu (CT 8).</p> <p>Definicja osoby bezrobotnej tak jak we wskaźniku: liczba osób bezrobotnych objętych wsparciem (CT 8)</p> <p>Studenci studiów stacjonarnych uznawani są za osoby bierne zawodowo.</p> <p>Osoby będące na urlopie wychowawczym (rozumianym jako nieobecność w pracy, spowodowana opieką nad dzieckiem w okresie, który nie mieści się w ramach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego), uznawane są za bierne zawodowo, chyba że są zarejestrowane już jako bezrobotne (wówczas status bezrobotnego ma pierwszeństwo).</p> <p>Osoby prowadzące działalność na własny rachunek (w tym bezpłatnie pomagający osobie prowadzącej działalność członek rodziny) nie są uznawane za bierne zawodowo.</p> <p>Status na rynku pracy jest określany w dniu rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie.</p> <p>Definicja opracowana na podstawie: Eurostat, baza danych Polityki Rynku Pracy (LMP). Sformułowania zapisane kursywą są identyczne z definicją Eurostatu</p> |
| produkt | Liczba osób pracujących objętych wsparciem w programie (łącznie z pracującymi na własny rachunek) | <p>Pracujący to osoby w wieku 15 lat i więcej, które wykonują pracę, za którą otrzymują wynagrodzenie, z której czerpią zyski lub korzyści rodzinne lub osoby posiadające zatrudnienie lub własną działalność, które jednak chwilowo nie pracowały ze względu na np. chorobę, urlop, spór pracowniczy czy kształcenie się lub szkolenie.</p> <p>Osoby prowadzące działalność na własny rachunek – prowadzące działalność gospodarczą, gospodarstwo rolne lub praktykę zawodową - są również uznawane za pracujących, o ile spełniony jest jeden z poniższych warunków:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Osoba pracuje w swojej działalności, praktyce zawodowej lub gospodarstwie rolnym w celu uzyskania dochodu, nawet jeżeli przedsiębiorstwo nie osiąga zysków. 2) Osoba poświęca czas na prowadzenie działalności gospodarczej, praktyki zawodowej czy gospodarstwa rolnego, nawet jeżeli nie zrealizowano żadnej sprzedaży lub usług i nic nie wyprodukowano (na przykład: rolnik wykonujący prace w celu utrzymania swojego gospodarstwa; architekt spędzający czas w oczekiwaniu na klientów w swoim biurze; rybak naprawiający łódkę czy siatki rybackie, aby móc dalej pracować; osoby uczestniczące w konwencjach lub seminariach). 3) Osoba jest w trakcie zakładania działalności gospodarczej, gospodarstwa rolnego lub praktyki zawodowej; zalicza się do tego zakup lub instalację sprzętu, zamawianie towarów w ramach przygotowań do uruchomienia działalności. Bezpłatnie pomagający członek rodziny uznawany jest za osobę pracującą, jeżeli wykonywaną przez siebie pracę wnosi bezpośredni wkład w działalność gospodarczą, gospodarstwo rolne lub praktykę zawodową będącą w posiadaniu lub prowadzoną przez spokrewnionego członka tego samego gospodarstwa domowego. <p>Sformułowania zapisane kursywą są identyczne z definicją badania aktywności ekonomicznej ludności (LFS).</p> <p><u>Bezpłatnie pomagający osobie prowadzącej działalność członek rodziny</u> uznawany jest za „osobę prowadzącą działalność na własny rachunek”.</p> <p><u>Żołnierze poborowi</u>, którzy wykonywali określoną pracę, za którą otrzymywali wynagrodzenie lub innego rodzaju zysk w czasie tygodnia odniesienia nie są uznawani za "osoby pracujące".</p> <p><u>Osoby przebywające na urlopie macierzyńskim/ rodzicielskim</u> (rozumianym jako świadczenie pracownicze, który zapewnia płatny lub bezpłatny czas wolny od pracy do momentu porodu i obejmują późniejszą krótkoterminową opiekę nad dzieckiem) są uznawane za „osoby pracujące”.</p> <p><u>Osoby przebywające na urlopie wychowawczym</u> (rozumianym jako nieobecność w pracy, spowodowaną opieką nad dzieckiem w okresie, który nie mieści się w ramach urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego) są uznawane za „osoby bierne zawodowo”, chyba że są zarejestrowane już jako „osoby bezrobotne” (wówczas status bezrobotnego ma pierwszeństwo).</p> <p>„Zatrudnienie subsydiowane” jest uznawane za "zatrudnienie". Należy je rozumieć jako zachętę do zatrudnienia zgodnie z definicjami Polityki Rynku Pracy (LMP): Zachęty do zatrudnienia obejmują środki, które ułatwiają rekrutację osób bezrobotnych i innych grup docelowych lub pomagają zapewnić ciągłość zatrudnienia osób narażonych na przymusowe zwolnienie z pracy. Zachęty do zatrudnienia odnoszą się do subsydiowania miejsc pracy na otwartym rynku prac, które mogą istnieć lub zostać stworzone bez dotacji publicznych i które, jak należy mieć nadzieję, utrzymują się po okresie subsydiowania. Miejsca pracy, które mogą być subsydiowane, dotyczą zwykle sektora prywatnego, ale do uzyskania wsparcia kwalifikują się również miejsca pracy z sektora publicznego i instytucji niekomercyjnych, przy czym rozróżnienie nie jest wymagane. Środki publiczne w postaci zachęt w zakresie zatrudnienia mają swój udział w kosztach zatrudnienia, przy czym większość tych kosztów nadal ponosi pracodawca. Nie wyklucza to jednak przypadków, kiedy wszystkie koszty pracy pokrywane są przez określony czas ze środków publicznych.</p> <p>http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003H0361:EN:HTML</p> <p>Definicja opracowana na podstawie: Eurostat, badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL).</p> <p>Status na rynku pracy jest określany w dniu rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie.</p> |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|--|
| rezultat bezpośredni | Liczba osób, które podjęły kształcenie lub szkolenie po opuszczeniu programu | Osoby, które otrzymały wsparcie Europejskiego Funduszu Społecznego, i które podjęły kształcenie (uczenie się przez całe życie, kształcenie formalne) lub szkolenia (poza Zakładowe/wewnątrz Zakładowe, szkolenia zawodowe etc.) bezpośrednio po opuszczeniu projektu. Wskaźnik mierzony jest do czterech tygodni od zakończenia przez uczestnika udziału w projekcie. Wskaźnik ten należy rozumieć jako zmianę sytuacji po opuszczeniu programu w stosunku do stanu w momencie przystąpienia do interwencji EFS (osoba nieuczestnicząca w kształceniu/szkoleniu w chwili wejścia do programu EFS). Źródło finansowania szkolenia/kształcenia jest nieistotne. |
| rezultat bezpośredni | Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu | Osoby, które otrzymały wsparcie Europejskiego Funduszu Społecznego i uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu projektu. <i>Kwalifikacje należy rozumieć jako formalny wynik oceny i walidacji, który uzyskuje się w sytuacji, kiedy właściwy organ uznaje, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się spełniające określone standardy.</i> Wskaźnik mierzony do czterech tygodni od zakończenia przez uczestnika udziału w projekcie. Źródło: Komisja Europejska, Europejskie Ramy Kwalifikacji http://ec.europa.eu/eqf/terms_en.htm Sformułowania zapisane kursywą są identyczne z definicją Europejskich Ram Kwalifikacji. Wskaźnik ten może być rozbity między poziomami ISCED i EQF, przy czym rejestruje się najwyższy osiągnięty wynik. Wykazywać należy wyłącznie kwalifikacje osiągnięte w wyniku operacji Europejskiego Funduszu Społecznego. Powinny one być zgłaszane tylko raz dla uczestnika/projektu. |
| rezultat bezpośredni | Liczba osób pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek) | Osoby bezrobotne lub bierne zawodowo, które po uzyskaniu wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego podjęły zatrudnienie (łącznie z pracującymi na własny rachunek) bezpośrednio po opuszczeniu projektu. Osoby bezrobotne definiowane są jak we wskaźniku: liczba osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi) objętych wsparciem w programie. Osoby bierne zawodowo definiowane są jak we wskaźniku: liczba osób biernych zawodowo objętych wsparciem w programie. Definicja pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek) jak we wskaźniku: liczba osób pracujących objętych wsparciem jak w programie (łącznie z pracującymi na własny rachunek) Wskaźnik należy rozumieć, jako zmianę statusu na rynku pracy po opuszczeniu programu, w stosunku do sytuacji w momencie przystąpienia do interwencji EFS (uczestnik bezrobotny lub bierny zawodowo w chwili wejścia do programu EFS). Wskaźnik mierzony do czterech tygodni od zakończenia przez uczestnika udziału w projekcie. Tym samym, we wskaźniku należy uwzględnić wszystkie osoby, które w okresie do czterech tygodni po zakończeniu udziału w projekcie podjęły zatrudnienie. Definicja opracowana na podstawie definicji wykorzystywanych przez: Eurostat, baza danych Polityki Rynku Pracy (LMP), badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL). |
| rezultat długoterminowy | Liczba osób pracujących 6 miesięcy po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek) | Osoby pracujące 6 miesięcy po opuszczeniu programu – tj. osoby <u>bezrobotne lub bierne zawodowo</u> , które uzyskały wsparcie Europejskiego Funduszu Społecznego i pracowały (łącznie z pracującymi na własny rachunek) w ciągu 6 miesięcy po opuszczeniu programu EFS. Wskaźnik ten należy rozumieć, jako zmianę statusu zatrudnienia w ciągu 6 miesięcy po opuszczeniu programu w stosunku do sytuacji w momencie przystąpienia do interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego (uczestnik bezrobotny lub bierny zawodowo w chwili wejścia do programu EFS). Osoby bezrobotne definiowane są jak we wskaźniku: liczba osób bezrobotnych (łącznie z długotrwale bezrobotnymi) objętych wsparciem w programie. Osoby bierne zawodowo definiowane są jak we wskaźniku: liczba osób biernych zawodowo objętych wsparciem w ramach programu. Definicja pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek) jak we wskaźniku: liczba osób pracujących objętych wsparciem w programie (łącznie z pracującymi na własny rachunek). |

Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 8iv *równość szans mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym w dostępie do zatrudnienia, rozwoju kariery, godzenia życia zawodowego i prywatnego*

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|---|
| Cel szczegółowy 1: Opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci | | |
| produkt | Liczba wypracowanych przez Wojewódzkich Pełnomocników ds. Równego Traktowania pakietów rekomendacji w zakresie równości szans płci w ramach wojewódzkich strategii w zakresie polityki społecznej | <p>Wskaźnik mierzy liczbę wypracowanych przez Wojewódzkich Pełnomocników do spraw Równego Traktowania pakietów rekomendacji w zakresie równości szans płci w ramach wojewódzkich strategii w zakresie polityki społecznej.</p> <p>Rekomendacja – dokument przygotowany przez pełnomocników we współpracy z BPRT i innymi właściwymi podmiotami oceniający podejmowane dotychczas na terenie województwa działania na rzecz równości szans, diagnozujący główne problemy, które wymagają interwencji oraz zawierający propozycję zmian i uzupełnień w wojewódzkich strategiach w zakresie polityki społecznej w obszarze równości szans i przeciwdziałania dyskryminacji.</p> <p>Przez pakiet rekomendacji rozumie się zestaw rekomendacji właściwy dla danego województwa.</p> <p>Wojewódzkie strategie w zakresie polityki społecznej – dokument wydawany na podstawie art. 21 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, obejmujący w szczególności programy: przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, wyrównywania szans osób niepełnosprawnych, pomocy społecznej, profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych, współpracy z organizacjami pozarządowymi.</p> |
| produkt | Liczba Wojewódzkich Pełnomocników ds. Równego Traktowania objętych działaniami edukacyjnymi z zakresu równości szans płci | <p>Wskaźnik mierzy liczbę Wojewódzkich Pełnomocników ds. Równego Traktowania, którzy zostali objęci działaniami edukacyjnymi z zakresu równości szans płci.</p> <p>Wojewódzki Pełnomocnik do spraw Równego Traktowania – powołany pracownik urzędu wojewódzkiego, którego główne zadania powinny skupiać się, zgodnie z Krajowym Programem Działań na Rzecz Równego Traktowania, m. in. na: realizowaniu polityki rządu na terenie województwa w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałaniu dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną; monitorowaniu sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania; promowaniu, upowszechnianiu i propagowaniu problematyki równego traktowania; współpracy z organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców; współpracy z Pełnomocnikiem Rządu Spraw Równego Traktowania w realizacji i ewaluacji działań wynikających z Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania.</p> <p>Przez działania edukacyjne rozumie się: wszelkie działania podnoszące wiedzę, umiejętności i wpływające na postawy (konsultacje, spotkania, debaty, wymiana dobrych praktyk itp.), które mają na celu wspieranie równości płci.</p> |
| produkt | Funkcjonujący system monitorowania wsparcia dla Wojewódzkich Pełnomocników ds. Równego Traktowania | <p>Wskaźnik dotyczy systemu monitorowania wsparcia dla Wojewódzkich Pełnomocników do Spraw Równego Traktowania (z udziałem NGO i Pełnomocników). Opracowanie umożliwi systematyczną analizę i ewaluację postępu działania sieci Pełnomocników oraz umożliwi diagnozowanie barier i możliwości ich działań, co przełoży się na efektywność udzielanego im wsparcia. Elementem opracowania będzie podręcznik stanowiący wzorcowy materiał opisujący sposoby działania w zakresie równości płci w poszczególnych obszarach życia społecznego, ekonomicznego i gospodarczego z uwzględnieniem kontekstu regionalnego. System posłuży także Pełnomocnikowi Rządu ds. Równego Traktowania do monitorowania wdrażania zasady równości szans płci w województwach.</p> <p>Przez funkcjonujący system monitorowania wsparcia rozumie się: podejmowanie działań ewaluacyjnych zgodnie ze standardami określonymi w opracowanym systemie. Pełnomocnicy wojewódzcy na podstawie narzędzi otrzymanych w ramach PO WER (podręcznik, pakiety rekomendacji, nabyta wiedza) monitorują wdrażanie zasady równości płci w regionie. Na podstawie cyklicznych, systematycznych informacji dotyczących postępów i/lub barier we wdrażaniu ww. zasady przygotowywanych przez Pełnomocników Wojewódzkich, Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania zyskuje wiedzę na temat obszarów wymagających wsparcia. W zależności od zdiagnozowanych problemów Pełnomocnik Rządu udziela wsparcia Pełnomocnikom wojewódzkim w postaci m.in. konsultacji eksperckich, interwencji, wystąpień, szkoleń.</p> <p>Wojewódzki Pełnomocnik do spraw Równego Traktowania – powołany pracownik urzędu wojewódzkiego, którego główne zadania powinny skupiać się, zgodnie z Krajowym Programem Działań na Rzecz Równego Traktowania, m. in. na: realizowaniu polityki rządu na terenie województwa w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałaniu dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną; monitorowaniu sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania; promowaniu, upowszechnianiu i propagowaniu problematyki równego traktowania; współpracy z organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców; współpracy z Pełnomocnikiem Rządu Spraw Równego Traktowania w realizacji i ewaluacji działań wynikających z Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania.</p> |
| rezultat bepośredni | Liczba pakietów rekomendacji dotyczących wyrównywania szans płci, które zostały wdrożone w ramach wojewódzkich strategii w zakresie polityki społecznej | <p>Wskaźnik mierzy liczbę wdrożonych w ramach wojewódzkich strategii w zakresie polityki społecznej pakietów rekomendacji dot. wyrównywania szans płci.</p> <p>Rekomendacje – dokument przygotowany przez pełnomocników we współpracy z BPRT i innymi właściwymi podmiotami oceniający podejmowane dotychczas na terenie województwa działania na rzecz równości szans, diagnozujący główne problemy, które wymagają interwencji oraz zawierający propozycję zmian i uzupełnień w wojewódzkich strategiach w zakresie polityki społecznej w obszarze równości szans i przeciwdziałania dyskryminacji.</p> <p>Przez pakiet rekomendacji rozumie się zestaw rekomendacji właściwy dla danego województwa.</p> <p>Przez wdrożenie pakietów rekomendacji rozumie się wpisanie w wojewódzkie strategie społeczne zadań wynikających z pakietów rekomendacji.</p> <p>Wojewódzkie strategie w zakresie polityki społecznej – dokument wydawany na podstawie art. 21 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, obejmujący w szczególności programy: przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, wyrównywania szans osób niepełnosprawnych, pomocy społecznej, profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych, współpracy z organizacjami pozarządowymi.</p> |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|---|--|
| rezultat bezpośredni | Odsetek Wojewódzkich Pełnomocników ds. Równego Traktowania, którzy nabyli wiedzę na temat równości szans płci | Wskaźnik mierzy odsetek Wojewódzkich Pełnomocników ds. Równego Traktowania, którzy nabyli wiedzę na temat równości szans płci, poprzez udział w działaniach edukacyjnych, przez co podnieśli swoje kompetencje w zakresie wspierania równości płci. Wojewódzki Pełnomocnik do spraw Równego Traktowania – powołany pracownik urzędu wojewódzkiego, którego główne zadania powinny skupiać się, zgodnie z Krajowym Programem Działań na Rzecz Równego Traktowania, m. in. na: realizowaniu polityki rządu na terenie województwa w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałaniu dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną; monitorowaniu sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania; promowaniu, upowszechnianiu i propagowaniu problematyki równego traktowania; współpracy z organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców; współpracy z Pełnomocnikiem Rządu Spraw Równego Traktowania w realizacji i ewaluacji działań wynikających z Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania. Sposób pomiaru wskaźnika będzie polegał na przetestowaniu poziomu wiedzy Pełnomocników z zakresu równości szans płci na etapie początkowym działań skierowanych do Pełnomocników oraz po zakończeniu działań edukacyjnych. |
| rezultat bezpośredni | Liczba instytucji w których został wdrożony system monitorowania równości szans płci | Wskaźnik mierzy instytucje czyli urzędy wojewódzkie oraz Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, w których został wdrożony system monitorowania równości szans. Na system monitorowania równości szans płci składa się całość skoordynowanych, spójnych działań na rzecz równości szans płci prowadzonych zarówno na poziomie regionalnym, jak i centralnym podlegających systematycznej ewaluacji. Przez wdrożenie rozumie się funkcjonowanie systemu monitorowania równości szans płci w danej instytucji. Działania podejmowane przez Pełnomocników w poszczególnych urzędach wojewódzkich są zestandaryzowane i oparte o narzędzia wsparcia udzielone Pełnomocnikom w ramach PO WER. Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania monitoruje wdrażanie zasady równości szans płci w regionach na podstawie cyklicznych informacji pozyskiwanych z regionów. |
| Cel szczegółowy 2: Opracowanie i wdrożenie modelu współpracy międzysektorowej (pomiędzy administracją centralną, regionalną, lokalną oraz organizacjami pozarządowymi i partnerami społecznymi) na rzecz równości szans płci | | |
| produkt | Opracowany model współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci | Wskaźnik dotyczy modelu współpracy międzysektorowej, tj. opracowanego i poddanego pilotażowi w 5 instytucjach modelu współpracy podmiotów publicznych i niepublicznych na rzecz równości szans płci i przeciwdziałania dyskryminacji. Model dotyczy sposobu współpracy pomiędzy sektorem rządowym, samorządowym i pozarządowym. Właściwie prowadzona współpraca międzysektorowa wzmacnia bowiem potencjał wszystkich partnerów (sektor rządowy – pozwala na efektywne planowanie rozwiązań, sektor samorządowy – wspomaga skuteczne wypełnianie jego misji, organizacje pozarządowe – umożliwiają ich dynamiczny rozwój). W efekcie, realizacja działań na rzecz równości szans płci może być prowadzona w skali makro i obejmować struktury władzy państwa, regionu i samorządu. Opracowany model zakłada możliwość samodzielnego wykonywania systematycznej samooceny współpracy przez urząd z samorządem i organizacjami pozarządowymi. Zawiera takie elementy jak m. in. standaryzację współpracy, formalizację procesu - opracowanie regulaminu stosowania procedur współpracy w urzędzie. Opracowanie będzie zawierało listę możliwości podjęcia przez każdy z urzędów współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci. |
| produkt | Liczba opracowanych zestawów zadań i obszarów odpowiedzialności koordynatorów ds. równego traktowania funkcjonujących w urzędach centralnych | Wskaźnik mierzy liczbę opracowanych zestawów zadań i obszarów odpowiedzialności koordynatorów ds. równego traktowania funkcjonujących w urzędach centralnych. Modelowy zakres zadań i obszarów odpowiedzialności - opis sposobu współpracy Koordynatora z kadrą urzędu na rzecz tworzenia systemu współpracy międzysektorowej. Zestaw zadań zawiera: modelowy zakres działań i kompetencji przypisanych Koordynatorom funkcjonującym w ministerstwach, opis sposobu współpracy Koordynatora z kadrą urzędu na rzecz realizacji współpracy międzysektorowej. Zostanie przeprowadzona i opisana diagnoza otoczenia (grup pracowników) najbardziej wskazanych do współpracy z Koordynatorem w urzędzie. |
| produkt | Liczba pracowników instytucji publicznych objętych wsparciem szkoleniowym w zakresie równości szans płci | Wskaźnik mierzy liczbę pracowników instytucji publicznych czyli przedstawicieli resortów i urzędów państwowych oraz Koordynatorów i ich otoczenia w urzędzie, którzy zostali objęci wsparciem szkoleniowym w zakresie równości szans płci. |
| rezultat bezpośredni | Liczba instytucji, w których pilotażowo wdrożono model współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci | Wskaźnik mierzy liczbę instytucji, w których pilotażowo wdrożono model współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci. Model współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci dotyczy sposobu współpracy pomiędzy sektorem rządowym, samorządowym i pozarządowym. Opracowany model zakłada możliwość samodzielnego wykonywania systematycznej samooceny współpracy przez urząd z samorządem i organizacjami pozarządowymi. Zawiera takie elementy jak m. in. standaryzację współpracy, formalizację procesu - opracowanie regulaminu stosowania procedur współpracy w urzędzie. Opracowanie będzie zawierało listę możliwości podjęcia przez każdy z urzędów współpracy międzysektorowej na rzecz równości szans płci. Przez wdrożenie modelu rozumie się realizowanie działań przez daną instytucję w oparciu o wypracowany model. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|---|
| rezultat bezpośredni | Liczba urzędów centralnych, w których został wdrożony zestaw zadań i obszarów odpowiedzialności koordynatorów ds. równego traktowania | Wskaźnik mierzy liczbę urzędów centralnych, tj. funkcjonujących ministerstw, w których został wdrożony zestaw zadań i obszarów odpowiedzialności koordynatorów ds. równego traktowania. Modelowy zakres zadań i obszarów odpowiedzialności - opis sposobu współpracy Koordynatora z kadrą urzędu na rzecz tworzenia systemu współpracy międzysektorowej. Przez wdrożenie zadań i obszarów odpowiedzialności rozumie się realizowanie działań przez Koordynatorów ds. równego traktowania w oparciu o i zgodnie z modelowymi zaleceniami współpracy koordynatora z kadrą urzędu na rzecz tworzenia systemu współpracy międzysektorowej. |
| rezultat bezpośredni | Liczba pracowników instytucji publicznych, którzy nabyli kompetencje w zakresie równości szans płci | Wskaźnik mierzy liczbę pracowników instytucji publicznych czyli przedstawicieli resortów i urzędów państwowych oraz Koordynatorów i ich otoczenia w urzędzie, którzy dzięki wsparciu szkoleniowemu nabyli kompetencje w zakresie równości szans płci. Weryfikacja kompetencji nastąpi poprzez certyfikat ukończenia szkolenia. Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: a) ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie, b) ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych, c) ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny, d) ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się). |
| Cel szczegółowy 3: Wzmocnienie stosowania zasady równości szans płci w dostępie do rozwoju kariery i zatrudnienia | | |
| produkt | Zaadaptowane narzędzie skierowane do średnich przedsiębiorstw w zakresie wspierania równości kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych | Wskaźnik dotyczy zaadaptowanego narzędzia wspierającego równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych. Narzędzie jest skierowane do średnich przedsiębiorstw. Narzędzie wspierające równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych – narzędzie wypracowane w projekcie „Równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych – narzędziem zmiany społecznej”, współfinansowanym ze środków UE w ramach Inicjatywy Wspólnotowej PROGRESS (Perspektywa finansowa 2007 – 2013). Celem narzędzia jest podniesienie świadomości pracowników i kadry zarządzającej w firmach w zakresie zagadnień równościowych. Narzędzie składa się z dwóch modułów – informacyjnego i szkoleniowego. W części szkoleniowej przedstawiony jest katalog różnych działań, które mogą być podjęte w firmie w celu wspierania równości kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych (np. szkolenia wewnętrzne, wytyczne do tworzenia wewnętrznej polityki wspierania równości, prezentacja na spotkanie zarządu itp.). Adaptacja narzędzia oznacza weryfikację z punktu widzenia specyfiki średnich przedsiębiorstw zakresu ww. narzędzia (np. wskazanie bardziej adekwatnych studiów przypadku, rozszerzenie katalogu działań, rozszerzenie katalogu osób do których te działania mogą być kierowane). Oznacza też opracowanie założeń i zorganizowanie dodatkowego wsparcia konsultacyjnego podtrzymującego efekty realizacji projektu. Definicja przedsiębiorstwa , zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej)</i> - patrz poniżej. Średnie przedsiębiorstwo - przedsiębiorstwo zatrudniające od 50 do 250 pracowników. |
| produkt | Zaadaptowane narzędzie wspierające przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy i w dostępie do zatrudnienia w małych przedsiębiorstwach | Wskaźnik dotyczy zaadaptowanego narzędzia wspierającego przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy i w dostępie do zatrudnienia w małych przedsiębiorstwach. Przy opracowywaniu narzędzia zostaną uwzględnione m. in. model "Gender index", plan równościowy, produkty projektów innowacyjnych zrealizowanych (zwalidowanych pozytywnie) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Definicja przedsiębiorstwa , zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej)</i> - patrz poniżej. Małe przedsiębiorstwo - przedsiębiorstwo zatrudniające od 10 do 49 pracowników. Pomiar wskaźnika będzie dokonany jednorazowo, po zakończeniu realizacji projektu. |
| rezultat bezpośredni | Liczba średnich przedsiębiorstw, które dzięki wsparciu programu wdrożyły narzędzie wspierające równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych | Wskaźnik mierzy liczbę średnich przedsiębiorstw, które wdrożyły narzędzie wspierające równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych. Narzędzie wspierające równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych – narzędzie wypracowane w projekcie „Równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych – narzędziem zmiany społecznej”, współfinansowanym ze środków UE w ramach Inicjatywy Wspólnotowej PROGRESS (Perspektywa finansowa 2007 – 2013). Celem narzędzia jest podniesienie świadomości pracowników i kadry zarządzającej w firmach w zakresie zagadnień równościowych. Narzędzie składa się z dwóch modułów – informacyjnego i szkoleniowego. W części szkoleniowej przedstawiony jest katalog różnych działań, które mogą być podjęte w firmie w celu wspierania równości kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych (np. szkolenia wewnętrzne, wytyczne do tworzenia wewnętrznej polityki wspierania równości, prezentacja na spotkanie zarządu itp.). Definicja przedsiębiorstwa , zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej)</i> - patrz poniżej. Średnie przedsiębiorstwo - przedsiębiorstwo zatrudniające od 50 do 250 pracowników |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|---|---|
| rezultat bezpośredni | Liczba małych przedsiębiorstw, w których zostało wdrożone narzędzie wspierające przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy i w dostępie do zatrudnienia | Wskaźnik mierzy liczbę małych przedsiębiorstw, w których zostało wdrożone narzędzie wspierające przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy i w dostępie do zatrudnienia, opracowane i przetestowane w ramach Programu. Wdrożenie będzie polegało m. in. na wsparciu merytorycznym przedsiębiorstwa, uwzględnieniu rozwiązań dedykowanych wsparciu równości szans płci w polityce firmy (np. plan równościowy firmy, przystąpienie do karty różnorodności, kodeks etyki respektujący równe szanse kobiet i mężczyzn). Definicja przedsiębiorstwa , zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej)</i> - patrz poniżej. Małe przedsiębiorstwo - przedsiębiorstwo zatrudniające od 10 do 49 pracowników. |
| Cel szczegółowy 4: Podniesienie kompetencji przedstawicieli podmiotów tworzących i prowadzących instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 | | |
| produkt | Liczba przedstawicieli podmiotów tworzących i prowadzących instytucje opieki nad dziećmi do lat 3 objętych wsparciem szkoleniowym w zakresie form opieki nad dziećmi do lat 3 | Wskaźnik mierzy liczbę przedstawicieli podmiotów tworzących i prowadzących instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, w szczególności przedstawicieli władz samorządu gminnego oraz pracowników jednostek organizacyjnych samorządu gminnego odpowiedzialnych za rozwój form opieki nad dziećmi do lat 3, objętych wsparciem w zakresie form opieki nad dziećmi do lat 3. Przedstawiciele podmiotów tworzących i prowadzących instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 - podmioty o których mowa w art. 8 ust. 1 oraz art. 36 ust. 1 ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (gminy, osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej). Przedstawiciele władz samorządu gminnego - przedstawiciele władzy wykonawczej samorządu gminnego (wójt, burmistrz bądź prezydent miasta, ewentualnie ich zastępcy od spraw społecznych) bądź organu stanowiącego (tj. rady gminy, miasta, np. przewodniczący komisji odpowiedzialnej za sprawy społeczne), odpowiedzialni za decyzje w zakresie organizacji i finansowania infrastruktury opieki nad dziećmi do lat 3. Pracownicy jednostek organizacyjnych samorządu gminnego - pracownicy urzędów, biur, jednostek pomocniczych, jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych bądź innych jednostek organizacyjnych stworzonych przez gminy, odpowiedzialni za organizację i finansowanie infrastruktury opieki nad dziećmi do lat 3. Gmina - gminy wiejskie, miejskie lub miejsko-wiejskie. Wsparcie – szkolenia w zakresie rozwiązań przewidzianych w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, a także w innych ustawach których znajomość jest konieczna w procesie budowania i rozwijania systemu opieki nad małymi dziećmi. |
| rezultat bezpośredni | Liczba przedstawicieli podmiotów tworzących i prowadzących instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, którzy podnieśli lub nabyli kompetencje w zakresie rozwiązań związanych z organizacją i finansowaniem opieki nad dziećmi do lat 3 | Wskaźnik mierzy udział przedstawicieli podmiotów tworzących i prowadzących instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, w szczególności przedstawicieli władz samorządu gminnego i pracowników jednostek organizacyjnych, którzy dzięki uczestnictwu w projekcie nabyli kompetencje. Przedstawiciele podmiotów tworzących i prowadzących instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 - podmioty o których mowa w art. 8 ust. 1 oraz art. 36 ust. 1 ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (gminy, osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej). Przedstawiciele władz samorządu gminnego - przedstawiciele władzy wykonawczej samorządu gminnego (wójt, burmistrz bądź prezydent miasta, ewentualnie ich zastępcy od spraw społecznych) bądź organu stanowiącego (tj. rady gminy, miasta, np. przewodniczący komisji odpowiedzialnej za sprawy społeczne), odpowiedzialni za decyzje w zakresie organizacji i finansowania infrastruktury opieki nad dziećmi do lat 3. Pracownicy jednostek organizacyjnych samorządu gminnego - pracownicy urzędów, biur, jednostek pomocniczych, jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych bądź innych jednostek organizacyjnych stworzonych przez gminy, odpowiedzialni za organizację i finansowanie infrastruktury opieki nad dziećmi do lat 3. Nabywanie kompetencji będzie potwierdzane certyfikatem wydawanym na podstawie regulaminu szkolenia. Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: a) ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie, b) ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych, c) ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny, d) ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się). |
| Wskaźniki wspólne, które mają zastosowanie w powyższych definicjach: | | |
| produkt | Liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej) © | Liczba wspieranych mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw, w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej. <i>Za przedsiębiorstwo uważa się podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną.</i> <i>Pułap zatrudnienia oraz pułapy finansowe określające kategorię przedsiębiorstwa</i> 1. Na kategorię mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) składają się przedsiębiorstwa, które zatrudniają mniej niż 250 pracowników, których roczny obrót nie przekracza 50 milionów EUR i/lub roczna suma bilansowa nie przekracza 43 milionów EUR. W kategorii mikroprzedsiębiorstwa należy uwzględnić również osoby pracujące na własny rachunek. Tylko MŚP, które korzystają bezpośrednio ze wsparcia powinny być uwzględniane do wskaźnika, tj. w przypadku kiedy wsparcie jest dedykowane dla konkretnego przedsiębiorstwa. Jeżeli na przykład pracownik z MŚP z własnej inicjatywy uczestniczy w szkoleniu, nie należy tego uwzględniać we wskaźniku dotyczącym MŚP, ponieważ jest to tylko wsparcie pośrednie dla przedsiębiorstwa. MŚP będące jedynie beneficjentami projektu także nie powinny być odnotowywane w tym wskaźniku. Sformułowania zapisane kursywą są identyczne z zaleceniem Komisji. Definicje na podstawie: Zalecenie Komisji z dnia 6 maja 2003 r. dotyczące definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (2003/361/WE) Do podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą zalicza się również przedsiębiorstwo spółdzielcze i przedsiębiorstwo ekonomii społecznej. |

Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 8v przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|--|---|
| Cel szczegółowy 1: Wzrost liczby MMSP wykorzystujących wsparcie partnerów społecznych przy realizacji działań wspierających rozwój przedsiębiorstwa, w tym pozwalających na efektywne wykorzystanie podmiotowych systemów finansowania w regionach | | |
| produkt | Liczba mikro, małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem przez partnerów społecznych w zakresie opracowania analizy potrzeb rozwojowych | <p>Wskaźnik mierzy mikro, małe lub średnie przedsiębiorstwa (MMŚP), które przy wsparciu partnerów społecznych rozpoczęły prace nad opracowaniem analizy potrzeb rozwojowych swojej firmy - przynajmniej raz spotkały się z doradcą lub grupę przedsiębiorstw, dla których rozpoczęto prace nad opracowaniem analizy potrzeb rozwojowych - przynajmniej jedno przedsiębiorstwo z grupy spotkało się raz z doradcą.</p> <p>Definicja przedsiębiorstwa, zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej)</i> - patrz poniżej.</p> <p>Analiza potrzeb rozwojowych pojedynczego MMSP - dokument zawierający co najmniej: analizę sytuacji firmy, identyfikację dostępnych zasobów, identyfikację potrzeb rozwojowych firmy.</p> <p>Analiza potrzeb rozwojowych grupy przedsiębiorstw - dokument zawierający co najmniej: analizę sytuacji firm w grupie, identyfikację dostępnych zasobów, identyfikację potrzeb rozwojowych firm w grupie.</p> <p>W przypadku grupy przedsiębiorstw do wskaźnika będą wliczane przedsiębiorstwa sektora MMŚP wchodzące w skład grupy.</p> <p>Wsparcie będą mogły uzyskać przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, które nie mają planu lub strategii rozwoju.</p> <p>Każde przedsiębiorstwo będzie liczone raz (identyfikacja po NIP) w ramach projektu.</p> |
| rezultat bezpośredni | Liczba mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, które przy wsparciu partnerów społecznych opracowały analizę potrzeb rozwojowych swojej firmy | <p>Wskaźnik mierzy mikro, małe lub średnie przedsiębiorstwa (MMŚP) lub grupy przedsiębiorstw, które przy wsparciu partnerów społecznych opracowały analizę potrzeb rozwojowych swojej firmy lub grupy - analiza została zaakceptowana przez organ nadzorujący przedsiębiorstwem, dla którego opracowano analizę potrzeb rozwojowych lub analiza została zaakceptowana przez co najmniej 50% przedsiębiorstw (organy nadzorujące) wchodzących w skład grupy.</p> <p>Definicja przedsiębiorstwa, zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej)</i> - patrz poniżej.</p> <p>Analiza potrzeb rozwojowych pojedynczego MMSP - dokument zawierający co najmniej: analizę sytuacji firmy, identyfikację dostępnych zasobów, identyfikację potrzeb rozwojowych firmy.</p> <p>Analiza potrzeb rozwojowych grupy przedsiębiorstw - dokument zawierający co najmniej: analizę sytuacji firm w grupie, identyfikację dostępnych zasobów, identyfikację potrzeb rozwojowych firm w grupie.</p> <p>W przypadku grupy przedsiębiorstw do wskaźnika będą wliczane przedsiębiorstwa sektora MMSP wchodzące w skład grupy.</p> <p>Wsparcie będą mogły uzyskać przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, które nie mają planu lub strategii rozwoju.</p> <p>Każde przedsiębiorstwo będzie liczone raz (identyfikacja po NIP) w ramach projektu.</p> |
| Cel szczegółowy 2: Wzrost liczby przedsiębiorstw, których pracownicy nabyli kompetencje w obszarach pozwalających na zdobycie przewagi konkurencyjnej na rynku | | |
| produkt | Liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw, których pracownicy zostali objęci wsparciem w zakresie zamówień publicznych | <p>Wskaźnik mierzy liczbę mikro, małych lub średnich przedsiębiorstw (MMŚP), których pracownicy rozpoczęli udział w szkoleniach lub działaniach doradczych w zakresie zamówień publicznych.</p> <p>Każde przedsiębiorstwo będzie liczone raz (identyfikacja po NIP) w ramach projektu.</p> <p>Definicja przedsiębiorstwa, zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej)</i> - patrz poniżej.</p> <p>Definicja osoby pracującej, zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób pracujących objętych wsparciem w programie (łącznie z pracującymi na własny rachunek)</i> - patrz poniżej.</p> |
| rezultat bezpośredni | Liczba mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, których przedstawiciele nabyli wiedzę w zakresie zamówień publicznych | <p>Wskaźnik mierzy liczbę mikro, małych lub średnich przedsiębiorstw (MMŚP), których pracownicy zakończyli udział w szkoleniach lub działaniach doradczych w zakresie zamówień publicznych.</p> <p>Każde przedsiębiorstwo będzie liczone raz (identyfikacja po NIP) w ramach projektu.</p> <p>Definicja przedsiębiorstwa, zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej)</i> - patrz poniżej.</p> <p>W przypadku szkoleń przyrost wiedzy weryfikowany będzie w oparciu o wyniki posttestów. W przypadku działań doradczych przyrost wiedzy będzie wyrażony poprzez uruchomienie działań, nad którymi przedsiębiorca pracował z doradcą (np. złożenie co najmniej jednej oferty w przetargu realizowanym na krajowym lub zagranicznym rynku zamówień publicznych, przyjęcie przez organ nadzorujący przedsiębiorstwo rozwiązań opracowanych wspólnie z doradcą).</p> |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|---|---|
| produkt | Liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw, których pracownicy zostali objęci wsparciem w zakresie realizacji przedsięwzięć w formule partnerstwa publiczno - prywatnego | Wskaźnik mierzy liczbę mikro, małych lub średnich przedsiębiorstw (MMŚP), których pracownicy rozpoczęli udział w szkoleniach lub doradztwie dot. realizacji przedsięwzięć w formule partnerstwa publiczno - prywatnego. Każde przedsiębiorstwo będzie liczone raz (identyfikacja po NIP) w ramach projektu. Definicja przedsiębiorstwa , zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej)</i> - patrz poniżej . Partnerstwo publiczno - prywatne w rozumieniu Wytycznych Komisji Europejskiej z 2003 r. dotyczących partnerstwa publiczno-prywatnego (Komisja Europejska, Bruksela 2003). |
| rezultat bezpośredni | Liczba mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, których przedstawiciele nabyli wiedzę dotyczącą przedsięwzięć realizowanych w formule partnerstwa publiczno – prywatnego | Wskaźnik mierzy liczbę mikro, małych lub średnich przedsiębiorstw (MMŚP), których pracownicy zakończyli udział w szkoleniach lub działaniach doradczych dot. realizacji przedsięwzięć w formule partnerstwa publiczno - prywatnego. Każde przedsiębiorstwo będzie liczone raz (identyfikacja po NIP) w ramach projektu. Definicja przedsiębiorstwa , zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej)</i> - patrz poniżej . W przypadku szkoleń przyrost wiedzy weryfikowany będzie w oparciu o wyniki posttestów. W przypadku działań doradczych przyrost wiedzy będzie wyrażony poprzez uruchomienie działań, nad którymi przedsiębiorca pracował z doradcą (np. złożenie co najmniej jednej oferty w przetargu na działania w ramach partnerstwa publiczno - prywatnego lub przyjęcie przez organ nadzorujący przedsiębiorstwo rozwiązań wypracowanych z doradcą). Partnerstwo publiczno - prywatne w rozumieniu Wytycznych Komisji Europejskiej z 2003 r. dotyczących Partnerstwa Publiczno-Prywatnego (Komisja Europejska, Bruksela 2003). |
| Cel szczegółowy 3: Zapewnienie dostępności i jakości usług rozwojowych świadczonych na rzecz przedsiębiorców i pracowników | | |
| produkt | Funkcjonujący rejestr usług rozwojowych | Wskaźnik dotyczy funkcjonującego Rejestru Usług Rozwojowych (RUR). Definicja Rejestru Usług Rozwojowych zgodna z <i>Wytycznymi w zakresie zasad realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014-2020 w obszarze przystosowania przedsiębiorców i pracowników do zmian</i> . Przez funkcjonowanie RUR należy rozumieć jego dostępność dla potencjalnych użytkowników www.inwestycjawkadry.pl . Źródłem pomiaru wskaźnika będą dane z systemu informatycznego, tj. raport na temat dostępności systemu dla użytkowników. |
| rezultat pośredni | Liczba podmiotów świadczących usługi rozwojowe wpisanych do Rejestru Usług Rozwojowych | Wskaźnik mierzy liczbę podmiotów, które otrzymały od Administratora RUR informację o pozytywnym wyniku weryfikacji wstępnej. Definicja Rejestru Usług Rozwojowych i usługi rozwojowej zgodna z <i>Wytycznymi w zakresie zasad realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014-2020 w obszarze przystosowania przedsiębiorców i pracowników do zmian</i> . Źródłem danych do wskaźnika będą stanowiły raporty z systemu informatycznego. Badania będą prowadzone raz w roku. |
| Wskaźniki wspólne, które mają zastosowanie w powyższych definicjach: | | |
| produkt | Liczba mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw objętych wsparciem w programie (w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej) © | Liczba wspieranych mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw, w tym przedsiębiorstw spółdzielczych i przedsiębiorstw ekonomii społecznej. <i>Za przedsiębiorstwo uważa się podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną.</i> <i>Pułap zatrudnienia oraz pułapy finansowe określające kategorię przedsiębiorstwa</i> <i>1. Na kategorię mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) składają się przedsiębiorstwa, które zatrudniają mniej niż 250 pracowników, których roczny obrót nie przekracza 50 milionów EUR i/lub roczna suma bilansowa nie przekracza 43 milionów EUR.</i> W kategorii mikroprzedsiębiorstwa należy uwzględnić również osoby pracujące na własny rachunek. Tylko MŚP, które korzystają bezpośrednio ze wsparcia powinny być uwzględniane do wskaźnika, tj. w przypadku kiedy wsparcie jest dedykowane dla konkretnego przedsiębiorstwa. Jeżeli na przykład pracownik z MŚP z własnej inicjatywy uczestniczy w szkoleniu, nie należy tego uwzględniać we wskaźniku dotyczącym MŚP, ponieważ jest to tylko wsparcie pośrednie dla przedsiębiorstwa. MŚP będące jedynie beneficjentami projektu także nie powinny być odnotowywane w tym wskaźniku. Sformułowania zapisane kursywą są identyczne z zaleceniem Komisji. Definicje na podstawie: Zalecenie Komisji z dnia 6 maja 2003 r. dotyczące definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (2003/361/WE) Do podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą zalicza się również przedsiębiorstwo spółdzielcze i przedsiębiorstwo ekonomii społecznej. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|---|---|
| produkt | Liczba osób pracujących objętych wsparciem w programie (łącznie z pracującymi na własny rachunek) © | <p>Pracujący to osoby w wieku 15 lat i więcej, które wykonują pracę, za którą otrzymują wynagrodzenie, z której czerpią zyski lub korzyści rodzinne lub osoby posiadające zatrudnienie lub własną działalność, które jednak chwilowo nie pracowały ze względu na np. chorobę, urlop, spór pracowniczy czy kształcenie się lub szkolenie.</p> <p>Osoby prowadzące działalność na własny rachunek – prowadzące działalność gospodarczą, gospodarstwo rolne lub praktykę zawodową - są również uznawane za pracujących, o ile spełniony jest jeden z poniższych warunków:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Osoba pracuje w swojej działalności, praktyce zawodowej lub gospodarstwie rolnym w celu uzyskania dochodu, nawet jeżeli przedsiębiorstwo nie osiąga zysków. 2) Osoba poświęca czas na prowadzenie działalności gospodarczej, praktyki zawodowej czy gospodarstwa rolnego, nawet jeżeli nie zrealizowano żadnej sprzedaży lub usług i nic nie wyprodukowano (na przykład: rolnik wykonujący prace w celu utrzymania swojego gospodarstwa; architekt spędzający czas w oczekiwaniu na klientów w swoim biurze; rybak naprawiający kódkę czy siatki rybackie, aby móc dalej pracować; osoby uczestniczące w konwencjach lub seminariach). 3) Osoba jest w trakcie zakładania działalności gospodarczej, gospodarstwa rolnego lub praktyki zawodowej; zalicza się do tego zakup lub instalację sprzętu, zamawianie towarów w ramach przygotowań do uruchomienia działalności. Bezpłatnie pomagający członek rodziny uznawany jest za osobę pracującą, jeżeli wykonywaną przez siebie pracą wnosi bezpośredni wkład w działalność gospodarczą, gospodarstwo rolne lub praktykę zawodową będącą w posiadaniu lub prowadzoną przez spokrewnionego członka tego samego gospodarstwa domowego. <p>Sformułowania zapisane kursywą są identyczne z definicją badania aktywności ekonomicznej ludności (LFS).</p> <p>Bezpłatnie pomagający osobie prowadzącej działalność członek rodziny uznawany jest za „osobę prowadzącą działalność na własny rachunek”.</p> <p>Żołnierze poborowi, którzy wykonywali określoną pracę, za którą otrzymywali wynagrodzenie lub innego rodzaju zysk w czasie tygodnia odniesienia nie są uznawani za "osoby pracujące".</p> <p>Osoby przebywające na urlopie macierzyńskim/ rodzicielskim (rozumianym jako świadczenie pracownicze, który zapewnia płatny lub bezpłatny czas wolny od pracy do momentu porodu i obejmuje późniejszą krótkoterminową opiekę nad dzieckiem) są uznawane za „osoby pracujące”.</p> <p>Osoby przebywające na urlopie wychowawczym (rozumianym jako nieobecność w pracy, spowodowaną opieką nad dzieckiem w okresie, który nie mieści się w ramach urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego) są uznawane za „osoby bierne zawodowo”, chyba że są zarejestrowane już jako „osoby bezrobotne” (wówczas status bezrobotnego ma pierwszeństwo).</p> <p>„Zatrudnienie subsydiowane” jest uznawane za "zatrudnienie". Należy je rozumieć jako zachętę do zatrudnienia zgodnie z definicjami Polityki Rynku Pracy (LMP): Zachęty do zatrudnienia obejmują środki, które ułatwiają rekrutację osób bezrobotnych i innych grup docelowych lub pomagają zapewnić ciągłość zatrudnienia osób narażonych na przymusowe zwolnienie z pracy. Zachęty do zatrudnienia odnoszą się do subsydiowania miejsc pracy na otwartym rynku prac, które mogą istnieć lub zostać stworzone bez dotacji publicznych i które, jak należy mieć nadzieję, utrzymają się po okresie subsydiowania. Miejsca pracy, które mogą być subsydiowane, dotyczą zwykle sektora prywatnego, ale do uzyskania wsparcia kwalifikują się również miejsca pracy z sektora publicznego i instytucji niekomercyjnych, przy czym rozróżnienie nie jest wymagane. Środki publiczne w postaci zachęt w zakresie zatrudnienia mają swój udział w kosztach zatrudnienia, przy czym większość tych kosztów nadal ponosi pracodawca. Nie wyklucza to jednak przypadków, kiedy wszystkie koszty pracy pokrywane są przez określony czas ze środków publicznych.</p> <p>http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003H0361:EN:HTML</p> <p>Definicja opracowana na podstawie: Eurostat, badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL).</p> <p>Status na rynku pracy jest określany w dniu rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie.</p> |

Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 8vii modernizacja instytucji działających na rynku pracy, takich jak publiczne i prywatne służby zatrudnienia, oraz lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy, w tym poprzez przedsięwzięcia służące zwiększeniu ponadnarodowej mobilności pracowników, oraz systemy mobilności oraz lepszej współpracy instytucji i właściwych zainteresowanych podmiotów

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|--|--|
| Standaryzacja działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy | | |
| produkt | Liczba opracowanych modelowych procedur działań | <p>Wskaźnik informuje o liczbie opracowanych modelowych procedur w zakresie zlecenia zadań przez Publiczne Służby Zatrudnienia (procedura przewidziana tylko dla PSZ), indywidualizacji wsparcia (PSZ, OHP, agencje zatrudnienia), wymiany informacji (wszystkie instytucje rynku pracy), współpracy z pracodawcami w zakresie obsadzania wolnych miejsc pracy (PSZ, agencje zatrudnienia, OHP, instytucje szkoleniowe).</p> <p>Opracowanie modelowych procedur wynika m.in. z konieczności dokonania oceny ex-post nowelizowanej ustawy o <i>promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>. Zakres opracowania modelowych procedur instytucji rynku pracy (IRP) wynika z dokumentu "Self-assessment results" oraz dokumentu "Wkład PSZ w Strategię Europa 2020" oraz dokumentu <i>Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego</i>.</p> <p>Modelowa procedura to opis działań koniecznych do podjęcia przez daną instytucję rynku pracy, w celu zrealizowania danego procesu np. zlecenia zadania na zewnątrz urzędu przez PSZ. Za opracowaną modelową procedurę uznaje się taką procedurę, która została opracowana i objęta pilotażem we właściwej instytucji.</p> <p>Zgodnie z definicją ustawy o <i>promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> publiczne służby zatrudnienia (PSZ) tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi. Natomiast instytucjami rynku pracy, innymi niż publiczne służby zatrudnienia (PSZ), są:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ochotnicze Hufce Pracy, - agencje zatrudnienia, - instytucje szkoleniowe, - instytucje dialogu społecznego, - instytucje partnerstwa lokalnego. <p>Definicje poszczególnych instytucji rynku pracy zostały określone w ustawie o <i>promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>.</p> |
| rezultat bezpośredni | Odsetek publicznych służb zatrudnienia, w których pilotażowo wdrożono opracowane procedury | <p>Wskaźnik informuje o odsetku publicznych służb zatrudnienia, w których pilotażowo wdrożono opracowane procedury.</p> <p>Zgodnie z definicją ustawy o <i>promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> publiczne służby zatrudnienia (PSZ) tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi.</p> <p>Wskaźnik będzie mierzony poprzez badanie ewaluacyjne.</p> <p>Z uwagi na cykl tworzenia procedury dłuższy niż rok oraz rezultat, który zostanie uzyskany jako wynik realizacji poszczególnych etapów składających się na cały projekt, ewaluacja zostanie przeprowadzona po pilotażowym wdrożeniu. W ramach projektu przewiduje się wyłonienie profesjonalnej firmy ewaluacyjnej, która dokona oceny.</p> <p>Za pilotażowe wdrożenie uznaje się przetestowanie procedury w strukturach wskazanych projektem do pilotażu, zgłoszenie uwag jednostek pilotażowo-wdrażających do opisanych procedur, modyfikację (ewentualną) procedur oraz ostateczny odbiór procedury od Wykonawcy, zgodnie z zawartą umową.</p> |
| rezultat bezpośredni | Odsetek OHP, w których pilotażowo wdrożono procedury dot. realizacji zadań na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, wymiany informacji, współpracy z pracodawcami | <p>Wskaźnik informuje o odsetku OHP, w których pilotażowo wdrożono opracowane procedury.</p> <p>Zgodnie z definicją ustawy o <i>promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia.</p> <p>Wskaźnik będzie mierzony poprzez badanie ewaluacyjne.</p> <p>Z uwagi na cykl tworzenia procedury dłuższy niż rok i rezultat, który zostanie uzyskany jako wynik realizacji poszczególnych etapów składających się na cały projekt, ewaluacja zostanie przeprowadzona po pilotażowym wdrożeniu. W ramach projektu przewiduje się wyłonienie profesjonalnej firmy ewaluacyjnej, która dokona oceny.</p> <p>Za pilotażowe wdrożenie uznaje się przetestowanie procedury w strukturach wskazanych projektem do pilotażu, zgłoszenie uwag jednostek pilotażowo-wdrażających do opisanych procedur, modyfikację (ewentualną) procedur oraz ostateczny odbiór procedury od Wykonawcy, zgodnie z zawartą umową.</p> |
| rezultat bezpośredni | Liczba agencji zatrudnienia, w których pilotażowo wdrożono procedury dot. realizacji zadań na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, wymiany informacji, współpracy z pracodawcami | <p>Wskaźnik informuje o liczbie agencji zatrudnienia, w których pilotażowo wdrożono opracowane procedury.</p> <p>Zgodnie z definicją ustawy o <i>promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> agencjami zatrudnienia są podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej.</p> <p>Wskaźnik będzie mierzony poprzez badanie ewaluacyjne.</p> <p>Z uwagi na cykl tworzenia procedury dłuższy niż rok i rezultat, który zostanie uzyskany jako wynik realizacji poszczególnych etapów składających się na cały projekt, ewaluacja zostanie przeprowadzona po pilotażowym wdrożeniu. W ramach projektu przewiduje się wyłonienie profesjonalnej firmy ewaluacyjnej, która dokona oceny.</p> <p>Za pilotażowe wdrożenie uznaje się przetestowanie procedury w strukturach wskazanych projektem do pilotażu, zgłoszenie uwag jednostek pilotażowo-wdrażających do opisanych procedur, modyfikację (ewentualną) procedur oraz ostateczny odbiór procedury od Wykonawcy, zgodnie z zawartą umową.</p> |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|--|
| rezultat bezpośredni | Liczba instytucji szkoleniowych, w których pilotażowo wdrożono procedurę wymiany informacji i współpracy z pracodawcami | <p>Wskaźnik informuje o liczbie instytucji szkoleniowych, w których pilotażowo wdrożono opracowane procedury.</p> <p>Zgodnie z definicją ustawy <i>o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> instytucjami szkoleniowymi są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną.</p> <p>Wskaźnik będzie mierzony poprzez badanie ewaluacyjne.</p> <p>Z uwagi na cykl tworzenia procedury dłuższy niż rok i rezultat, który zostanie uzyskany jako wynik realizacji poszczególnych etapów składających się na cały projekt, ewaluacja zostanie przeprowadzona po pilotażowym wdrożeniu. W ramach projektu przewiduje się wyłonienie profesjonalnej firmy ewaluacyjnej, która dokona oceny.</p> <p>Za pilotażowe wdrożenie uznaje się przetestowanie procedury w strukturach wskazanych projektem do pilotażu, zgłoszenie uwag jednostek pilotażowo-wdrażających do opisanych procedur, modyfikację (ewentualną) procedur oraz ostateczny odbiór procedury od Wykonawcy, zgodnie z zawartą umową.</p> |
| Profesjonalizacja kadr instytucji rynku pracy, poprzez podniesienie kwalifikacji i kompetencji ich kluczowych pracowników | | |
| produkt | Liczba pracowników publicznych służb zatrudnienia objętych wsparciem w programie | <p>Wskaźnik mierzy liczbę pracowników PSZ, którzy rozpoczęli udział we wsparciu mającym na celu podnoszenie kompetencji zawodowych przez pracowników Instytucji Rynku Pracy (ze szczególnym uwzględnieniem kluczowych pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia), w celu wzrostu efektywności usług świadczonych na rzecz osób pozostających bez pracy w tym osób bezrobotnych.</p> <p>Pracownik Instytucji Rynku Pracy to osoba zatrudniona w Instytucji Rynku Pracy na podstawie umowy o pracę, niezależnie od wymiaru czasu pracy.</p> <p>Zgodnie z definicją ustawy <i>o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> publiczne służby zatrudnienia (PSZ) tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi.</p> <p>Kluczowi pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia to osoby zatrudnione na stanowiskach: pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalistów ds. rozwoju zawodowego, specjalistów ds. programów, doradców i asystentów EURES.</p> <p>Zakres możliwych działań na rzecz profesjonalizacji kadr PSZ określają następujące dokumenty: znowelizowana ustawa <i>o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>, dokument "Self assessment...", Wkład PSZ w "Strategię Europa 2020" oraz dokument <i>Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego</i>.</p> |
| rezultat bezpośredni | Odsetek pracowników PSZ objętych wsparciem, którzy nabyli kompetencje w zakresie rozwiązań zwiększających efektywność usług świadczonych na rzecz osób pozostających bez zatrudnienia | <p>Wskaźnik mierzy odsetek pracowników PSZ, którzy dzięki uczestnictwu w projekcie nabyli kompetencje, mające bezpośredni wpływ na poprawę efektywności usług świadczonych na rzecz osób pozostających bez zatrudnienia, w tym osób bezrobotnych.</p> <p>Zakres możliwych działań na rzecz profesjonalizacji kadr PSZ określają następujące dokumenty: znowelizowana ustawa <i>o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>, dokument "Self assessment...", Wkład PSZ w "Strategię Europa 2020" oraz dokument <i>Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego</i>.</p> <p>Pracownik Instytucji Rynku Pracy to osoba zatrudniona w Instytucji Rynku Pracy na podstawie umowy o pracę, niezależnie od wymiaru czasu pracy.</p> <p>Zgodnie z definicją ustawy <i>o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> publiczne służby zatrudnienia (PSZ) tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi.</p> <p>Kluczowi pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia to osoby zatrudnione na stanowiskach: pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalistów ds. rozwoju zawodowego, specjalistów ds. programów, doradców i asystentów EURES.</p> <p>Kompetencje zawodowe, wszystko to, co pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać, odpowiednio do sytuacji w miejscu pracy.</p> <p>Uzyskane w trakcie szkolenia kompetencje zostaną zweryfikowane testem i potwierdzone certyfikatem. Nie zakłada się przeprowadzania testów na początku szkolenia, ze względu na to, że w trakcie szkolenia przekazywana będzie nowa wiedza, której pracownicy przystępujący do szkolenia nie posiadają, zatem nie ma potrzeby sprawdzania tego.</p> <p>Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów:</p> <p>ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie,</p> <p>ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych,</p> <p>ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny,</p> <p>ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się).</p> |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|---|---|
| produkt | Liczba pracowników instytucji rynku pracy, innych niż PSZ, objętych wsparciem w programie | <p>Wskaźnik mierzy liczbę pracowników Instytucji Rynku Pracy, innych niż PSZ, którzy rozpoczęli udział we wsparciu mającym na celu podnoszenie kompetencji zawodowych, w celu wzrostu efektywności usług świadczonych na rzecz osób pozostających bez pracy, w tym osób bezrobotnych.</p> <p>Pracownik Instytucji Rynku Pracy to osoba zatrudniona w Instytucji Rynku Pracy na podstawie umowy o pracę, niezależnie od wymiaru czasu pracy.</p> <p>Zgodnie z <i>ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy instytucjami rynku pracy innymi niż publiczne służby zatrudnienia</i> (PSZ) są:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ochotnicze Hufce Pracy, - agencje zatrudnienia, - instytucje szkoleniowe, - instytucje dialogu społecznego, - instytucje partnerstwa lokalnego. <p>Definicje poszczególnych instytucji zostały określone w ustawie <i>o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>.</p> <p>Zakres możliwych działań na rzecz profesjonalizacji kadr PSZ określają następujące dokumenty: znowelizowana <i>ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>, dokument "Self assessment....", Wkład PSZ w "Strategię Europa 2020" oraz dokument <i>Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego</i>.</p> |
| rezultat bezpośredni | Liczba pracowników instytucji rynku pracy objętych wsparciem, innych niż PSZ, którzy nabyli kompetencje w zakresie rozwiązań zwiększających efektywność usług świadczonych na rzecz osób pozostających bez zatrudnienia | <p>Wskaźnik mierzy liczbę pracowników Instytucji Rynku Pracy, innych niż PSZ, którzy dzięki uczestnictwu w projekcie nabyli kompetencje, mające bezpośredni wpływ na poprawę efektywności usług świadczonych na rzecz osób pozostających bez zatrudnienia, w tym osób bezrobotnych.</p> <p>Zakres możliwych działań na rzecz profesjonalizacji kadr PSZ określają następujące dokumenty: znowelizowana <i>ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>, dokument "Self assessment....", Wkład PSZ w "Strategię Europa 2020" oraz dokument <i>Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego</i>.</p> <p>Pracownik Instytucji Rynku Pracy to osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, niezależnie od wymiaru czasu pracy.</p> <p>Zgodnie z <i>ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy instytucjami rynku pracy innymi niż publiczne służby zatrudnienia</i> (PSZ) są:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ochotnicze Hufce Pracy, - agencje zatrudnienia, - instytucje szkoleniowe, - instytucje dialogu społecznego, - instytucje partnerstwa lokalnego. <p>Definicje poszczególnych instytucji zostały określone w ustawie <i>o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>.</p> <p>Kompetencje zawodowe, wszystko to, co pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać, odpowiednio do sytuacji w miejscu pracy.</p> <p>Uzyskane w trakcie szkolenia kompetencje zostaną zweryfikowane testem i potwierdzone certyfikatem. Nie zakłada się przeprowadzania testów na początku szkolenia, ze względu na to, że w trakcie szkolenia przekazywana będzie nowa wiedza, której pracownicy przystępujący do szkolenia nie posiadają i nie ma potrzeby sprawdzania tego.</p> <p>Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów:</p> <p>ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie,</p> <p>ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych,</p> <p>ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny,</p> <p>ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się).</p> |
| Wyposażenie instytucji rynku pracy w zasoby informacyjne pozwalające zwiększyć efektywność ich funkcjonowania | | |
| produkt | Liczba zawodów, dla których opracowano zasoby informacyjne w ramach programu | <p>Wskaźnik mierzy liczbę zawodów, dla których dzięki realizacji programu, zostaną opracowane i udostępniane zaktualizowane zasoby informacji o zawodach, czyli uporządkowane dane potrzebne do skutecznego podejmowania decyzji dotyczących wyboru pracy/zatrudnienia lub nabywania nowych kompetencji czy też zmiany kwalifikacji zawodowych.</p> <p>Zawód rozumiany jest zgodnie z ISCO-08 i rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej <i>w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania</i>, jako zbiór zadań wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kompetencji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki.</p> <p>Informacja o zawodach to uporządkowane dane potrzebne do skutecznego podejmowania decyzji dotyczących wyboru pracy/ zatrudnienia lub nabywania nowych kompetencji czy też zmiany kwalifikacji zawodowych. Zasoby informacji o zawodach mogą obejmować np. informacje o zadaniach i czynnościach zawodowych, warunkach pracy, wymaganiach psychofizycznych, wymaganych kompetencjach i kwalifikacjach czy też szansach zatrudnienia.</p> <p>Zasoby te będą wykorzystywane przez klientów Publicznych Służb Zatrudnienia i innych Instytucji Rynku Pracy oraz inne zainteresowane osoby a także pracowników tych służb i instytucji.</p> <p>Potrzeba aktualizacji zasobów informacyjnych jest oparta m.in. o znowelizowaną <i>ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> oraz dokument "Self-assessment results", dokument "Wkładu PSZ w Strategię Europa 2020" oraz dokument <i>Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego</i>.</p> <p>Zasoby informacji o zawodach będą udostępniane w postaci elektronicznej w bazie danych prowadzonej przez ministra właściwego ds. pracy. Ww. baza będzie dostępna dla wszystkich zainteresowanych na stronach internetowych prowadzonych przez urząd obsługujący ministra właściwego ds. pracy.</p> |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|---|--|
| rezultat bezpośredni | Odsetek publicznych służb zatrudnienia wykorzystujących informację o zawodach wypracowaną w ramach programu | Wskaźnik mierzy odsetek PSZ, które wykorzystują w działaniach na rzecz swoich klientów opracowane w ramach programu zasoby informacji o zawodach. Zgodnie z definicją ustawy o <i>promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> publiczne służby zatrudnienia (PSZ) tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi. Informacja o zawodach to uporządkowane dane potrzebne do skutecznego podejmowania decyzji dotyczących wyboru pracy/zatrudnienia lub nabywania nowych kompetencji czy też zmiany kwalifikacji zawodowych. Zasoby informacji o zawodach mogą obejmować np. informacje o zadaniach i czynnościach zawodowych, warunkach pracy, wymaganiach psychofizycznych, wymaganych kompetencjach i kwalifikacjach czy też szansach zatrudnienia. Zasoby te będą wykorzystywane przez klientów Publicznych Służb Zatrudnienia i innych Instytucji Rynku Pracy oraz pracowników tych służb i instytucji, w pośrednictwie pracy, poradnictwie zawodowym, dostosowaniu szkoleń do potrzeb klientów, w obsadzaniu trudnych stanowisk. Opracowanie, aktualizacja i rozpowszechnianie zasobów informacyjnych pozwoli na trafne planowanie kariery zawodowej, optymalizację szkoleń dla bezrobotnych, podniesie też kompetencje kadry PSZ i innych IRP. Ich stosowanie będzie rekomendowane przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. W celu monitorowania wskaźnika przeprowadzana będzie raz w roku ankieta skierowana do PSZ nt. wykorzystania opracowanych w ramach projektu zasobów informacji o zawodach. |
| rezultat bezpośredni | Liczba instytucji rynku pracy, innych niż PSZ, wykorzystujących informację o zawodach wypracowaną w ramach programu | Wskaźnik mierzy liczbę IRP, które wykorzystują w działaniach na rzecz swoich klientów opracowane w ramach programu zasoby informacji o zawodach. Informacja o zawodach to uporządkowane dane potrzebne do skutecznego podejmowania decyzji dotyczących wyboru pracy/zatrudnienia lub nabywania nowych kompetencji czy też zmiany kwalifikacji zawodowych. Ich stosowanie będzie rekomendowane IRP przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. W celu monitorowania wskaźnika przeprowadzona będzie dwukrotnie w trakcie trwania okresu programowania ankieta skierowana do IRP nt. wykorzystania opracowanych w ramach projektu zasobów informacji o zawodach. Zgodnie z definicją ustawy o <i>promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> instytucjami rynku pracy, innymi niż publiczne służby zatrudnienia (PSZ) ,są: - Ochotnicze Hufce Pracy, - agencje zatrudnienia, - instytucje szkoleniowe, - instytucje dialogu społecznego, - instytucje partnerstwa lokalnego. Definicje poszczególnych instytucji zostały określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. |
| produkt | Narzędzie do prognozowania popytu na pracę rozbudowane w ramach programu | Narzędzie do prognozowania popytu na pracę – narzędzie dostępne na stronie: http://www.prognozowaniezatrudnienia.pl/ Rozbudowa narzędzia - działania pozwalające na lepsze dopasowanie narzędzia do potrzeb instytucji rynku pracy (m.in. opracowanie metody szacunkowego dezagregowania prognozy do poziomu powiatów, dokonanie szacunków w przekroju sekcji PKD, dopuszczenie możliwości zindywidualizowania założeń wykorzystywanych w prognozach, uwzględnienie procesów migracyjnych) oraz integrację wraz z innymi funkcjonującymi narzędziami prognostycznymi i bazami danych (zwłaszcza w obszarze edukacji, opisem wymogów kwalifikacyjnych i kompetencyjnych). Narzędzie będzie uznane za rozbudowane w sytuacji, gdy zrealizowane i udostępnione na portalu zostaną następujące elementy, stanowiące wymóg minimum: 1. narzędzie zostanie zintegrowane z co najmniej jednym innym narzędziem lub bazą danych, 2. opracowana zostanie metoda szacunkowego dezagregowania prognozy do poziomu powiatów, 3. dokonanie szacunków w przekroju sekcji PKD, 4. dopuszczenie możliwości zindywidualizowania założeń wykorzystywanych w prognozach. |
| rezultat bezpośredni | Liczba jednostek tworzących publiczne służby zatrudnienia, których pracownicy wykorzystują w pracy z klientami prognozy popytu na pracę oszacowane za pomocą rozbudowanego w ramach programu narzędzia | Zgodnie z definicją ustawy o <i>promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> publiczne służby zatrudnienia (PSZ) tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi. Pracownik PSZ to osoba zatrudniona w PSZ na podstawie umowy o pracę, niezależnie od wymiaru czasu pracy. Zakłada się, że prognozy popytu na pracę oszacowane za pomocą rozbudowanego w ramach programu narzędzia będą wykorzystywane w MPiPS, 16 WUP i 343 PUP. Wykorzystywanie narzędzia będzie monitorowane poprzez: a. ankiety - deklaracje ze strony instytucji i ze strony klientów, b. statystyki portalu - analizę aktywności poszczególnych jednostek na portalu, c. dodatkowo, w przypadku PUP, przeprowadzone będzie w ramach ewaluacji porównanie danych o zawodach "nadwyżkowych" i "deficytowych" według prognozy z informacjami o strukturze kwalifikacyjnej wsparcia oferowanego przez PUP oraz w dynamice zmian w tych wskaźnikach między latami. Za instytucję wykorzystującą narzędzie prognozowania w pracy z klientami będzie uznana instytucja, która będzie wskazana jako wykorzystująca to narzędzie przynajmniej przez jedno z ww. źródeł informacji. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|--|
| produkt | Liczba opracowanych zestawów rekomendacji dla polityki na rzecz aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej | SHARE – Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe: http://www.share50plus.pl/ Zestawy rekomendacji to cyklicznie przygotowywane rekomendacje bazujące na okresowych raportach dokonujących ewaluacji polityki na rzecz aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej. Będą one przede wszystkim bazować na badaniach SHARE, ale będą też zbierały inne dostępne źródła informacji istotne dla danego obszaru polityki (np. BAEL). Będą ściśle powiązane z monitorowaniem realizacji "Programu Solidarność Pokoleń...", z założenia mają być kompleksowe, rozpatrujące szeroko różne uwarunkowania aktywizacji zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej. Zestaw rekomendacji należy uznać za opracowany po przygotowaniu przez wykonawcę materiału z rekomendacjami i zaakceptowaniu go przez departament inicjujący (tj. DAE MPiPS). |
| rezultat bezpośredni | Liczba wdrożonych zestawów rekomendacji opracowanych dla polityki na rzecz aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej | Zestawy rekomendacji to cyklicznie przygotowywane rekomendacje bazujące na okresowych raportach dokonujących ewaluacji polityki na rzecz aktywizacji zawodowej i zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej. Będą one przede wszystkim bazować na badaniach SHARE, ale będą też zbierały inne dostępne źródła informacji istotne dla danego obszaru polityki (np. BAEL). Będą ściśle powiązane z monitorowaniem realizacji "Programu Solidarność Pokoleń...", z założenia mają być kompleksowe, rozpatrujące szeroko różne uwarunkowania aktywizacji zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej. Wdrożenie zestawów rekomendacji oznacza sytuację w której: 1. zestawy rekomendacji będą przedyskutowane i akceptowane przez Radę ds. realizacji Programu „Solidarność pokoleń” (nazwa robocza), 2. przedyskutowane zestawy rekomendacji będą przekazane do realizacji właściwym instytucjom. Zakłada się, iż zgodnie z cyklem przeprowadzania kolejnych rund badania SHARE łącznie powstaną 3 zestawy rekomendacji, wszystkie zostaną wdrożone. |
| Zwiększenie zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy | | |
| produkt | Liczba partnerstw (działających lokalnie i regionalnie w obszarze rynku pracy), które wypracowały zestawy rekomendacji służących aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy | Wskaźnik informuje o liczbie partnerstw, których działania zostaną dofinansowane. Zakłada się, że dofinansuje się według jednolitych zasad i kryteriów działalność przynajmniej jednego partnerstwa z każdego województwa. Partnerstwo definiowane jest jako grupa instytucji współpracująca ze sobą w oparciu o sformalizowane podstawy, tj. podpisane porozumienie, umowę o współpracy, itp. realizująca wspólny cel, którym jest wypracowanie zestawu rekomendacji służącego aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Zestawy rekomendacji to opracowane przez każde z 16 partnerstw rekomendacje, bazujące na analizie i diagnozie sytuacji osób młodych w danym regionie. Rekomendacje te służącej mają przede wszystkim IRP w danym regionie, w celu lepszego dopasowania zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Za wypracowane rekomendacje będą uznawane te zestawy, które zostaną przekazane danym IRP jako produkt wypracowany w danym projekcie. |
| rezultat bezpośredni | Liczba zestawów rekomendacji (wypracowanych w ramach partnerstw) wykorzystanych przez instytucje rynku pracy przy udzielaniu wsparcia osobom młodym znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy | Wskaźnik informuje o liczbie zestawów rekomendacji wypracowanych w ramach 16 partnerstw wykorzystanych przez IRP przy udzielaniu wsparcia. Partnerstwo definiowane jest jako grupa instytucji współpracująca ze sobą w oparciu o sformalizowane podstawy, tj. podpisane porozumienie, umowę o współpracy, itp. realizująca wspólny cel, którym jest wypracowanie zestawu rekomendacji służącego aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Zestawy rekomendacji to opracowane przez każde z 16 partnerstw rekomendacje, bazujące na analizie i diagnozie sytuacji osób młodych w danym regionie. Rekomendacje te służącej mają przede wszystkim IRP w danym regionie, w celu lepszego dopasowania zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Za wypracowane rekomendacje będą uznawane te zestawy, które zostaną przekazane danym IRP jako produkt wypracowany w danym projekcie. |
| Utworzenie systemu monitorowania efektywności instytucji rynku pracy | | |
| produkt | Opracowana metodologia monitorowania efektywności zatrudnieniowej dla urzędów pracy | Narzędzie będzie wykorzystywane do ustalenia i analizy wskaźnika efektywności zatrudnieniowej i kosztowej form aktywizacji zawodowej w długim okresie. Analiza będzie sporządzana raz w roku na podstawie danych ze statystyki publicznej. Metodologia monitorowania efektywności zatrudnieniowej należy uznać za opracowaną po przyjęciu przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej opracowanej metodologii obejmującej następujące elementy: wstępną wersję koncepcji metodologii, oprogramowania informatycznego do sprawozdawczości i analiz, raportu z wyników z przeprowadzonego testu oprogramowania i metodologii w pilotażu, publikacji ostatecznej wersji metodologii w formie podręcznika dla PUP, WUP i MPiPS, implementacji oprogramowania do wykorzystywanego w PSZ systemu Syriusz, przeprowadzeniu szkoleń z zakresu stosowania metodologii dla pracowników PUP'ów, WUP'ów i MPiPS. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|---|---|
| rezultat bezpośredni | Odsetek urzędów pracy, które wykorzystują opracowaną w ramach programu metodologię przy pomiarze efektywności zatrudnieniowej | Miernik obrazuje odsetek urzędów posiadających metodologię do pomiaru efektywności zatrudnieniowej w okresie powyżej 12 miesięcy. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej należy rozumieć jako udział procentowy liczby osób, które w trakcie lub po zakończeniu udziału w formach aktywizacji zawodowej finansowanych z Funduszu Pracy, zostały wykazane jako zatrudnione, przez co najmniej 30 dni w okresie trzech miesięcy następujących po zakończeniu udziału, w stosunku do liczby osób, które zakończyły udział w podstawowych formach aktywizacji zawodowej. Zakończenie udziału należy rozumieć jako zakończenie finansowania działań ze środków Funduszu Pracy. Wykorzystanie metodologii będzie monitorowane poprzez weryfikację realizacji obowiązku sprawozdawczości publicznej. Sprawdzenie obowiązku sprawozdawczego będzie następować przez kontrolę terminów nadsyłania sprawozdań przez urzędy pracy, form i metod pobierania danych oraz przekazywania pozyskanych danych w celu opracowania zbiorczych analiz efektywności i porównań. |
| produkt | Liczba narzędzi służących ocenie jakości usług urzędów pracy opracowanych w ramach programu | Narzędzie służące ocenie jakości usług urzędów pracy (narzędzie monitoringu) to zestaw wskaźników, zasad i formuł pozwalających na regularne, jakościowe i ilościowe pomiary/obserwacje jakości usług świadczonych przez Publiczne Służby Zatrudnienia oraz gromadzenie informacji w tym zakresie. Zgromadzone dane ułatwią wybór optymalnych sposobów oddziaływania na zidentyfikowane problemy oraz pozwolą na podjęcie działań naprawczych. Zadanie jest oparte o znowelizowaną ustawę o <i>promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> , dokument "Self assessment...", "Wkład PSZ w Strategię Europa 2020" oraz dokument <i>Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego</i> . Narzędzie należy uznać za opracowane po pilotażowym wdrożeniu ww. narzędzia, jego weryfikacji o zgłoszone uwagi oraz odbiorze produktu od Wykonawcy, zgodnie z zawartą umową. |
| rezultat bezpośredni | Odsetek urzędów pracy poddanych ocenie jakości usług z wykorzystaniem narzędzi opracowanych w programie | Wskaźnik mierzy odsetek PSZ poddanych obserwacji z wykorzystaniem wdrożonych narzędzi opracowanych w wyniku realizacji programu. Obrazuje on wynik przeprowadzonych obserwacji z wykorzystaniem wdrożonych narzędzi. Zakłada się cykliczne prowadzenie monitoringu po wdrożeniu narzędzia. |
| produkt | Narzędzie do monitorowania działań instytucji rynku pracy, innych niż PSZ, opracowane w ramach programu | Narzędzie do monitorowania działań instytucji rynku pracy to zestaw wskaźników, zasad i formuł pozwalających na regularne, jakościowe i ilościowe pomiary/obserwacje działań realizowanych na rzecz rynku pracy przez instytucje inne niż publiczne służby zatrudnienia oraz gromadzenie informacji w tym zakresie. Zgromadzone dane pozwolą na prowadzenie porównań i oceny jakości działań instytucji rynku pracy oraz ich skuteczności. Narzędzie obejmie również funkcjonowanie sieci EURES (wraz z jednostkami akredytowanymi) i obejmie działania planistyczne, monitorujące i sprawozdawcze związane z funkcjonowaniem sieci. Zakres opracowania modelowych procedur działań IRP wynika z dokumentu "Self assessment..." oraz dokumentu "Wkład PSZ w Strategię Europa 2020" oraz dokumentu <i>Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego</i> . Zgodnie z ustawą o <i>promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> instytucjami rynku pracy innymi niż publiczne służby zatrudnienia (PSZ) są: - Ochotnicze Hufce Pracy, - agencje zatrudnienia, - instytucje szkoleniowe, - instytucje dialogu społecznego, - instytucje partnerstwa lokalnego. Definicje poszczególnych instytucji zostały określone w ustawie o <i>promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> . |
| rezultat bezpośredni | Liczba instytucji rynku pracy, innych niż PSZ, w których pilotażowo przeprowadzono monitoring działań za pomocą wypracowanych narzędzi | Wypracowane narzędzie służyć będzie do monitorowania działań Instytucji rynku pracy, innych niż PSZ, w szerszym ujęciu – nie tylko od strony efektywności wydatkowanych środków, ale również stosowanych przez IRP metod pracy, indywidualizacji pracy z klientami, stosowanych narzędzi, realizowanych badań, etc... (w przeciwieństwie do wcześniejszych metodologii, które koncentrują się na badaniu efektywności kosztowej i zatrudnieniowej). Zgodnie z ustawą o <i>promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> instytucjami rynku pracy innymi niż publiczne służby zatrudnienia (PSZ) są: - Ochotnicze Hufce Pracy, - agencje zatrudnienia, - instytucje szkoleniowe, - instytucje dialogu społecznego, - instytucje partnerstwa lokalnego. Definicje poszczególnych instytucji zostały określone w ustawie o <i>promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> . |

Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 9i Aktywne włączenie, w tym z myślą o promowaniu równych szans oraz aktywnego uczestnictwa i zwiększaniu szans na zatrudnienie

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|---|--|
| Cel szczegółowy 1: Wzmocnienie procesów monitorowania i ewaluacji polityki na rzecz włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa | | |
| produkt | Opracowane narzędzie agregowania, analizowania i monitorowania na poziomie krajowym danych pochodzących z oceny zasobów pomocy społecznej przeprowadzanej na poziomie jednostek samorządu terytorialnego | Narzędzie - definiowane jako metoda, model, standard oraz narzędzie informatyczne, służące agregowaniu, analizowaniu i monitorowaniu na poziomie krajowym danych, pochodzących z oceny zasobów pomocy społecznej, przeprowadzanej na poziomie jednostek samorządu terytorialnego. Do lepszego monitorowania działań z poziomu krajowego konieczne jest podjęcie prac analitycznych w celu agregowania i opisywania na poziomie krajowym danych pochodzących z Oceny Zasobów Pomocy Społecznej (OZPS) - narzędzie wypracowane w PO KL. Natomiast istniejące Obserwatoria Integracji Społecznej, zostaną wykorzystane do sporządzania ekspertyz, analiz, monitorowania działań zapisanych w KPPUIWS. Nie jest to więc kontynuacja, ale nowe zadanie z wykorzystaniem wypracowanego w PO KL produktu. Rezultat tego zadania wraz z istniejącymi już narzędziami/ elementami składać się będzie na kompleksowy system monitorowania, wykorzystywany przez MPiPS w celu lepszego i bardziej efektywnego planowania i realizacji działań z zakresu polityki społecznej. Wskaźnik liczony w momencie odbioru narzędzia przez instytucję inicjującą realizację projektu. |
| rezultat bezpośredni | Liczba obszarów polityki na rzecz włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa, dla których w wyniku wsparcia EFS opracowano zestaw rekomendacji | Wskaźnik obejmuje następujące obszary polityki na rzecz włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa: - Pomoc społeczna (w tym kryteria dochodowe, wysokość zasiłków, co 3 lata, więc 2 razy w trakcie perspektywy) - Polityka rodzinna (w tym kryteria dochodowe, wysokość świadczeń rodzinnych, co 3 lata, więc 2 razy w trakcie perspektywy) - Polityka zabezpieczenia społecznego (ubezpieczenia rentowe), - Polityka mieszkaniowa, w tym przeciwdziałanie bezdomności - System zachęt do pracy w tym polityka podatkowa (PIT, ulgi podatkowe) Ponadto ocenie zostaną poddane lokalne strategie rozwiązywania problemów społecznych Wskaźnik liczony w momencie uzyskania akceptacji zestawu rekomendacji przez instytucję inicjującą realizację projektu. |
| produkt | Liczba wypracowanych modeli systemu transferów społecznych oraz systemu podatkowego | Model systemu transferów społecznych oraz systemu podatkowego – model mikrosymulacyjny, opisujący system transferów społecznych oraz system podatkowy w Polsce i umożliwiający dokonywanie analiz wpływu zmian w tym obszarze na dochody ludności, ubóstwo, bodźce do pracy oraz sytuację budżetu państwa, wypracowany z wykorzystaniem doświadczeń polskich i międzynarodowych. Model podatkowo-zasiłkowy pozwoli na udoskonalenie oceny ex ante w zakresie określenia potencjalnych skutków finansowych zmian w aktach prawnych regulujących system zabezpieczenia społecznego i zmian w systemie podatkowym w ujęciu makro (skutki finansowe dla budżetu państwa) i ujęciu mikro (wpływ na sytuację dochodową gospodarstw domowych i ubóstwo tych gospodarstw domowych). Pozwoli na analizę różnych scenariuszy zmian w systemie podatkowo-zasiłkowym i wybranie najbardziej efektywnego. W odniesieniu do systemu zabezpieczenia społecznego model będzie wykorzystywany w szczególności do planowania zmian w systemie pomocy społecznej oraz świadczeń rodzinnych. W modelu będą uwzględnione też m.in. zasiłki dla bezrobotnych oraz emerytury i renty. W szczególności narzędzie będzie wykorzystane do oceny skutków weryfikacji kryteriów dochodowych i wysokości tych świadczeń. Model będzie też umożliwiał analizę parametrów związanych z wykonywaniem pracy, takich jak wysokość składek na ubezpieczenie społeczne oraz podstawa wymiaru tych składek. Od strony podatkowej uwzględni natomiast skalę, odliczenia i ulgi w podatku dochodowym od osób fizycznych (PIT). Wskaźnik liczony po akceptacji modelu przez zamawiającego lub instytucję inicjującą projekt. |
| produkt | Opracowane narzędzie służące poprawie jakości lokalnych i regionalnych strategii rozwiązywania problemów społecznych | Narzędzie - definiowane jako metoda, model, standard postępowania, służące do programowania strategicznego w obszarze przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu na poziomie lokalnym w celu poprawy jakości strategii rozwiązywania problemów społecznych opracowywanych obligatoryjnie przez wszystkie gminy. Narzędzie zostanie wypracowane w wyniku analizy wniosków z przeglądu istniejących strategii lokalnych pod kątem zgodności z celami i kierunkami zawartymi w Krajowym programie Przeciwdziałania ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu i innych dokumentach krajowych. Wskaźnik będzie mierzony po odbiorze i akceptacji narzędzia przez instytucję inicjującą projekt. |
| produkt | Liczba pracowników jednostek samorządu terytorialnego objętych wsparciem szkoleniowo-doradczym | Wskaźnik mierzy liczbę osób - pracowników jednostek samorządu terytorialnego objętych wsparciem szkoleniowo-doradczym w zakresie opracowania prawidłowych, jednolitych lokalnych strategii rozwiązywania problemów społecznych z wykorzystaniem narzędzia opracowanego w tym celu. Pracownicy jednostek samorządu terytorialnego - we wskaźniku będą wykazani kierownicy oraz zastępcy ośrodka pomocy społecznej, pracownicy zatrudnieni w urzędzie gminy/ miasta odpowiadający za problematykę społeczną. |
| rezultat długoterminowy | Liczba jednostek samorządu terytorialnego, które wykorzystały stworzone narzędzie do poprawy jakości strategii rozwiązywania problemów społecznych | Wskaźnik mierzy liczbę gmin w rozumieniu ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (Dz.U. 2013.594-j.t.), które w wyniku działań doradczo-szkoleniowych wykorzystały opracowane narzędzie do poprawy jakości strategii rozwiązywania problemów społecznych. Wskaźnik mierzony na podstawie badania ewaluacyjnego IP. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|--|--|
| Cel szczegółowy 2: Wzmocnienie potencjału instytucji działających na rzecz włączenia społecznego | | |
| produkt | Liczba kluczowych pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej, objętych wsparciem w programie | Kluczowi pracownicy to osoby zajmujące się bezpośrednią pomocą osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym w formie usług aktywizacyjnych, pracy socjalnej i innych usług społecznych, w szczególności pracownicy socjalni i aspiranci pracy socjalnej. Instytucje pomocy i integracji społecznej to jednostki organizacyjne pomocy społecznej wymienione w ustawie o pomocy społecznej oraz podmioty, o których mowa w ustawie o zatrudnieniu socjalnym. Kluczowi pracownicy innych instytucji, w szczególności organizacji pozarządowych, będą obejmowani wsparciem o ile jest to niezbędne dla wdrożenia określonych standardów usług. |
| rezultat bezpośredni | Liczba kluczowych pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej, którzy w wyniku wsparcia EFS nabyli kompetencje w zakresie realizacji działań na rzecz osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym | Instytucje pomocy i integracji społecznej oraz kluczowi pracownicy definiowani są jak we wskaźniku produktu: <i>liczba kluczowych pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej, objętych wsparciem w programie</i> . Kompetencja to wyodrębniony zestaw efektów uczenia się / kształcenia. Opis kompetencji zawiera jasno określone warunki, które powinien spełniać uczestnik projektu, ubiegający się o nabycie kompetencji, tj. wyczerpującą informację o efektach uczenia się dla danej kompetencji oraz kryteria i metody ich weryfikacji. Weryfikacja następuje przed i po otrzymaniu wsparcia. Sposób weryfikacji wynika ze specyfiki efektów uczenia się. W zależności od zapisów wniosku o dofinansowanie i proponowanej kompleksowości wsparcia proces sprawdzenia czy kompetencje zostały osiągnięte odbywa się po jednej lub kilku formach udzielonego wsparcia. Poziom kompetencji będzie weryfikowany przed rozpoczęciem wsparcia/szkolenia i po jego zakończeniu. Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie, ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych, ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny, ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się). |
| rezultat bezpośredni | Liczba kluczowych pracowników instytucji pomocy i integracji społecznych, którzy w wyniku wsparcia EFS uzyskali kwalifikacje | Instytucje pomocy i integracji społecznej oraz kluczowi pracownicy definiowani są jak we wskaźniku produktu: <i>liczba kluczowych pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej, objętych wsparciem w programie</i> . Definicja kwalifikacji zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu - patrz poniżej</i> . |
| produkt | Liczba wypracowanych standardów kształcenia, dotyczących nowych specjalności zawodowych w pracy socjalnej | Standard kształcenia - zbiór reguł kształcenia dla danego zawodu lub specjalności w ramach zawodu, stanowiący podstawę dla programów kształcenia, określający m.in. ogólne wymagania, docelowe kwalifikacje absolwenta, zakres i formy kształcenia. Wypracowane zostaną 3 standardy dla 3 nowych specjalności w ramach specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny. Specjalności w zawodzie pracownik socjalny: organizator usług socjalnych, animator społeczności lokalnej, asystent i mediator socjalny. Standard zostaje uzanany za wypracowany po opracowaniu i zaakceptowaniu przez instytucję inicjującą wypracowanych w projekcie modułów kształcenia koniecznych do uzyskania nowej specjalności. |
| rezultat bezpośredni | Liczba nowych specjalności zawodowych, dotyczących pracy socjalnej wprowadzonych do systemu kształcenia | Specjalność zawodowa - zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności - wynik podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki zawodowej. Wypracowany standard kształcenia (zdefiniowany jak we wskaźniku: <i>liczba wypracowanych standardów kształcenia, dotyczących nowych specjalności zawodowych w pracy socjalnej</i>) zostanie włączony do systemu kształcenia pracowników socjalnych, obejmującego m.in. szkolenia w zakresie specjalizacji zawodowych w zawodzie pracownik socjalny. Wskaźnik mierzony w momencie wprowadzenia do systemu kształcenia nowych kierunków specjalności w specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny. |
| produkt | Liczba utworzonych ogólnokrajowych sieci współpracy | Wskaźnik mierzy liczbę utworzonych sieci współpracy podmiotów reintegracji społecznej i zawodowej, instytucji pomocy społecznej i instytucji rynku pracy oraz organizacji pozarządowych, która wykorzystuje doświadczenia płynące z realizacji projektu PO KL „Kompleksowe formy reintegracji społeczno-zawodowej...” i utworzone w tym projekcie regionalne platformy współpracy w celu prowadzenia działań upowszechniających rozwiązania służące tworzeniu podmiotów reintegracji społecznej i zawodowej tj. CIS i KIS. Podmioty reintegracji społecznej i zawodowej to podmioty reintegracyjne definiowane zgodnie z <i>Krajowym Programem Rozwoju Ekonomii Społecznej</i> . Niemniej na potrzeby wskaźnika podmioty te to wyłącznie Centra Integracji Społecznej i Kluby Integracji Społecznej. Organizacje pozarządowe - definiowane zgodnie z <i>ustawą z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie</i> Instytucje pomocy społecznej - na potrzeby projektu to jednostki organizacyjne pomocy społecznej wymienione w ustawie z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (art.5 pkt 6). Instytucje rynku pracy - definiowane zgodnie z <i>ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> . Wskaźnik mierzony po odbiorze protokolarnym raportu o utworzeniu sieci. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|--|
| rezultat bezpośredni | Liczba podmiotów reintegracji społecznej i zawodowej, do których powstania przyczyniły się działania upowszechniające realizowane przez sieć współpracy | Sieć będzie prowadziła działania upowszechniające w zakresie tworzenia podmiotów reintegracji społecznej i zawodowej z wykorzystaniem dobrych praktyk z regionów i rekomendacji dotyczących ich adaptacji. W rezultacie działania te przyczynią się do upowszechnienia funkcjonowania tychże podmiotów. Podmioty reintegracji społecznej i zawodowej to podmioty reintegracyjne definiowane zgodnie z <i>Krajowym Programem Rozwoju Ekonomii Społecznej</i> . Niemniej na potrzeby wskaźnika podmioty te to wyłącznie Centra Integracji Społecznej i Kluby Integracji Społecznej. Wskaźnik będzie mierzony przed i po zakończeniu projektu, oraz dodatkowo, aby zbadać wpływ projektu zostanie przeprowadzone badanie ewaluacyjne. |
| produkt | Liczba wypracowanych modeli kooperacji pomiędzy instytucjami pomocy i integracji społecznej a podmiotami innych polityk sektorowych | Model współpracy obejmujący instytucje pomocy i integracji społecznej oraz podmioty innych polityk sektorowych istotnych z punktu widzenia strategicznego podejścia do przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu (w rozumieniu <i>Krajowego Programu Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu</i>). Instytucje pomocy i integracji społecznej - definiowane jak we wskaźniku produktu: <i>liczba kluczowych pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej, objętych wsparciem w programie</i> . Wskaźnik mierzony po wypracowaniu modeli kooperacji i przyjęciu produktu w formie raportu przez instytucję inicjującą projekt. |
| rezultat bezpośredni | Liczba jednostek samorządu terytorialnego, w których pilotażowo wdrożono wypracowany model kooperacji instytucji pomocy i integracji społecznej oraz podmiotów innych polityk sektorowych | Model współpracy obejmujący instytucje pomocy i integracji społecznej oraz podmioty innych polityk sektorowych istotnych z punktu widzenia strategicznego podejścia do przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu (w rozumieniu <i>Krajowego Programu Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu</i>). Instytucje pomocy i integracji społecznej - definiowane jak we wskaźniku produktu <i>Liczba kluczowych pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej, objętych wsparciem w programie</i> . Wskaźnik mierzony jest po zakończeniu pilotażowego wdrażania modelu przez jednostki samorządu terytorialnego. |
| produkt | Liczba jednostek organizacyjnych pomocy społecznej objętych wsparciem w celu zmiany systemu organizacyjnego | Wskaźnik mierzy liczbę jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, objętych wsparciem w celu zmiany systemu organizacyjnego. Jednostką organizacyjną pomocy społecznej na potrzeby tego wskaźnika będzie ośrodek pomocy społecznej - jednostka organizacyjna pomocy społecznej zdefiniowana w ustawie o pomocy społecznej (działająca w każdej gminie). Zmiana systemu organizacyjnego OPS - zmiana zgodna z założeniami do znowelizowanego systemu pomocy społecznej, zakładająca nowy model funkcjonowania OPS, ze szczególnym uwzględnieniem pracy socjalnej i oddzieleniem jej od działań administracyjnych. |
| rezultat bezpośredni | Liczba jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, w których w wyniku wsparcia EFS nastąpiło oddzielenie zadań związanych z prowadzeniem postępowania administracyjnego od wykonywania pracy socjalnej oraz świadczenia usług socjalnych | Wskaźnik mierzy liczbę ośrodków pomocy społecznej, w których w wyniku wsparcia EFS nastąpiło oddzielenie zadań administracyjnych od wykonywania pracy socjalnej i świadczenia usług socjalnych. Jednostka organizacyjna pomocy społecznej - definiowana jak we wskaźniku: <i>liczba jednostek organizacyjnych pomocy społecznej objętych wsparciem w celu zmiany systemu organizacyjnego</i> . Wskaźnik mierzony jest po przyjęciu przez MPIPS raportu dotyczącego rozdzielenia zadań. |
| produkt | Opracowany model współpracy instytucji zatrudnienia socjalnego z innymi podmiotami realizującymi usługi społeczne | Instytucje zatrudnienia socjalnego definiowane zgodnie z <i>ustawą z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym</i> . Wskaźnik obejmuje model współpracy instytucji zatrudnienia socjalnego z innymi podmiotami świadczącymi usługi socjalne. Obecnie instytucje zatrudnienia socjalnego mają ograniczoną możliwość trwałej współpracy w zakresie przygotowania i świadczenia usług społecznych. Wynika to przede wszystkim z ograniczeń organizacyjnych w zakresie kontraktowania usług przez samorządy lokalne, braku właściwej metodologii przygotowania osób zagrożonych wykluczeniem do świadczenia usług społecznych, braku woli współpracy poszczególnych instytucji na szczeblu lokalnym. Wypracowane w ramach proponowanego działania i przetestowane w wybranych podmiotach formy współpracy pozwolą na kompleksowe przygotowanie instytucji zatrudnienia socjalnego do świadczenia usług społecznych, a tym samym do skutecznego włączenia się w system świadczenia usług społecznych określony m.in. w KPPIiWS. Wypracowany model zostanie włączony w nurt polityki krajowej (zmiana ustawy o zatrudnieniu socjalnym). Wskaźnik mierzony jest po opracowaniu i przyjęciu przez instytucję inicjującą wypracowanego produktu. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|---|--|
| rezultat bezpośredni | Liczba instytucji, które zostały przygotowane do wdrożenia modelu, w zakresie przygotowania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym do świadczenia usług społecznych | Instytucje zatrudnienia socjalnego definiowane zgodnie z <i>ustawą z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym</i> . Przygotowanie do wdrożenia modelu oznacza deklarację instytucji (po zakończeniu pilotażu) dot. podjęcia działań w celu przygotowywania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym do świadczenia usług społecznych. |
| produkt | Liczba instytucji pomocy i integracji społecznej, objętych wsparciem w celu uzyskania akredytacji lub certyfikacji | Wskaźnik mierzy liczbę instytucji pomocy i integracji społecznej, objętych wsparciem w celu uzyskania akredytacji lub certyfikacji - centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej, agencje usług socjalnych i inne nowopowstające. Akredytacja - minimalny standard instytucjonalno-usługowy dla CIS Certyfikacja - minimalny standard instytucjonalno-usługowy dla KIS |
| rezultat bezpośredni | Liczba instytucji pomocy i integracji społecznej, które w wyniku wsparcia EFS uzyskały akredytację lub certyfikację | Wskaźnik mierzy liczbę instytucji pomocy i integracji społecznej (centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej, agencje usług socjalnych i inne nowopowstające), które w wyniku wsparcia EFS uzyskały akredytację lub certyfikację. Akredytacja - osiągnięcie przez CIS minimalnego standardu instytucjonalno-usługowego. Certyfikacja - osiągnięcie przez KIS minimalnego standardu instytucjonalno-usługowego. Wskaźnik mierzony po wystawieniu dokumentów przez odpowiednie jednostki (na poziomie województwa), potwierdzających uzyskanie akredytacji lub certyfikacji. |
| Cel szczegółowy 3: Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób w szczególnym stopniu zagrożonych wykluczeniem społecznym | | |
| produkt | Liczba Romów objętych wsparciem w programie | We wskaźniku należy wykazać Romów (zgodnie z <i>ustawą o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz języku regionalnym z dnia 6 stycznia 2005 r. z późn. zm.</i> stanowiąc mniejszość etniczną), którzy rozpoczęli udział w projekcie. |
| rezultat bezpośredni | Liczba Romów pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek) | Wskaźnik mierzy liczbę Romów pracujących po opuszczeniu projektu. Definicja pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek) zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek)</i> - patrz poniżej. |
| produkt | Liczba więźniów objętych wsparciem w programie | Wskaźnik mierzy liczbę osób odbywających karę pozbawienia wolności, które rozpoczęły udział w projektach. |
| rezultat bezpośredni | Liczba więźniów oraz byłych więźniów pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek) | We wskaźniku należy wykazać więźniów lub byłych więźniów uczestniczących w projekcie podczas odbywania kary pozbawienia wolności, którzy pracują po opuszczeniu projektu. Definicja pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek) zgodnie z definicją wskaźnika wspólnego <i>liczba osób pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek)</i> - patrz poniżej. |
| Cel szczegółowy 4: Zwiększenie zdolności podmiotów polityk publicznych do wdrażania postanowień Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych | | |
| produkt | Liczba instytucji, w których dokonano przeglądu zadań pod kątem dostosowania do postanowień Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych | Instytucje administracji publicznej rządowej i samorządowej, których zadania zostały poddane przeglądowi. Przez przegląd rozumie się dokonanie analizy realizowanych zadań oraz opracowanie zaleceń pod kątem dostosowania do postanowień Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. Wskaźnik mierzony po zakończeniu przeglądu. |
| rezultat bezpośredni | Liczba instytucji, które wykorzystały wypracowane rekomendacje do zmiany w zakresie realizowanych zadań | Instytucje administracji publicznej rządowej i samorządowej, których zadania zostały poddane przeglądowi. Przez przegląd rozumie się dokonanie analizy realizowanych zadań oraz opracowanie zaleceń pod kątem dostosowania do postanowień Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. Sposób pomiaru wskaźnika: Badanie ewaluacyjne. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|---|
| rezultat bezpośredni | Odsetek rekomendacji w zakresie dostosowania polityk publicznych do postanowień Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych przyjętych przez Komitet Koordynacyjny UP | Wskaźnik dotyczy rekomendacji w zakresie dostosowania polityk publicznych do postanowień Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych przyjętych do wdrożenia przez Komitet Koordynacyjny UP. Wskaźnik mierzony po wypracowaniu rekomendacji, przedłożeniu Komitetowi Koordynacyjnemu UP oraz zatwierdzeniu przez KM UP. |
| produkt | Liczba polityk publicznych, odpowiadających działom administracji rządowej, dla których opracowano rekomendacje w zakresie dostosowania polityk do postanowień Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych | Działy administracji definiowane zgodnie z ustawą o działach administracji rządowej art. 5. Zakłada się, że rekomendację będą obejmować: - budownictwo, gospodarkę przestrzenną i mieszkaniową, - informatyzację, - kulturę i ochronę dziedzictwa narodowego, - kulturę fizyczną i sport, - łączność, - oświatę i wychowanie, - pracę, - rozwój regionalny, - transport, - sprawy rodziny, - zabezpieczenie społeczne, - zdrowie, - sprawiedliwość, - szkolnictwo wyższe, - sprawy wewnętrzne. Wskaźnik mierzony jest w momencie opracowania końcowej wersji rekomendacji dla danego działu. |
| produkt | Liczba osób uczestniczących w procesie kształtowania i wdrażania polityk publicznych objętych wsparciem w programie w zakresie zapewnienia równości szans i dostępności dla osób z niepełnosprawnościami | Wskaźnik obejmuje osoby, które rozpoczęły udział w projektach dotyczących tematyki zapewnienia równości szans i dostępności dla osób niepełnosprawnych. |
| rezultat bezpośredni | Liczba osób uczestniczących w procesie kształtowania i wdrażania polityk publicznych, które w wyniku wsparcia EFS nabyły kompetencje w zakresie zapewnienia równości szans i dostępności dla osób z niepełnosprawnościami | Kompetencja to wyodrębniony zestaw efektów uczenia się / kształcenia. Opis kompetencji zawiera jasno określone warunki, które powinien spełniać uczestnik projektu ubiegający się o nabycie kompetencji, tj. wyczerpującą informację o efektach uczenia się dla danej kompetencji oraz kryteria i metody ich weryfikacji. Weryfikacja następuje po otrzymaniu wsparcia. Sposób weryfikacji wynika ze specyfiki efektów uczenia się. W zależności od zapisów wniosku o dofinansowanie i proponowanej kompleksowości wsparcia proces sprawdzenia, czy kompetencje zostały osiągnięte odbywa się po jednej lub kilku formach udzielonego wsparcia. Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie, ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych, ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny, ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się). Uczestnika należy wykazać po zakończeniu udziału we wszystkich formach wsparcia, przewidzianych we wniosku o dofinansowanie, dotyczących zapewnienia równości szans i dostępności dla osób niepełnosprawnych oraz po potwierdzeniu nabycia kompetencji. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|---|
| Cel szczegółowy 5: Podniesienie jakości działań realizowanych przez publiczne i niepubliczne podmioty na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych | | |
| produkt | Liczba wypracowanych instrumentów, wspierających zatrudnienie i utrzymanie się na rynku pracy osób niepełnosprawnych | Wskaźnik mierzy liczbę wypracowanych instrumentów, rozumianych jako pakiety narzędzi skierowanych do poszczególnych aktorów rynku pracy. Poszczególne instrumenty dotyczą: - wspierania pracodawców w zakresie dostosowania do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, pozyskania niepełnosprawnego pracownika, utrzymania w zatrudnieniu przez ograniczenie skutków niepełnosprawności, - wspierania osób niepełnosprawnych w zakresie pozyskania przez nie zatrudnienia, w tym przechodzenia pomiędzy rehabilitacją społeczną a zawodową, - wspierania osób niepełnosprawnych w zakresie podejmowania przez nie działalności gospodarczej. Wskaźnik mierzony po opracowaniu i przyjęciu przez instytucję inicjującą ostatecznej wersji danego instrumentu. |
| rezultat bezpośredni | Liczba wdrożonych instrumentów wspierających zatrudnienie i utrzymanie się na rynku pracy osób niepełnosprawnych | Wskaźnik mierzy liczbę wdrożonych (tj. przeprowadzenie zmiany ustawy, udostępnienie do wykorzystania) instrumentów rozumianych jako pakiety narzędzi, model skierowanych do poszczególnych aktorów rynku pracy. Wskaźnik mierzony w momencie przeprowadzenia zmiany ustawy albo udostępnienia instrumentów do wykorzystania. |
| produkt | Liczba przeprowadzonych analiz rozwiązań ustawowych rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych | Wskaźnik mierzy liczbę przeprowadzonych analiz rozwiązań ustawowych rehabilitacji społecznej, która ma pozwolić na wybranie, modyfikację lub dodanie do istniejącego systemu wsparcia osób niepełnosprawnych instrumentów, będących odrębnymi od systemu zabezpieczenia społecznego, zapewniających możliwie samodzielne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w społeczeństwie. Korzystanie z systemu powinno być uniezależnione od sytuacji materialnej beneficjenta i skierowane na aktywność społeczną. Wskaźnik mierzony po analizie i przyjęciu przez instytucję inicjującą analizy (np. raport). |
| rezultat bezpośredni | Liczba wdrożonych zmian w instrumentach rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych | Wskaźnik odnosi się do wdrożenia (tj. przeprowadzenie zmiany ustawy/aktów wykonawczych) rozwiązań, mających pozwolić na stworzenie spójnego systemu, uniezależniającego otrzymywanie wsparcia od sytuacji materialnej osoby niepełnosprawnej z równoczesnym powiązaniem z jej aktywnością - kompensacją niepełnosprawności. Wskaźnik mierzony po przeprowadzeniu zmiany ustawy/aktów wykonawczych. |
| produkt | Liczba wypracowanych instrumentów pozwalających na precyzyjne identyfikowanie osób, do których ze względu na niepełnosprawność powinny być kierowane instrumenty wsparcia | Wskaźnik mierzy liczbę wypracowanych instrumentów pozwalających na precyzyjne identyfikowanie osób, do których ze względu na niepełnosprawność powinny być kierowane instrumenty wsparcia. Składają się na niego narzędzia pozwalające na ocenę biopsychospołeczną, analizę siatki i rodzaju podmiotów dokonujących oceny oraz umożliwiające wykorzystanie diagnozy dla celów wsparcia. Wskaźnik mierzony po wypracowaniu i przyjęciu przez instytucję inicjującą ostatecznej wersji instrumentów. |
| rezultat bezpośredni | Liczba wdrożonych instrumentów pozwalających na precyzyjne identyfikowanie osób, do których ze względu na niepełnosprawność powinny być kierowane instrumenty wsparcia | Wskaźnik mierzy liczbę wdrożonych (tj. przeprowadzenie zmiany ustawy/aktów wykonawczych) instrumentów pozwalających na precyzyjne identyfikowanie osób, do których ze względu na niepełnosprawność powinny być kierowane instrumenty wsparcia. Składają się na niego narzędzia pozwalające na ocenę biopsychospołeczną, analizę siatki i rodzaju podmiotów dokonujących oceny oraz umożliwiające wykorzystanie diagnozy dla celów wsparcia. Wskaźnik mierzony po przeprowadzeniu zmiany ustawy/aktów wykonawczych. |
| produkt | Liczba osób, stanowiących kadre publicznych i niepublicznych podmiotów działających na rzecz osób niepełnosprawnych, objętych wsparciem w programie | Wskaźnik mierzy liczbę osób stanowiących kadre publicznych i niepublicznych podmiotów działających na rzecz osób niepełnosprawnych, w tym członków zespołów ds. orzekania o niepełnosprawności oraz warsztatów terapii zajęciowej objętych działaniami szkoleniowymi z zakresu zmian organizacyjno-prawnych. Publiczne i niepubliczne podmioty działające na rzecz osób niepełnosprawnych - podmioty lub jednostki organizacyjne, które realizują zadania lub prowadzą działalność na rzecz osób niepełnosprawnych. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|--|
| rezultat bepośredni | Liczba osób, stanowiących kadre publicznych i niepublicznych podmiotów działających na rzecz osób niepełnosprawnych, które w wyniku wsparcia EFS nabyły kompetencje w zakresie zmian organizacyjno-prawnych | Wskaźnik mierzy liczbę osób stanowiących kadre publicznych i niepublicznych podmiotów działających na rzecz osób niepełnosprawnych, w tym członków zespołów ds. orzekania o niepełnosprawności oraz warsztatów terapii zajęciowej objętych działaniami szkoleniowymi z zakresu zmian organizacyjno-prawnych, które w wyniku udzielonego wsparcia nabyły kompetencje w przedmiotowym zakresie. Publiczne i niepubliczne podmioty działających na rzecz osób niepełnosprawnych - jak we wskaźniku produktu: <i>liczba osób, stanowiących kadre publicznych i niepublicznych podmiotów działających na rzecz osób niepełnosprawnych, objętych wsparciem w programie.</i> Kompetencja to wyodrębniony zestaw efektów uczenia się / kształcenia. Opis kompetencji zawiera jasno określone warunki, które powinien spełniać uczestnik projektu, ubiegający się o nabycie kompetencji, tj. wyczerpującą informację o efektach uczenia się dla danej kompetencji oraz kryteria i metody ich weryfikacji. Weryfikacja następuje po otrzymaniu wsparcia. Sposób weryfikacji wynika ze specyfiki efektów uczenia się. W zależności od zapisów wniosku o dofinansowanie i proponowanej kompleksowości wsparcia proces sprawdzenia czy kompetencje zostały osiągnięte odbywa się po jednej lub kilku formach udzielonego wsparcia. Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie, ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych, ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny, ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się). |
| produkt | Opracowany model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy | Wskaźnik mierzy liczbę opracowanych modeli wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy, rozumianych jako zestaw technik i metod, tj. zasad postępowania w zakresie stworzenia optymalnego dla niepełnosprawnego pracownika środowiska pracy. Wskaźnik liczony jest w momencie uzyskania akceptacji ostatecznej wersji modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. |
| rezultat bepośredni | Liczba pracodawców wśród których upowszechniono model wsparcia osób niepełnosprawnych w miejscu pracy | Wskaźnik mierzy liczbę pracodawców wśród których upowszechniono (dystrybucja publikacji zawierającej model, seminaria/spotkania informacyjno doradcze dla pracodawców, kampania informacyjno-promocyjna upowszechniająca model jako źródło dobrych praktyk) we współpracy z partnerami społecznymi, opracowany model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Wskaźnik liczony w momencie dotarcia do pracodawców poprzez dystrybucję publikacji zawierającej model lub w ramach seminariów/spotkań informacyjno doradczych dla pracodawców lub kampanii informacyjno-promocyjnej upowszechniającej model jako źródło dobrych praktyk. |
| produkt | Liczba wypracowanych standardów usług asystenckich świadczonych na rzecz osób niepełnosprawnych | Wskaźnik mierzy liczbę wypracowanych standardów usług asystenckich świadczonych na rzecz osób niepełnosprawnych. Obejmuje wypracowanie, przetestowanie, wdrożenie i upowszechnienie narzędzi służących rekrutacji, w tym opracowania profilu kandydata i zakresu kluczowych kompetencji oraz modułu szkolenia w zakresie niezbędnej wiedzy umożliwiającej świadczenie usług. Standard usługi asystenckiej na rzecz osób niepełnosprawnych - zdefiniowanie usług asystenckich i ustalenie ich zakresu, ustalenie sposobu realizacji usług asystenckich, ustalenie sposobu rekrutacji i szkolenia asystentów, określenie grupy odbiorców usługi, określenie źródeł i sposobu finansowania usług, umiejscowienie usług w systemie wsparcia osób niepełnosprawnych. Wskaźnik mierzony po przyjęciu przez instytucję inicjującą ostatecznej wersji standardu usług asystenckich świadczonych na rzecz osób niepełnosprawnych. |
| rezultat bepośredni | Liczba wdrożonych standardów usług asystenckich świadczonych na rzecz osób niepełnosprawnych | Wskaźnik mierzy liczbę wdrożonych (udostępnienie do wykorzystania, np. za pośrednictwem strony internetowej albo przeprowadzenie zmiany ustawy/aktów wykonawczych) standardów usług asystenckich świadczonych na rzecz osób niepełnosprawnych. Standard usługi asystenckiej na rzecz osób niepełnosprawnych - definiowany jak we wskaźniku: <i>liczba wypracowanych standardów usług asystenckich świadczonych na rzecz osób niepełnosprawnych.</i> Wskaźnik mierzony w momencie udostępnienia do wykorzystania standardów albo przeprowadzenia zmiany ustawy/aktów wykonawczych. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|---|---|
| Wskaźniki wspólne, które mają zastosowanie w powyższych definicjach: | | |
| produkt | Liczba osób pracujących objętych wsparciem w programie (łącznie z pracującymi na własny rachunek) © | <p>Pracujący to osoby w wieku 15 lat i więcej, które wykonują pracę, za którą otrzymują wynagrodzenie, z której czerpią zyski lub korzyści rodzinne lub osoby posiadające zatrudnienie lub własną działalność, które jednak chwilowo nie pracowały ze względu na np. chorobę, urlop, spór pracowniczy czy kształcenie się lub szkolenie.</p> <p>Osoby prowadzące działalność na własny rachunek – prowadzące działalność gospodarczą, gospodarstwo rolne lub praktykę zawodową - są również uznawane za pracujących, o ile spełniony jest jeden z poniższych warunków:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Osoba pracuje w swojej działalności, praktyce zawodowej lub gospodarstwie rolnym w celu uzyskania dochodu, nawet jeżeli przedsiębiorstwo nie osiąga zysków. 2) Osoba poświęca czas na prowadzenie działalności gospodarczej, praktyki zawodowej czy gospodarstwa rolnego, nawet jeżeli nie zrealizowano żadnej sprzedaży lub usług i nic nie wyprodukowano (na przykład: rolnik wykonujący prace w celu utrzymania swojego gospodarstwa; architekt spędzający czas w oczekiwaniu na klientów w swoim biurze; rybak naprawiający łódkę czy siatki rybackie, aby móc dalej pracować; osoby uczestniczące w konwencjach lub seminariach). 3) Osoba jest w trakcie zakładania działalności gospodarczej, gospodarstwa rolnego lub praktyki zawodowej; zalicza się do tego zakup lub instalację sprzętu, zamawianie towarów w ramach przygotowań do uruchomienia działalności. Bezpłatnie pomagający członek rodziny uznawany jest za osobę pracującą, jeżeli wykonywaną przez siebie pracą wnosi bezpośredni wkład w działalność gospodarczą, gospodarstwo rolne lub praktykę zawodową będącą w posiadaniu lub prowadzoną przez spokrewnionego członka tego samego gospodarstwa domowego. Sformułowania zapisane kursywą są identyczne z definicją badania aktywności ekonomicznej ludności (LFS). <p>Bezpłatnie pomagający osobie prowadzącej działalność członek rodziny uznawany jest za „osobę prowadzącą działalność na własny rachunek”.</p> <p>Żołnierze poborowi, którzy wykonywali określoną pracę, za którą otrzymywali wynagrodzenie lub innego rodzaju zysk w czasie tygodnia odniesienia nie są uznawani za "osoby pracujące".</p> <p>Osoby przebywające na urlopie macierzyńskim/ rodzicielskim (rozumianym jako świadczenie pracownicze, który zapewnia płatny lub bezpłatny czas wolny od pracy do momentu porodu i obejmują późniejszą krótkoterminową opiekę nad dzieckiem) są uznawane za „osoby pracujące”.</p> <p>Osoby przebywające na urlopie wychowawczym (rozumianym jako nieobecność w pracy, spowodowaną opieką nad dzieckiem w okresie, który nie mieści się w ramach urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego) są uznawane za „osoby bierne zawodowo”, chyba że są zarejestrowane już jako „osoby bezrobotne” (wówczas status bezrobotnego ma pierwszeństwo).</p> <p>„Zatrudnienie subsydiowane” jest uznawane za "zatrudnienie". Należy je rozumieć jako zachętę do zatrudnienia zgodnie z definicjami Polityki Rynku Pracy (LMP): Zachęty do zatrudnienia obejmują środki, które ułatwiają rekrutację osób bezrobotnych i innych grup docelowych lub pomagają zapewnić ciągłość zatrudnienia osób narażonych na przymusowe zwolnienie z pracy.</p> <p>Zachęty do zatrudnienia odnoszą się do subsydiowania miejsc pracy na otwartym rynku prac, które mogą istnieć lub zostać stworzone bez dotacji publicznych i które, jak należy mieć nadzieję, utrzymają się po okresie subsydiowania. Miejsca pracy, które mogą być subsydiowane, dotyczą zwykle sektora prywatnego, ale do uzyskania wsparcia kwalifikują się również miejsca pracy z sektora publicznego i instytucji niekomercyjnych, przy czym rozróżnienie nie jest wymagane. Środki publiczne w postaci zachęt w zakresie zatrudnienia mają swój udział w kosztach zatrudnienia, przy czym większość tych kosztów nadal ponosi pracodawca. Nie wyklucza to jednak przypadków, kiedy wszystkie koszty pracy pokrywane są przez określony czas ze środków publicznych.</p> <p>http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003H0361:EN:HTML</p> <p>Definicja opracowana na podstawie: Eurostat, badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL).</p> <p>Status na rynku pracy jest określany w dniu rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie.</p> |
| rezultat bezpośredni | Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu © | <p>Osoby, które otrzymały wsparcie Europejskiego Funduszu Społecznego i uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu projektu. <i>Kwalifikacje należy rozumieć jako formalny wynik oceny i walidacji, który uzyskuje się w sytuacji, kiedy właściwy organ uznaje, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się spełniające określone standardy.</i> Wskaźnik mierzony do jednego miesiąca od zakończenia przez uczestnika udziału w projekcie.</p> <p>Źródło: Komisja Europejska, Europejskie Ramy Kwalifikacji http://ec.europa.eu/eqf/terms_en.htm</p> <p>Sformułowania zapisane kursywą są identyczne z definicją Europejskich Ram Kwalifikacji. Wskaźnik ten może być rozbity między poziomami ISCED i EQF, przy czym rejestruje się najwyższy osiągnięty wynik. Wykazywać należy wyłącznie kwalifikacje osiągnięte w wyniku operacji Europejskiego Funduszu Społecznego. Powinny one być zgłaszane tylko raz dla uczestnika/projektu.</p> |

Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 9iv Ułatwienie dostępu do przystępnych cenowo trwałych oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług socjalnych świadczonych w interesie ogólnym

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|---|---|
| Cel szczegółowy 1: Podniesienie kompetencji przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego i kadr systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej | | |
| produkt | Liczba przedstawicieli władz samorządowych szczebla gminnego i powiatowego objętych wsparciem w ramach deinstytucjonalizacji pieczy zastępczej | Deinstytucjonalizacja pieczy zastępczej - proces przechodzenia z form instytucjonalnych do rodzinnych między innymi poprzez zmniejszanie liczby i podwyższenie wieku dzieci przebywających w instytucjonalnej pieczy zastępczej, rozwój rodzinnej pieczy zastępczej oraz podaży usług dla rodzin wychowujących dzieci. Przedstawiciele władz samorządowych - przedstawiciele władzy wykonawczej szczebla gminnego i powiatowego (starosta, wójt, burmistrz, prezydent) bądź organu stanowiącego (tj. rada powiatu, rada gminy). |
| rezultat bezpośredni | Liczba przedstawicieli władz samorządowych szczebla gminnego i powiatowego, które podniosły kompetencje w zakresie deinstytucjonalizacji pieczy zastępczej | Deinstytucjonalizacja pieczy zastępczej oraz przedstawiciele władz samorządowych definiowani jak we wskaźniku produktu: <i>liczba przedstawicieli władz samorządowych szczebla gminnego i powiatowego objętych wsparciem w ramach deinstytucjonalizacji pieczy zastępczej</i> . Kompetencja to wyodrębniony zestaw efektów uczenia się / kształcenia. Opis kompetencji zawiera jasno określone warunki, które powinien spełniać uczestnik projektu, ubiegający się o nabycie kompetencji, tj. wyczerpującą informację o efektach uczenia się dla danej kompetencji oraz kryteria i metody ich weryfikacji. Weryfikacja następuje przed i po otrzymaniu wsparcia. Sposób weryfikacji wynika ze specyfiki efektów uczenia się. W zależności od zapisów wniosku o dofinansowanie i proponowanej kompleksowości wsparcia proces sprawdzenia czy kompetencje zostały osiągnięte odbywa się po jednej lub kilku formach udzielonego wsparcia. Poziom wiedzy uczestników wsparcia w danym zakresie będzie mierzony w testach pre i post. Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie, ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych, ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny, ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się). |
| produkt | Opracowany raport z badań przeprowadzonych w powiatach w zakresie deinstytucjonalizacji pieczy zastępczej | Raport wraz z rekomendacjami - opis narzędzia badawczego wraz z wynikiem przeprowadzonej analizy samorządów powiatowych wraz z rekomendacjami w zakresie kierunków dalszych zmian. Raport z badań w poszczególnych powiatach będzie rozpowszechniany wraz z rekomendacjami w postaci elektronicznej. Pierwszym etapem realizacji projektu (przed wypracowaniem raportu) będzie powstanie narzędzia badania rentowności - narzędzie analizy działań na poziomie konkretnego samorządu szczebla powiatowego mające na celu identyfikację stanu przekształceń i zwiększenie efektywności działań w obszarze deinstytucjonalizacji pieczy zastępczej. Wskaźnik mierzony po uzyskaniu akceptacji raportu z badań przez instytucję inicjującą projekt. |
| produkt | Liczba pracowników instytucji sytemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej objętych wsparciem w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej | Pracownicy instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej to osoby stanowiące kadrę tych instytucji (art. 5 ustawy): (art. 2 ust.3 ustawy): - poziom zadań gminnych: asystenci rodziny, pracownicy placówek wsparcia dziennego w tym: kierownik placówki wsparcia dziennego, wychowawca, psycholog, pedagog, osoba prowadząca terapię, opiekun dziecięcy, rodziny wspierające oraz inne osoby prowadzące pracę z rodziną lub zajmujące i opieką i pomocą w opiece i wychowaniu dziecka. - poziom powiatów: koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej, pracownicy organizator rodzinnej pieczy zastępczej, pracownicy powiatowego centrum pomocy rodzinie zaangażowani w realizację zadań organizacji pieczy zastępczej, pracownicy placówek opiekuńczo – wychowawczych w tym: dyrektor placówek opiekuńczo wychowawczych, pedagog, psycholog, osoba prowadząca terapię, opiekun dziecięcy, pracownik socjalny, rodziny zastępcze oraz prowadzący rodzinne domy dziecka - poziom województwa (marszałek): pracownicy regionalnych placówek opiekuńczo-terapeutycznych, interwencyjnych ośrodków preadopcyjnych oraz ośrodków adopcyjnych - poziom wojewody: pracownicy wojewody realizujący zadania zakresu wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej. |
| rezultat bezpośredni | Liczba pracowników instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej, którzy podnieśli kompetencje w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej | Pracownicy instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej definiowani jak we wskaźniku: <i>liczba pracowników instytucji systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej objętych wsparciem w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej</i> . Kompetencja to wyodrębniony zestaw efektów uczenia się / kształcenia. Opis kompetencji zawiera jasno określone warunki, które powinien spełniać uczestnik projektu, ubiegający się o nabycie kompetencji, tj. wyczerpującą informację o efektach uczenia się dla danej kompetencji oraz kryteria i metody ich weryfikacji. Weryfikacja następuje przed i po otrzymaniu wsparcia. Sposób weryfikacji wynika ze specyfiki efektów uczenia się. W zależności od zapisów wniosku o dofinansowanie i proponowanej kompleksowości wsparcia proces sprawdzenia czy kompetencje zostały osiągnięte odbywa się po jednej lub kilku formach udzielonego wsparcia. Poziom wiedzy uczestników wsparcia w danym zakresie będzie mierzony w testach pre i post. Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie, ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych, ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny, ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się). |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|---|---|
| Cel szczegółowy 2: Standaryzacja jakości usług asystenckich i opiekuńczych dla osób o różnym stopniu niesamodzielności | | |
| produkt | Liczba wypracowanych standardów usług asystenckich i opiekuńczych dla osób o różnym stopniu niesamodzielności | Standard to podstawowe wymogi, które powinna spełniać usługa danego typu. Usługi mają charakter usług opiekuńczych i asystenckich dla osób o różnym poziomie niesamodzielności. Standard powinien odnosić się do każdego elementu usługi. Przez usługi asystenckie i opiekuńcze rozumie się usługi świadczone osobom w miejscu ich zamieszkania. Przez upowszechnienie rozumie się upowszechnienie wyników przeprowadzonych badań diagnostycznych i ewaluacyjnych (diagnoza-stan obecny; stan na koniec okresu programownia). Ponadto, upowszechnienie obejmuje upowszechnienie opracowanych 4 raportów monitorujących (w latach 2015, 2017, 2019, 2021) wdrożenie standardów. Częstotliwość raportów: czterokrotnie, w latach 2015, 2017, 2019, 2021 Częstotliwość realizacji badań: dwukrotnie, w 2015 r. oraz w 2021 r. po zakończeniu okresu programowania. Wskaźnik mierzony po wypracowaniu i przyjęciu standardu przez instytucję inicjującą, monitoring liczby szkoleń w zakresie standardu usług. |
| produkt | Liczba wypracowanych standardów kształcenia usług asystenckich i opiekuńczych dla osób o różnym stopniu niesamodzielności | Przez standard kształcenia rozumie się zakres wiedzy, w tym medycznej, komunikacji społecznej i umiejętności praktycznych, jakie musi posiadać asystent/opiekun oraz sposoby potwierdzenia kwalifikacji do realizacji usług na rzecz osoby o różnym poziomie niesamodzielności. Usługi mają charakter usług opiekuńczych i asystenckich dla osób o różnym poziomie niesamodzielności. Wskaźnik mierzony po wypracowaniu i przyjęciu przez instytucję inicjującą standardu, monitoring liczby osób kształcących się w zakresie usług zgodnych ze standardem. |
| rezultat bezpośredni | Liczba osób, które uczestniczyły w szkoleniach w zakresie usług asystenckich i opiekuńczych zgodnie z wypracowanymi standardami kształcenia oraz standardami usług jako efekt wdrożenia wypracowanych standardów | Usługi asystenckie i opiekuńcze zgodnie z definicją we wskaźniku: <i>liczba wypracowanych standardów usług asystenckich i opiekuńczych dla osób o różnym stopniu niesamodzielności</i> . Wskaźnik mierzony w momencie zakończenia udziału w szkoleniu. |
| produkt | Liczba wypracowanych modelowych rozwiązań w zakresie sprawowania opieki wspierających aktywność zawodową i ograniczających ubóstwo | Modelowe rozwiązania związane z opieką wspierającą aktywność zawodową i ograniczające ubóstwo – dwa rekomendowane rozwiązania wybrane ze wstępnie wypracowanych w ramach projektu "Formalne i nieformalne instytucje opieki w Polsce. Etap pierwszy prac", realizowanego w perspektywie 2007-2013. Rozwiązania będą m.in. proponowały wykorzystanie i zaktywizowanie środowiska lokalnego. Wskaźnik mierzony po przyjęciu modelowego rozwiązania przez instytucję inicjującą projekt. |
| rezultat bezpośredni | Liczba powiatów, w których przetestowano modelowe rozwiązania związane z opieką wspierającą aktywność zawodową i ograniczające ubóstwo | Powiat – jednostka samorządu terytorialnego, która była objęta badaniem w ramach projektu „Formalne i nieformalne...”. Powiaty położone są w różnych województwach i charakteryzują się zróżnicowaną sytuacją w zakresie oszacowań podaży instytucji opieki i popytu na opiekę. Modelowe rozwiązania związane z opieką wspierającą aktywność zawodową i ograniczające ubóstwo – dwa rekomendowane rozwiązania, wybrane ze wstępnie wypracowanych w ramach projektu "Formalne i nieformalne instytucje opieki w Polsce. Etap pierwszy prac", realizowanego w perspektywie 2007-2013 Testowanie - inaczej pilotaż - wdrożenie rozwiązań na małą skalę i ocena ich skuteczności, kończące się przygotowaniem raportu ewaluacyjnego i rekomendacji w zakresie ewentualnej koniecznej poprawy tych rozwiązań oraz kluczowych warunków niezbędnych do zaimplementowania ich na szerszą skalę. Wskaźnik mierzony jest po zakończeniu udziału w projekcie poprzez przetestowanie modelowych rozwiązań. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|---|---|
| Cel szczegółowy 3: Rozwój form mieszkalnictwa wspomagane na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym jako forma deinstytucjonalizacji | | |
| produkt | Liczba opracowanych standardów na rzecz deinstytucjonalizacji usług | <p>Rozwiązanie zgodne z ideą deinstytucjonalizacji usług, tj. przejścia od świadczenia usług w formach instytucjonalnych (stacjonarnych) do usług świadczonych w środowisku. Usługi w mieszkaniach chronionych, które nie są instytucjonalną formą pomocy społecznej, mają służyć przygotowaniu osoby do lub rodziny do prowadzenia samodzielnego życia lub zapewnić wsparcie tym, którzy nie potrzebują całonocnej opieki, ale wymagają częściowej pomocy. Prowadzenie mieszkań chronionych odbywa się nie w dużych instytucjach/ obiektach, ale w warunkach jak najbliższych środowisku lokalnemu: mieszkaniach, segmentach mieszkalnych, niewielkich budynkach. Ta forma wsparcia jest skierowana m. in. na integrację osoby lub rodziny ze środowiskiem lokalnym. Osoby przebywające w mieszkaniu chronionym, przy pomocy specjalistów, organizują swoje codzienne życie, prowadzą gospodarstwo domowe, uczestniczą w różnego rodzaju formach aktywności.</p> <p>W ramach procesu uwzględniono rozwój mieszkalnictwa wspieranego - indywidualnego i grupowego, w tym chronionego jako kierunku realizacji zapewnienia wsparcia w środowisku a nie placówkach instytucjonalnych. Aby zapewnić optymalne warunki do realizacji tego celu konieczne jest określenie standardów usług. Standardy te dotyczą zakresu i rodzaju świadczonego wsparcia, niezbędnej kadry do realizacji usług, trybu kierowania i zasad korzystania z tej formy pomocy, warunków pobytu w mieszkaniu chronionym, biorąc pod uwagę potrzeby i możliwości osób i rodzin oraz konieczność poszanowania ich praw. W zależności od rodzaju świadczonych usług i celu udzielania wsparcia w tych mieszkaniach określone zostaną 2 warianty świadczenia usług (czasowe lub stałe):</p> <ul style="list-style-type: none"> • usługi w mieszkaniach treningowych – pobyt czasowy - różnego rodzaju usługi w formie treningów, nauki samodzielności, poradnictwa, pracy socjalnej, zmierzające do całkowitego usamodzielnienia dla różnych kategorii osób. Kierowana wyłącznie do osób rokujących szanse na całkowite lub częściowe usamodzielnienie (w zależności od możliwości) i uczestnictwo w życiu społecznym, co w efekcie przyczyni się do wyjścia tych osób ze sfery wykluczenia społecznego. • usługi w mieszkaniach wspomaganych – pobyt stały dla osób starszych i niepełnosprawnych, częściowo niesamodzielnych i wymagających wsparcia w formie usług opiekuńczych. Ścisłe powiązana ze stałym świadczeniem określonych minimalnych usług, niezbędnych osobom starszym i niepełnosprawnym w warunkach dających im poczucie bezpieczeństwa życiowego. <p>Rozwiązania deinstytucjonalizacji dotyczyć będą wsparcia grup odbiorców o specyficznych potrzebach, ale niewymagających całonocnej opieki, m.in. osób z różnymi rodzajami sprzężonych niepełnosprawności, osób z chorobą Alzheimera, osób autystycznych, osób z zespołem Downa, osób z zaburzeniami psychicznymi, osób z niepełnosprawnością intelektualną, osób starszych.</p> <p>Wskaźnik mierzony jest po przyjęciu przez instytucję inicjującą opracowanych w formie raportu produktów.</p> |
| rezultat bezpośredni | Liczba gminnych jednostek samorządu terytorialnego, które pilotażowo wdrożyły standardy w obszarze deinstytucjonalizacji | <p>Standardy to nowe rozwiązanie w obszarze deinstytucjonalizacji - zdefiniowane we wskaźniku: <i>liczba opracowanych standardów na rzecz deinstytucjonalizacji usług</i>.</p> <p>Pilotażowe wdrożenie: .przetestowanie w jednostkach samorządu wypracowanych rozwiązań</p> <p>Wskaźnik mierzony jest po zakończeniu udziału w pilotażu.</p> |

Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 9v *Wspieranie przedsiębiorczości społecznej i integracji zawodowej w przedsiębiorstwach społecznych oraz ekonomii społecznej i solidarnej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia*

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|---|
| Cel szczegółowy 1: Wzrost liczby podmiotów ekonomii społecznej korzystających ze zwrotnych instrumentów finansowych | | |
| produkt | Liczba podmiotów ekonomii społecznej, które skorzystały ze zwrotnych instrumentów finansowych w programie | Podmioty ekonomii społecznej definiowane zgodnie z <i>Wytycznymi w zakresie zasad realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na lata 2014-2020</i> , które uzyskały wsparcie w ramach zwrotnych instrumentów finansowych, tj. pożyczek, poręczeń i reporeczeń, social venture capital w ramach programu. Moment i sposób pomiaru wskaźnika: Podmiot ekonomii społecznej wykazywany jest 4 tygodnie po przystąpieniu do korzystania z instrumentu finansowego. W przypadku, kiedy podmiot ekonomii społecznej korzysta z kilku różnych instrumentów finansowych, bądź kilkukrotnie z tego samego instrumentu finansowego, projektodawca ma obowiązek wykazywania typu oraz liczby udzielonych instrumentów finansowych ogółem, oraz z uwzględnieniem liczby instrumentów finansowych udzielonych poszczególnym podmiotom ekonomii społecznej. |
| rezultat bezpośredni | Liczba miejsc pracy utworzonych w podmiotach ekonomii społecznej | Wskaźnik liczy liczbę utworzonych miejsc pracy i obejmuje podmioty, które otrzymały wsparcie z EFS. Liczba miejsc pracy obejmuje osoby, które zostały zatrudnione na nowoutworzonych stanowiskach pracy w podmiotach ekonomii społecznej na podstawie umowy o pracę (w rozumieniu Kodeksu pracy, ustawy o spółdzielniach socjalnych, ustawy prawo spółdzielcze). We wskaźniku mogą być wykazane miejsca utworzone w ramach projektu przez podmioty ekonomii społecznej dla osób niebędących uczestnikami projektu. W przypadku utworzenia miejsca pracy, a następnie rozwiązania stosunku pracy oraz zatrudnienia kolejnej osoby, liczba utworzonych miejsc pracy nie ulega zmianie. Podmioty ekonomii społecznej należy definiować zgodnie z <i>Wytycznymi w zakresie zasad realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na lata 2014-2020</i> . Projektodawca wykazuje miejsce pracy po jego utworzeniu np. podpisaniu umowy o pracę. |
| rezultat długoterminowy | Liczba miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy, utworzonych w podmiotach ekonomii społecznej | Wskaźnik mierzy trwałość miejsc pracy utworzonych w podmiotach ekonomii społecznej ze środków EFS. Wskaźnik określa liczbę miejsc pracy istniejących co najmniej 30 miesięcy od dnia utworzenia, w ramach udzielonego wsparcia w Programie. We wskaźniku mogą być wykazane miejsca utworzone w ramach projektu przez podmioty ekonomii społecznej dla osób niebędących uczestnikami projektu. Podmioty ekonomii społecznej należy definiować zgodnie z <i>Wytycznymi w zakresie zasad realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na lata 2014-2020</i> . Podstawą wyliczenia wskaźnika jest badanie ewaluacyjne. Sposób pomiaru wskaźnika powinien być zgodny z metodologią pomiaru trwałości utworzonych miejsc pracy określonej w załączniku dot. pomiaru rezultatów długoterminowych do <i>Wytycznych dot. monitorowania postępu rzeczowego w perspektywie finansowej 2014-2020</i> . |
| Cel szczegółowy 2: Wzrost efektywności systemu wsparcia dla podmiotów ekonomii społecznej | | |
| produkt | Liczba przedsiębiorstw społecznych, których pracownicy zostali objęci wsparciem szkoleniowym w zakresie prawa zamówień publicznych | Przedsiębiorstwo społeczne należy definiować zgodnie z <i>Wytycznymi w zakresie zasad realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na lata 2014-2020</i> . Wskaźnik dotyczy przedsiębiorstw społecznych, których pracownicy rozpoczęli udział w szkoleniach w obszarze zamówień publicznych. |
| rezultat bezpośredni | Liczba przedsiębiorstw społecznych, które po opuszczeniu programu zwiększyły częstotliwość udziału w postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego | Liczba przedsiębiorstw społecznych (zgodnie z <i>Wytycznymi w zakresie zasad realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na lata 2014-2020</i>), które rozpoczęły udział w procedurach przetargowych lub zwiększyły liczbę ofert (po ukończeniu szkolenia z zakresu zamówień publicznych przez pracownika tych instytucji). Podstawą wyliczenia wskaźnika jest badanie ewaluacyjne. |
| produkt | Liczba klastrów, do których przystąpiły podmioty ekonomii społecznej | Klaster - skoncentrowana przestrzennie (geograficznie) grupa przedsiębiorstw pochodzących z tego samego lub pokrewnych sektorów, a także instytucji i organizacji, powiązanych ze sobą siecią pionowych i poziomych zależności, konkurujących i współpracujących ze sobą. Podmioty ekonomii społecznej w ramach programu przystępować będą do istniejących i/lub tworzonych klastrów. Podmioty ekonomii społecznej należy definiować zgodnie z <i>Wytycznymi w zakresie zasad realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na lata 2014-2020</i> . Wskaźnik mierzony jest po przystąpieniu podmiotu ekonomii społecznej do klastra. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|---|---|
| produkt | Liczba systemów franczyzowych dostosowanych dla podmiotów ekonomii społecznej | System franczyzowy - system sprzedaży towarów, usług lub technologii, który jest oparty na ściśle i ciągłej współpracy pomiędzy prawnie i finansowo odrębnymi i niezależnymi przedsiębiorstwami: franczyzodawcą i jego indywidualnymi franczyzobiorcami. Dostosowanie systemu do podmiotów ekonomii społecznej oznacza modyfikację już istniejących form franczyzowych w sposób uwzględniający specyfikę podmiotów ekonomii społecznej, prowadzącą do upowszechniania ich udziału w danym systemie. Podmioty ekonomii społecznej należy definiować zgodnie z <i>Wytycznymi w zakresie zasad realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na lata 2014-2020</i> . Wskaźnik mierzony jest po zatwierdzeniu produktu (koncepcji systemu franczyzowego) przez instytucję inicjującą. |
| rezultat bezpośredni | Liczba podmiotów ekonomii społecznej zrzeszonych w ponadregionalnych sieciach | Liczba podmiotów ekonomii społecznej należących do klastra lub systemu franczyzowego. Klaster - zgodnie z definicją wskazaną we wskaźniku: <i>liczba klastrów, do których przystąpiły podmioty ekonomii społecznej</i> . System franczyzowy - zgodnie z definicją wskazaną we wskaźniku: <i>liczba systemów franczyzowych dostosowanych dla podmiotów ekonomii społecznej</i> . Podmioty ekonomii społecznej należy definiować zgodnie z <i>Wytycznymi w zakresie zasad realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na lata 2014-2020</i> . Wskaźnik mierzony jest po przystąpieniu podmiotu ekonomii społecznej do sieci. |
| produkt | Liczba stworzonych i/lub wspartych systemów certyfikacji w obszarze ekonomii społecznej obejmujących zasięgiem cały kraj | Liczba systemów certyfikacji odnoszących się do usług i produktów świadczonych przed podmioty ekonomii społecznej, a także jakości polityk publicznych w obszarze ekonomii społecznej w jednostkach samorządu terytorialnego. Przez utworzenie systemu certyfikacji rozumie się opracowanie procedury, w wyniku której instytucja niezależna od organizacji poddawanej certyfikacji udziela pisemnego zapewnienia, że należycie zidentyfikowany produkt, usługa lub proces są zgodne z określoną normą. Wiąże się bezpośrednio ze określonym rodzajem audytu zewnętrznego tzw. audytem certyfikującym, przeprowadzanym na opracowanych w ramach systemu zasadach. Przez wsparcie systemu certyfikacji rozumie się udzielenie w ramach projektu wsparcia merytorycznego, materialnego, organizacyjnego oraz upowszechnienie istniejącego systemu. Wsparcie systemu certyfikacji może obejmować także wypracowanie oraz wdrożenie koncepcji modyfikacji istniejącego systemu. Podmioty ekonomii społecznej należy definiować zgodnie z <i>Wytycznymi w zakresie zasad realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na lata 2014-2020</i> . Wskaźnik mierzony jest po zatwierdzeniu produktu dot. utworzenia bądź wsparcia systemu certyfikacji przez instytucję inicjującą. |
| rezultat bezpośredni | Liczba podmiotów, które otrzymały certyfikat jakości w obszarze ekonomii społecznej | Liczba podmiotów, w tym podmiotów ekonomii społecznej oraz jednostek samorządu terytorialnego, które otrzymały certyfikat jakości. Certyfikat jakości - dokument stwierdzający zgodność produktów, usług, procesów z jakością deklarowaną przez podmiot i określoną w zasadach udzielania certyfikatu. Wskaźnik mierzony jest po udzieleniu certyfikatu. |
| produkt | Liczba opracowanych narzędzi do monitorowania sektora ekonomii społecznej na poziomie centralnym oraz koordynacji na poziomie regionalnym i lokalnym | Wskaźnik dotyczy narzędzia do monitorowania kondycji sektora ekonomii społecznej, grupującego dostępne dane oraz umożliwiającego prowadzenie odrębnych badań, a także ujednolicejającego i zbierającego dane z regionów oraz narzędzia umożliwiającego tworzenie programów ekonomii społecznej na poziomie regionalnym i lokalnym. Wskaźnik mierzony jest po akceptacji produktu przez instytucję inicjującą. |
| rezultat bezpośredni | Liczba jednostek samorządu terytorialnego na poziomie regionu, które skorzystały z doradztwa w zakresie narzędzia do tworzenia programów ekonomii społecznej | Liczba jednostek samorządu terytorialnego na poziomie regionu, które otrzymały wsparcie doaradcze w zakresie stosowania i upowszechniania na poziomie powiatów i gmin narzędzia do tworzenia programów ekonomii społecznej. Wskaźnik mierzony jest po zakończeniu świadczenia usługi doradczej. |
| produkt | Liczba pracowników ośrodków wsparcia ekonomii społecznej objętych wsparciem w zakresie standardów usług oraz zamówień publicznych | Przez ośrodek wsparcia ekonomii społecznej (OWES) rozumie się wyodrębnioną jednostkę podmiotu lub partnerstwa/konsorcjum podmiotów, realizującą usługi wsparcia ekonomii społecznej, nie działającą dla osiągnięcia zysku lub przeznaczającą zysk na działania OWES. Liczba pracowników OWES, które otrzymały akredytację lub które zamierzają ubiegać się o akredytację, przeszkolonych w zakresie objętych standaryzacją. Akredytacja - proces obejmujący etapową weryfikację spełnienia standardów OWES, zakończony stwierdzeniem pozytywnego lub negatywnego wyniku procedury. Wskaźnik mierzony jest po przystąpieniu pracownika OWES do szkolenia. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|---|---|
| rezultat bezpośredni | Liczba pracowników ośrodków wsparcia ekonomii społecznej, którzy w wyniku wsparcia EFS podnieśli kompetencje w zakresie standardów usług oraz zamówień publicznych | OWES - zgodnie z definicją wskazaną we wskaźniku: <i>liczba pracowników ośrodków wsparcia ekonomii społecznej objętych wsparciem w zakresie standardów usług oraz zamówień publicznych</i> . Kompetencja to wyodrębniony zestaw efektów uczenia się / kształcenia. Opis kompetencji zawiera jasno określone warunki, które powinien spełniać uczestnik projektu, ubiegający się o nabycie kompetencji, tj. wyczerpującą informację o efektach uczenia się dla danej kompetencji oraz kryteria i metody ich weryfikacji. Weryfikacja następuje przed i po otrzymaniu wsparcia. Sposób weryfikacji wynika ze specyfiki efektów uczenia się. W zależności od zapisów wniosku o dofinansowanie i proponowanej kompleksowości wsparcia proces sprawdzenia czy kompetencje zostały osiągnięte odbywa się po jednej lub kilku formach udzielonego wsparcia. Liczba pracowników OWES, biorących udział w szkoleniu, których kompetencje w zakresie standardów usług oraz zamówień publicznych zostały podniesione. Poziom wiedzy uczestników wsparcia w danym zakresie będzie mierzony w testach pre i post. Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie, ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych, ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny, ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się). |
| rezultat bezpośredni | Liczba konsultantów regionalnych przygotowanych do świadczenia usług w zakresie udziału w zamówieniach publicznych | Liczba osób, które po ukończeniu szkoleń, są przygotowane do świadczenia doradztwa w zakresie zamówień publicznych na poziomie regionu. Moment i sposób pomiaru wskaźnika: Wskaźnik mierzony jest na podstawie danych projektodawcy, dotyczących liczby osób, które po zakończeniu szkoleń uzyskały pozytywny wynik weryfikacji stopnia nabycia wiedzy i kompetencji. Poziom wiedzy uczestników wsparcia w danym zakresie będzie mierzony w testach pre i post. |
| produkt | Liczba audytów przeprowadzonych w ośrodkach wsparcia ekonomii społecznej w celu uzyskania akredytacji | OWES - zgodnie z definicją wskazaną we wskaźniku: <i>liczba pracowników ośrodków wsparcia ekonomii społecznej objętych wsparciem w zakresie standardów usług oraz zamówień publicznych</i> . Liczba audytów w zakresie jednego z trzech oferowanych rodzajów usług na rzecz rozwoju ekonomii społecznej (1. usługi animacji lokalnej i promocji ekonomii społecznej; 2. usługi wsparcia powstawania podmiotów ekonomii społecznej; 3. usługi doradztwa biznesowego dla istniejących przedsiębiorstw społecznych). Wskaźnik mierzony jest po zakończeniu audytu. |
| rezultat bezpośredni | Liczba ośrodków wsparcia ekonomii społecznej, które uzyskały akredytację dot. świadczenia usług na rzecz podmiotów ekonomii społecznej | OWES - zgodnie z definicją wskazaną we wskaźniku: <i>liczba pracowników ośrodków wsparcia ekonomii społecznej objętych wsparciem w zakresie standardów usług oraz zamówień publicznych</i> . Liczba OWES, które pozytywnie przeszły proces akredytacji. Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej świadczyć (samodzielnie lub w konsorcjum) będzie 3 rodzaje usług: 1. usługi animacji lokalnej i promocji ekonomii społecznej; 2. usługi wsparcia powstawania podmiotów ekonomii społecznej; 3. usługi doradztwa biznesowego dla istniejących przedsiębiorstw społecznych. Wskaźnik mierzony jest po uzyskaniu akredytacji. |
| produkt | Opracowany pakiet edukacyjny do wykorzystania przez nauczycieli | Pakiet edukacyjny w zakresie ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej do wykorzystania przez nauczycieli szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, zawierający scenariusze lekcji, bajki, gry, etc., przetestowany i zmodyfikowany w wyniku pilotażu. Wskaźnik mierzony jest po fazie pilotażu, po zatwierdzeniu produktu przez uprawnioną instytucję nadzorującą merytorycznie realizację projektu. |
| rezultat bezpośredni | Liczba szkół, które pilotażowo wdrożyły pakiet edukacyjny dot. ekonomii społecznej | Liczba szkół, biorących udział w konsultowaniu i pilotażowym wdrażaniu pakietu edukacyjnego. Pilotażowe wdrożenie - przeprowadzenie pełnego cyklu zajęć w okresie 1 roku szkolnego. Wskaźnik mierzony jest po fazie konsultacji i pilotażu, po zakończeniu pełnego cyklu zajęć trwającego 1 rok szkolny. |

Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 10i ograniczenie i zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej oraz zapewnianie równego dostępu do dobrej jakości wczesnej edukacji elementarnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego, z uwzględnieniem formalnych, nieformalnych i pozaformalnych ścieżek kształcenia umożliwiających ponowne podjęcie kształcenia i szkolenia

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|--|---|
| Cel szczegółowy 1: Poprawa funkcjonowania i zwiększenie wykorzystania systemu wspomagania szkół w zakresie kompetencji kluczowych uczniów niezbędnych do poruszania się na rynku pracy (ICT, matematyczno-przyrodniczych, języków obcych), nauczania eksperymentalnego, właściwych postaw (kreatywności, innowacyjności, pracy zespołowej) oraz metod zindywidualizowanego podejścia do ucznia | | |
| produkt | Liczba pracowników systemu wspomagania szkół oraz trenerów objętych wsparciem w zakresie określonym w programie | Osoby objęte wsparciem to nauczyciele oraz specjaliści pracujący w: - poradniach psychologiczno-pedagogicznych (rozporządzenie MEN z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, Dz. U. poz. 199), - bibliotekach pedagogicznych (rozporządzenie MEN – z dnia 28 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych bibliotek pedagogicznych, Dz. U. poz. 369), - placówkach doskonalenia nauczycieli, nauczycieli będących doradcami metodycznymi (rozporządzenie MEN z 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli, Dz. U. Nr 200. poz. 1537 i z 2012 r. poz. 1196), a także indywidualni specjaliści i trenerzy. Wsparcie obejmuje szkolenia i doradztwo dla pracowników systemu wspomagania pracy szkoły i organów prowadzących oraz trenerów z zakresu: kompetencji kluczowych uczniów niezbędnych do poruszania się po rynku pracy (ICT, matematyczno-przyrodniczych, języków obcych), nauczania eksperymentalnego, właściwych postaw (kreatywności, innowacyjności, pracy zespołowej) oraz metod zindywidualizowanego podejścia do ucznia (w tym narzędzi oceny jakości pracy szkoły). |
| produkt | Liczba szkół objętych wsparciem w celu przygotowania i doskonalenia zawodowego nauczycieli (szkoła ćwiczeń) w zakresie określonym w programie | Szkoła ćwiczeń to szkoła lub placówka, która pełni funkcję szkoły ćwiczeń, czyli wspólnie z uczelnią prowadzi kształcenie praktyczne dla studentów kierunków nauczycielskich oraz doskonalenie praktyczne dla nauczycieli, rozwija i doskonali metody pracy z uczniami. Wsparcie w zakresie tworzenia szkół ćwiczeń obejmuje: • przygotowanie szkół do prowadzenia doskonalenia zawodowego nauczycieli w ramach szkół ćwiczeń, • przygotowanie programów doskonalenia zawodowego nauczycieli, • szkolenia dla trenerów szkół ćwiczeń z zakresu metod i form pracy dydaktycznej, • doskonalenie zawodowe nauczycieli w ramach szkół ćwiczeń z zakresu: kompetencji kluczowych uczniów niezbędnych do poruszania się po rynku pracy (ICT, matematyczno-przyrodniczych, języki obce), nauczania eksperymentalnego, właściwych postaw (kreatywności, innowacyjności, pracy zespołowej) oraz metod zindywidualizowanego podejścia do ucznia. |
| produkt | Liczba przedstawicieli kadry kierowniczej systemu oświaty objętych wsparciem w zakresie określonym w programie | Osoby objęte wsparciem to: - dyrektorzy i wicedyrektorzy - osoby pełniące tę funkcję lub przygotowujące się do jej pełnienia, - przedstawiciele organów prowadzących - osoby z zarządów JST odpowiedzialne za sprawy oświaty, osoby z urzędów JST odpowiedzialne za sprawy oświaty na terenie danej JST. - przedstawiciele organów nadzoru - osoby współpracujące bezpośrednio z kadrą zarządzającą szkoł i placówek w ramach nadzoru pedagogicznego. Wsparcie obejmuje szkolenia i doradztwo dla kadry kierowniczej systemu oświaty (w tym kadry JST) pod kątem kształtowania umiejętności przywódczych potrzebnych w procesie rozwijania kompetencji kluczowych uczniów niezbędnych do poruszania się na rynku pracy (ICT, matematyczno-przyrodniczych, języków obcych), nauczania eksperymentalnego, właściwych postaw uczniów (kreatywności, innowacyjności, pracy zespołowej) oraz metod zindywidualizowanego podejścia do ucznia. |
| rezultat długoterminowy | Odsetek szkół korzystających z kompleksowego modelu wspierania pracy szkoły dzięki wsparciu z EFS | Wskaźnik mierzy udział szkół i placówek, w tym przedszkoli, które przeszły przynajmniej jeden cykl kompleksowego wspierania pracy szkoły w ogólnej liczbie podmiotów. Wskaźnik obejmuje szkoły i placówki, które przeprowadzą roczny projekt rozwojowy (od diagnozy, poprzez określanie celów o rozwoju, planowaniu działań, ich wdrażania, do podsumowania całego procesu). Udzielane wspomaganie szkole powinno być realizowane zgodnie z przepisami: rozporządzenia MEN z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych (Dz. U. poz. 199), rozporządzenie MEN z 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. z 2014 r. poz. 1041) i rozporządzenie MEN z dnia 28 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych bibliotek pedagogicznych (Dz. U. poz. 369). Pomiar wskaźnika jest prowadzony na podstawie badania ewaluacyjnego na reprezentatywnej próbie szkół co dwa lata. |
| produkt | Liczba opracowanych i wdrożonych dzięki EFS zestawów narzędzi diagnostycznych wspierających pomoc psychologiczno-pedagogiczną dla uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych | Zestaw narzędzi diagnostycznych wspierających pomoc psychologiczno-pedagogiczną to szereg instrumentów służących do diagnozy charakterystyk poznawczych i rozwoju społeczno-emocjonalnego oraz do wykrywania zaburzeń uczenia się (np. miary zdolności pamięci roboczej, pamięci prospektywnej, rozwoju społecznego, umiejętności planowania, skali samoregulacji, radzenia sobie z porażkami, test rozwoju językowego, testy fonologiczne, skala obserwacji dla nauczycieli do wykrywania dzieci z ryzykiem zaburzeń), dostosowanych do danego etapu edukacji, a także metody pracy z uczniami zmierzające do ograniczenia zidentyfikowanych deficytów. Zestaw narzędzi diagnostycznych po opracowaniu będzie podlegał standaryzacji i normalizacji, co pozwoli uznać narzędzia jako trafne i rzetelne w zakresie wnioskowania o cechach dzieci i młodzieży w populacji polskiej (zakończenie etapu opracowania narzędzi). Etap wdrożenia narzędzi będzie obejmował przygotowanie specjalistów do posługiwania się tymi narzędziami w ramach wypracowanych standardów postępowania diagnostycznego jednolitych dla całego kraju. Wsparcie obejmuje opracowanie i upowszechnienie narzędzi wspierających pomoc psychologiczno-pedagogiczną na każdym etapie edukacyjnym w zakresie problematyki ucznia o specjalnych potrzebach edukacyjnych i ucznia młodszego. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|--|---|
| produkt | Liczba pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych objętych wsparciem w programie w zakresie pomocy dla uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych | Specjaliści pracujący w poradniach psychologiczno-pedagogicznych (<i>rozporządzenie MEN z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych, Dz. U. poz. 199</i>), objęci wsparciem w zakresie problematyki ucznia o specjalnych potrzebach edukacyjnych i ucznia młodszego oraz wspierania pracy szkoły przy wykorzystaniu zestawów narzędzi diagnostycznych, wypracowanych w programie. Przeszkoleni specjaliści zostaną przygotowani do szkolenia pozostałych pracowników poradni. Wsparcie obejmuje doradztwo i szkolenia w zakresie: • diagnozowania indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych dzieci i młodzieży, • wspomagania dzieci i młodzieży odpowiednio do ich potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych, • opracowywanie opinii i orzeczeń zawierających wskazania do pracy nauczyciela z dzieckiem w przedszkolu, szkole, placówce, • opracowywanie rocznego programu wspomagania pracy przedszkoli, szkół i placówek opartego na wewnętrznej diagnozie, • organizowanie sieci współpracy i samokształcenia dla specjalistów zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach. |
| rezultat długoterminowy | Odsetek poradni psychologiczno-pedagogicznych wypracowane narzędzia do pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych dzięki wsparciu z EFS | Wskaźnik mierzy udział poradni psychologiczno-pedagogicznych deklarujących wykorzystanie wypracowanych w programie narzędzi wspierających pracę z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych w ogólnej liczbie poradni psychologiczno-pedagogicznych, z co najmniej 25% uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Pomiar wskaźnika jest prowadzony na podstawie badania ewaluacyjnego na reprezentatywnej próbie poradni co dwa lata. |
| Cel szczegółowy 2: Zwiększenie wykorzystania przez szkoły i placówki zmodernizowanych treści, narzędzi i zasobów wspierających proces kształcenia ogólnego w zakresie kompetencji kluczowych uczniów niezbędnych do poruszania się na rynku pracy (ICT, matematyczno-przyrodniczych, języki obce), nauczania eksperymentalnego, właściwych postaw (kreatywności, innowacyjności, pracy zespołowej) oraz metod zindywidualizowanego podejścia do ucznia | | |
| produkt | Liczba opracowanych zestawów narzędzi edukacyjnych w zakresie określonym w programie | Zestaw narzędzi edukacyjnych to zestaw przetestowanych w szkołach i upowszechnionych narzędzi dydaktycznych do rozwijania kompetencji kluczowych uczniów niezbędnych do poruszania się na rynku pracy (ICT, matematyczno-przyrodniczych, języków obcych), nauczania eksperymentalnego, właściwych postaw (kreatywności, innowacyjności, pracy zespołowej), w tym uwzględniających specyfikę pracy w szkołach zawodowych i technikach tj. np. - wiązki zadań wraz z komentarzami z odniesieniem do podstawy programowej i kompetencji kluczowych, - scenariusze lekcji, - przykłady dobrych praktyk, - poradniki metodyczne dla nauczycieli, - narzędzia dla nauczycieli do monitorowania efektów kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. |
| produkt | Liczba zmodernizowanych dzięki EFS obszarów programowych dla kształcenia ogólnego (kompetencje kluczowe) w szkołach ogólnokształcących i zawodowych | Obszar programowy to jeden z obszarów wskazanych w Umowie Partnerstwa (kreatywność, innowacyjność, praca zespołowa, nauczanie eksperymentalne, ICT, języki obce, matematyczno-przyrodnicze). W ramach każdego z obszarów przeanalizowane i zmodernizowane zostaną podstawy programowe dla każdego z etapów edukacyjnych. Dodatkowo wypracowane zostaną podstawy programowe kształcenia ogólnego w technikach i zasadniczych zawodowych. Za moment pomiaru wskaźnika należy uznać przeanalizowanie wszystkich podstaw programowych objętych programem dla danego etapu edukacyjnego. |
| produkt | Liczba opracowanych w programie e-podręczników i dydaktycznych e-materiałów towarzyszących | E-materiały edukacyjne to otwarte i łatwo dostępne materiały dydaktyczne on-line, umożliwiające efektywną realizację podstawy programowej do kształcenia ogólnego lub podstaw programowych do kształcenia zawodowego. Udostępnione są na publicznych, otwartych platformach edukacyjnych. E-materiałem może być e-podręcznik lub zestaw materiałów dydaktycznych umożliwiających realizację pełnej godziny nauczania, w skład którego wchodzi scenariusz lekcji oraz minimum 2 zasoby multimedialne (np. film, nagranie audio, wywiad, prezentacja multimedialna, galeria zdjęć itp.). Za moment pomiaru wskaźnika należy uznać zamieszczenie e-podręczników i e-materiałów dydaktycznych na portalach prowadzonych lub nadzorowanych przez MEN (np. www.epodreczniki.pl, www.scholaris.pl). |
| rezultat długoterminowy | Odsetek szkół korzystających z opracowanych w programie narzędzi edukacyjnych w wymiarze co najmniej 25% przedmiotów | Wskaźnik mierzy udział szkół korzystających z opracowanych w programie narzędzi edukacyjnych w wymiarze co najmniej 25% przedmiotów w ogólnej liczbie szkół. Pomiar wskaźnika jest prowadzony na podstawie badania ewaluacyjnego realizowanego corocznie. Sposób weryfikacji faktu korzystania z narzędzi edukacyjnych zostanie doprecyzowany przez MEN w metodologii badania (w tym w SOPZ) we współpracy z IZ PO WER. |
| produkt | Liczba baz danych systemu oświaty objętych integracją w ramach programu | Baza danych to zbiór danych oświatowych wykorzystywanych w systemach nadzoru pedagogicznego i egzaminów zewnętrznych, m.in.: - System Informacji Oświatowej (SIO) - System Obsługi Egzaminów Zewnętrznych (SOEZ) - Edukacyjnej Wartości Dodanej (EWD) - Porównywalnych Wyników Egzaminów (PWE). Za moment pomiaru wskaźnika należy uznać moment, w którym użytkownicy będą korzystać tylko z jednego zintegrowanego systemu do wprowadzania i uzyskiwania danych. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|---|---|
| rezultat bezpośredni | Wdrożony zintegrowany system informatyczny dla oświaty | Wdrożenie zintegrowanego systemu oznacza, że uzyskana została interoperacyjność pomiędzy bazami danych oświatowych i zasobami informacyjnymi i funkcjonuje jeden kompleksowy system obsługujący wszystkie obszary istotne dla odbiorców. System, który jest w stanie zastąpić systemy, których funkcjonalności zostały uwzględnione w zintegrowanym środowisku. Wdrożenie oznacza moment, w którym system zostanie przekazany docelowym użytkownikom do realizacji swoich zadań statutowych, po wcześniejszym ich przeszkoleniu. |

Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 10iii wyrównywanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych, poszerzanie wiedzy, podnoszenie umiejętności i kompetencji siły roboczej oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|---|---|
| Cel szczegółowy 1: Zapewnienie funkcjonowania Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji zawierającego wszystkie pełne kwalifikacje | | |
| produkt | Funkcjonujący Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji | Funkcjonowanie ZRK należy rozumieć jako dostępność rejestru dla potencjalnych użytkowników tj. rejestr zapewnia możliwość rejestrowania kwalifikacji, dokonywania zmian we wpisach dot. kwalifikacji, dokonywania wpisów dotyczących podmiotów certyfikujących i zapewniających jakość kwalifikacji, zmian we wpisach dotyczących podmiotów certyfikujących i zapewniających jakość kwalifikacji, wyszukiwania informacji o kwalifikacjach oraz przeglądanie opisów kwalifikacji. Źródłem do pomiaru wskaźnika jest raport na temat dostępności systemu dla użytkowników. |
| rezultat bezpośredni | Odesetek pełnych kwalifikacji wpisanych do ZRK | Kwalifikacja pełna to rodzaj kwalifikacji, która jest nadawana wyłącznie w ramach systemów oświaty i szkolnictwa wyższego, po osiągnięciu efektów uczenia się odpowiadających wymaganiom dla kwalifikacji nadawanych po określonych etapach kształcenia (zgodnie z "Tezami do uregulowania prawnego Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji" opracowanymi przez Grupę Roboczą ds. legislacji w ZSK powołaną przez Ministra Edukacji Narodowej). Źródłem pomiaru wskaźnika jest raport z rejestru. |
| Cel szczegółowy 2: Włączenie kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty oraz szkolnictwa wyższego do zintegrowanego systemu kwalifikacji | | |
| produkt | Liczba kwalifikacji cząstkowych spoza systemu oświaty i szkolnictwa wyższego wpisanych do ZRK | Wskaźnik odnosi się do kwalifikacji z obszaru pozaformalnego (kwalifikacji cząstkowych), które będą spełniały określone dla kwalifikacji wymagania, w tym określone dla nich zostaną podmioty: certyfikujące, walidujące oraz podmioty zewnętrznego zapewniania jakości, określone zostaną ich efekty uczenia się, poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji, a także zdefiniowany proces walidacji. Wpisanie kwalifikacji do rejestru następuje przez właściwego dla tych kwalifikacji ministra, który przekazuje ZRK określony w prawie zestaw informacji zgodny ze standardem opisu kwalifikacji. Za moment wpisania kwalifikacji do ZRK należy przyjąć datę ogłoszenia wpisu kwalifikacji przez ministra. (Źródło definicji: Projekt założeń projektu ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji/Raport Referencyjny odniesienie Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji). |
| rezultat pośredni | Liczba wydanych świadectw i certyfikatów nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego z przypisanym poziomem PRK | Wskaźnik odnosi się do liczby wydanych dokumentów (świadectw, certyfikatów) potwierdzających uzyskanie przez indywidualne osoby kwalifikacji, którym został przypisany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji. Źródło danych: Informacje instytucji certyfikujących przekazywane do podmiotów ustanawiających kwalifikacje zgodnie z zasadami ZSK. |
| Cel szczegółowy 3: Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych w poszczególnych sektorach gospodarki | | |
| produkt | Liczba funkcjonujących Rad Programowych ds. kompetencji | Funkcjonująca Rada Programowa ds. kompetencji to rada, która m.in.: - koordynuje i monitoruje pracę sektorowych rad ds. kompetencji, - realizuje działania na rzecz wprowadzania zmian legislacyjnych w obszarze edukacji i jej dostosowania do potrzeb rynku pracy, w tym mogących wpłynąć na poprawę sytuacji pracowników w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (m.in. pracownicy powyżej 50 roku życia, pracownicy o niskich kwalifikacjach), - prowadzi działania związane z zapewnieniem szerokiego dostępu do wyników monitoringu rynku pracy. Źródłem do pomiaru wskaźnika jest roczne sprawozdanie z realizacji pracy Rady. |
| produkt | Liczba przedsiębiorców włączonych w identyfikację i prognozowanie potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy | Przedsiębiorcy zaangażowani w prace sektorowych rad ds. kompetencji lub realizujący programy edukacyjne. Zaangażowanie przedsiębiorców w prace rad ds. kompetencji należy rozumieć m. in. jako przystąpienie do udziału w radach poprzez podpisanie dokumentu wyrażającego taką wolę np. listu intencyjnego, a także udział w innych formach aktywności podejmowanych przez rady (seminaria, konsultacje, wypracowywanie rekomendacji, stanowisk itp.). Przedsiębiorstwa aktywnie zaangażowane w prace rad stanowią będą jednocześnie podmioty, które w swojej działalności wykorzystują wyniki badań oraz te, które wykorzystują wyniki monitoringu w prowadzonej przez siebie polityce zarządzania zasobami ludzkimi oraz za pośrednictwem sektorowych rad ds. kompetencji zgłaszają swoje potrzeby informacyjne. Sprawozdania z pracy rad będą składane do PARP. PARP w umowach z sekretariatami rad będzie wskazywał częstotliwość i zakres raportów oraz sposób ich weryfikacji. Źródłem do pomiaru wskaźnika jest roczne sprawozdanie z realizacji pracy sektorowej rady. |
| produkt | Liczba edycji monitoringu potrzeb przedsiębiorstw i pracowników w kontekście zapotrzebowania na kompetencje | Na każdą edycję monitoringu składać się będą następujące elementy: 1. dopasowanie założeń metodologicznych do potrzeb zdiagnozowanych przez sektorowe rady ds. kompetencji 2. realizacja badań terenowych uwzględniających m.in. następujące moduły badawcze: - ogólnopolskie badanie pracodawców - pogłębione badania w ramach poszczególnych sektorów, zgodnie z rekomendacjami sektorowych rad ds. kompetencji - badania ludności - badania firm i instytucji szkoleniowych - meta analizy w oparciu o dane zastane (min. pochodzące z regionalnych obserwatoriów rynku pracy) 3. opracowanie wyników badań i przygotowanie raportów (moment pomiaru wskaźnika) 4. upowszechnianie wyników badań i działania komunikacyjne z interesariuszami. Źródłem do pomiaru wskaźnika jest łączny raport z działań realizowanych w ramach danej edycji. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|---|---|
| rezultat bezpośredni | Liczba sektorów gospodarki, dla których zidentyfikowano potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe przy współudziale przedsiębiorców | Sektor gospodarki to grupa lub samodzielne branże zdefiniowane jako działy w ramach Polskiej Kwalifikacji Działalności zgodnie z <i>Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności</i> , z wyłączeniem podmiotów funkcjonujących w rolnictwie. O łączeniu branż w sektory decyduje zakres kompetencji lub kwalifikacji jakie w danych branżach są niezbędne. Zidentyfikowane potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe oznaczają dostarczenie wiarygodnych informacji o wymaganych od pracowników i kandydatów na pracowników kwalifikacjach koniecznych do funkcjonowania i rozwijania się przedsiębiorstw w danym sektorze gospodarki. Identyfikacja potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych oznacza, że Sektorowa Rada ds. kompetencji przyjęła raport dotyczący potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych wypracowany na podstawie monitoringu potrzeb przedsiębiorstw i pracowników w kontekście zapotrzebowania na kompetencje. Źródłem do pomiaru wskaźnika jest roczne sprawozdanie z realizacji prac sektorowych rad lub Rady programowej ds. kompetencji. |
| Cel szczegółowy 4: Zwiększenie dostępu osób dorosłych do różnych form uczenia się przez całe życie | | |
| produkt | Liczba kursów dla osób dorosłych, dla których opracowano modelowe programy nauczania | Kursy to pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego, dla których opracowano modelowe programy nauczania ułatwiające organizację i prowadzenie kursów dla osób dorosłych. Moment pomiaru wskaźnika to moment udostępnienia programów nauczania kursów na domenie publicznej. |
| produkt | Liczba opracowanych multimedialnych kursów do kształcenia ustawicznego dorosłych | Multimedialne kursy umożliwiają prowadzenie części teoretycznej kursów dla osób dorosłych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Moment pomiaru wskaźnika to moment udostępnienia programów kursów multimedialnych na domenie publicznej. |
| rezultat długoterminowy | Odsetek szkół i placówek prowadzących pozaszkolne formy kształcenia dorosłych, które stosują modelowe programy nauczania dla kursów opracowane w ramach programu | Udział szkół i placówek prowadzących pozaszkolne formy kształcenia dorosłych, które stosują opracowane w programie przykładowe programy nauczania dla kursów w ogólnej liczbie szkół i placówek. Wskaźnik dotyczy: - szkół ponadgimnazjalnych dla młodzieży prowadzących kwalifikacyjne kursy zawodowe (publicznych i niepublicznych z uprawnieniami szkół publicznych), tj. techników, zasadniczych szkół zawodowych i szkół policealnych), - publicznych placówek prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych (placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego, ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego), które w ramach prowadzonych kursów stosują programy nauczania dla kursów opracowane w programie. Moment pomiaru wskaźnika to moment udostępnienia programów nauczania kursów na domenie publicznej. Pomiar wskaźnika jest prowadzony na podstawie badania ewaluacyjnego na reprezentatywnej próbie szkół i placówek co dwa lata. |
| produkt | Liczba szkół przygotowanych do pełnienia roli Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji | Szkoły przygotowane do pełnienia roli Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji (LOWE) to szkoły posiadające ofertę edukacyjną dla dorosłej społeczności lokalnej oraz kadre przygotowaną do realizacji tych zadań. LOWE to szkoła, która świadczy usługi dla dorosłych, w koncepcji pracy szkoły ma wpisane działania edukacyjne dla dorosłych mieszkańców społeczności lokalnej, prowadzi działania promujące na rzecz społeczności lokalnej, aktualizuje informacje dotyczące działań prowadzonych w zakresie edukacji dorosłych mieszkańców społeczności lokalnej, prowadzi diagnozę potrzeb społeczności lokalnej i lokalnego rynku pracy. |
| rezultat długoterminowy | Liczba szkół pełniących rolę Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji po opuszczeniu programu | LOWE to szkoła, która świadczy usługi dla dorosłych, w koncepcji pracy szkoły ma wpisane działania edukacyjne dla dorosłych mieszkańców społeczności lokalnej, prowadzi działania promujące na rzecz społeczności lokalnej, aktualizuje informacje dotyczące działań prowadzonych w zakresie edukacji dorosłych mieszkańców społeczności lokalnej, prowadzi diagnozę potrzeb społeczności lokalnej i lokalnego rynku pracy. Pomiar wskaźnika jest prowadzony na podstawie badania ewaluacyjnego raz w okresie programowania. |
| Cel szczegółowy 5: Zwiększenie dostępu do wysokiej jakości usług z zakresu całonocnego doradztwa edukacyjno-zawodowego | | |
| produkt | Liczba wypracowanych ramowych programów doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz rozwiązań organizacyjnych | Ramowe programy doradztwa zawodowego dla młodzieży i dorosłych opracowane dla gimnazjum, liceum ogólnokształcącego, zasadniczej szkoły zawodowej, technikum i szkół dla dorosłych, określające tematykę zajęć dla poszczególnych klas danego typu szkoły, która powinna być realizowana na zajęciach związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej, wynikających z rozporządzenia w sprawie pomocy psychologiczno-pedagogicznej, wraz z oczekiwanymi efektami tych zajęć. Momentem pomiaru wskaźnika jest moment odbioru przez MEN opracowanych ramowych programów doradztwa. |
| produkt | Liczba osób przygotowanych do realizacji ramowych programów doradztwa edukacyjno-zawodowego opracowanych w ramach programu | Wskaźnik mierzy liczbę osób realizujących zadania z zakresu doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach, przygotowanych do realizacji zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w oparciu o nowe rozwiązania organizacyjno-prawne. Liczba osób obejmuje kadre systemu doskonalenia nauczycieli, poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz szkół i placówek systemu oświaty objętych obowiązkiem realizacji doradztwa zawodowego. Ramowy program doradztwa edukacyjno-zawodowego to program określający proponowaną tematykę zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej, wraz z oczekiwanymi efektami tych zajęć. |
| produkt | Liczba zawodów, dla których przygotowano informacje edukacyjno-zawodowe dla dzieci, młodzieży i dorosłych | Zawody (w tym zawody z klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy), dla których opracowano i udostępniono w sieci kompleksowe zasoby informacyjne (moment pomiaru wskaźnika), w tym multimedialne, obejmujące opisy zawodów, dane na temat możliwości kształcenia i doskonalenia, statystyki dotyczące uczniów i absolwentów danego zawodu oraz inne informacje przydatne w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych oraz w odnalezieniu się na rynku pracy. Informacja edukacyjno-zawodowa na temat zawodów spoza klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego będzie adresowana do uczniów pierwszych etapów edukacyjnych i będzie miała na celu zapoznanie uczniów ze światem zawodów. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|--|
| rezultat długoterminowy | <p>Odsetek szkół i placówek dla młodzieży i dorosłych, w których funkcjonuje doradztwo edukacyjno-zawodowe zgodnie z wypracowanymi wzoracmi</p> | <p>Udział szkół i placówek dla młodzieży i dorosłych, w których funkcjonuje doradztwo zawodowe zgodnie z ramowymi programami doradztwa opracowanymi w programie. Wskaźnik dotyczy szkół dla młodzieży (publicznych i niepublicznych z uprawnieniami szkół publicznych), gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (liceów, techników, zasadniczych szkół zawodowych, szkół policealnych) oraz szkół dla dorosłych (publicznych i niepublicznych z uprawnieniami szkół publicznych) – gimnazjów, liceów i szkół policealnych, jak również publicznych placówek kształcenia ustawicznego.</p> <p>Moment pomiaru zakłada weryfikację zastosowania wypracowanych rozwiązań w ramach badania ewaluacyjnego realizowanego po upływie pełnego cyklu kształcenia w typach szkół objętych wsparciem licząc od momentu wdrożenia rozwiązań prawnych (odpowiednio od 2017 dla gimnazjum i od 2019 dla szkół ponadgimnazjalnych do czasu zakończenia cyklu kształcenia – 2021 i 2023).</p> <p>Do czasu realizacji badania ewaluacyjnego określenie stopnia realizacji wypracowanych rozwiązań będzie możliwe poprzez objęcie tematyki doradztwa zawodowego planami kontroli przeprowadzanych przez kuratoria oświaty.</p> <p>Pomiar wskaźnika jest prowadzony na podstawie badania ewaluacyjnego na reprezentatywnej próbie szkół i placówek co dwa lata.</p> |

Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 10iv lepsze dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwienie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmacnianie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich jakości, w tym poprzez mechanizmy prognozowania umiejętności, dostosowania programów nauczania oraz tworzenia i rozwoju systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|---|---|
| Cel szczegółowy 1: Dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy poprzez zaangażowanie przedstawicieli pracodawców i pracowników na wszystkich etapach jego programowania | | |
| produkt | Liczba utworzonych dzięki EFS zespołów partnerów społecznych dla kształcenia zawodowego | Utworzone w programie zespoły partnerów społecznych reprezentatywnych dla zawodów szkolnictwa zawodowego, zaangażowane w proces dostosowywania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Utworzenie zespołu oznacza powołanie partnerów społecznych do konsultacji przy konstruowaniu podstawy programowej dla kształcenia zawodowego. |
| produkt | Liczba zawodów, dla których zmodernizowano podstawy programowe dzięki wsparciu z EFS | Zawody ujęte w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, dla których podstawy programowe zostały poddane weryfikacji, a następnie modernizacji we współpracy z pracodawcami, pod kątem uwzględnienia oczekiwań pracodawców w odniesieniu do konkretnych zawodów i kwalifikacji. Momentem pomiaru wskaźnika jest moment odbioru przez MEN opracowanych podstaw programowych (2018 – dla pierwszego przeglądu i 2022 – dla aktualizacji), a w przypadku pozostałej dokumentacji programowej (przykładowe programy i plany nauczania, suplementy do dyplomu i kwalifikacji) – moment ich opublikowania na stronie internetowej beneficjenta (2019). |
| rezultat bezpośredni | Odsetek partnerów społecznych reprezentatywnych dla zawodów szkolnictwa zawodowego, trwale zaangażowanych w działania służące dostosowaniu tego kształcenia do potrzeb rynku pracy | Odsetek partnerów społecznych właściwych dla zawodów szkolnictwa zawodowego, z którymi resort właściwy ds. kształcenia zawodowego zobligowany jest konsultować zmiany dokonywane w tym systemie, w odniesieniu do stanu z końca roku 2014 (40%). Moment pomiaru wskaźnika to moment zakończenia realizacji projektu. |
| rezultat długoterminowy | Odsetek ponadgimnazjalnych publicznych szkół zawodowych dla młodzieży, które realizują kształcenie w zawodach objętych modernizacją w oparciu o zmodernizowane we współpracy z pracodawcami podstawy programowe | Udział ponadgimnazjalnych publicznych szkół zawodowych dla młodzieży prowadzących kształcenie zawodowe (zasadniczych szkół zawodowych, techników i szkół policealnych), które realizują kształcenie w zawodach objętych modernizacją w oparciu o podstawy programowe zmodernizowane dzięki EFS we współpracy z pracodawcami w ogólnej liczbie ponadgimnazjalnych szkół zawodowych dla młodzieży. Pomiar wskaźnika nastąpi dwukrotnie - w ramach monitorowania wdrażania podstawy (2020) oraz badania ewaluacyjnego (2023). |
| produkt | Lista zadań egzaminacyjnych dla egzaminów zawodowych opracowanych we współpracy z pracodawcami | Zadania w systemie zewnętrznych egzaminów zawodowych potwierdzających kwalifikacje w zawodzie, które zostały opracowane we współpracy z pracodawcami w ramach programu. Za moment pomiaru wskaźnika należy uznać przekazanie opracowanych zadań egzaminacyjnych do banku zadań. |
| rezultat bezpośredni | Odsetek kwalifikacji, dla których przeprowadzono egzamin z wykorzystaniem opracowanych w programie zadań egzaminacyjnych | Udział kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach szkolnictwa zawodowego, dla których przeprowadzono egzamin zawodowy z wykorzystaniem zadań egzaminacyjnych opracowanych w programie. Pomiar wskaźnika jest prowadzony przez CKE w oparciu o badanie własne na podstawie zbieranych danych (nie wszystkie kwalifikacje występują w każdej sesji, dlatego potrzebny jest minimum rok, aby była możliwość wykorzystania zadań z każdej z kwalifikacji). |
| produkt | Liczba zawodów, dla których zostały wypracowane rozwiązania organizacyjne w zakresie praktycznej nauki zawodu | Zawody z klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, dla których przygotowane zostaną nowe przykładowe rozwiązania organizacyjne w zakresie realizacji praktycznej nauki zawodu w ścisłej współpracy z pracodawcami, możliwe do wykorzystania w praktyce szkolnej. Za moment pomiaru wskaźnika należy uznać moment publikacji opracowań (2018) oraz raportu z monitorowania wdrażania rozwiązań z zakresu praktycznej nauki zawodu (II półrocze 2020). |
| rezultat długoterminowy | Odsetek ponadgimnazjalnych publicznych szkół zawodowych dla młodzieży kształcących na poziomie kwalifikacji technika, wykorzystujących wypracowane w programie rozwiązania organizacyjne w zakresie praktycznej nauki zawodu | Udział ponadgimnazjalnych publicznych szkół zawodowych dla młodzieży prowadzących kształcenie zawodowe na poziomie kwalifikacji technika, które wykorzystują w realizacji kształcenia zawodowego praktycznego rozwiązania organizacyjne w zakresie praktycznej nauki zawodu wypracowane w programie w ogólnej liczbie tych szkół. Wykorzystanie rozwiązań organizacyjnych przez szkoły prowadzące kształcenie zawodowe oznacza realizację praktycznej nauki zawodu z uwzględnieniem rozwiązań wypracowanych w programie. Pomiar wskaźnika jest prowadzony na podstawie badania ewaluacyjnego realizowanego dwa razy w okresie programowania. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|--|--|
| produkt | Opracowany dzięki EFS model współpracy pracodawców funkcjonujących w specjalnych strefach ekonomicznych (SSE) | Model opisujący formy współpracy przedsiębiorców ze szkołami zawodowymi w obszarze kształcenia zawodowego, a także zasady dotyczące jej nawiązywania i prowadzenia. Model będzie zawierał opis wariantów i zasad tej współpracy oraz uwarunkowań prawnych, finansowych i organizacyjnych im towarzyszących. Za moment pomiaru wskaźnika należy uznać moment udostępnienia opracowanego modelu na stronie Ministerstwa Gospodarki. |
| rezultat bezpośredni | Liczba przedsiębiorców, którzy otrzymali wypracowane w programie rekomendacje w zakresie współpracy ze szkołami oraz placówkami systemu oświaty prowadzącymi kształcenie zawodowe | Przedsiębiorcy, którzy otrzymali wypracowane w programie rekomendacje w zakresie współpracy ze szkołami oraz placówkami systemu oświaty prowadzącymi kształcenie zawodowe. Rekomendacje dotyczą włączania się przedsiębiorców w kształcenie zawodowe z wykorzystaniem opracowanego modelu współpracy. Za moment pomiaru wskaźnika należy uznać przesłanie rekomendacji przedsiębiorcom w formie elektronicznej. |
| Cel szczegółowy 2: Zwiększenie wykorzystania zmodernizowanych treści, narzędzi i zasobów wspierających proces kształcenia zawodowego | | |
| produkt | Liczba opracowanych i upowszechnionych e-podręczników do kształcenia zawodowego | E-podręczniki opracowane do wybranych części zawodów szkolnictwa zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem zawodów, w których występują najliczniejsze nabory oraz tych, dla których nie zostały jak dotąd opracowane podręczniki w wersji drukowanej. Momentem pomiaru wskaźnika jest moment udostępnienia e-podręczników na domenę publicznej. |
| produkt | Liczba opracowanych i upowszechnionych e-zasobów do kształcenia zawodowego | E-zasoby do kształcenia zawodowego, w tym do języka obcego ukierunkowane zawodowo, opracowane dla poszczególnych grup zawodów (branż) szkolnictwa zawodowego. E-zasoby do kształcenia zawodowego będą dostępne (upowszechnione) na domenę publicznej. Moment pomiaru wskaźnika to moment ich udostępnienia na domenę publicznej. |
| rezultat długoterminowy | Odsetek publicznych szkół ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe korzystających z tworzonych w ramach programu e-materiałów | Udział publicznych szkół ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe, które korzystają z e-materiałów, w tym e-zasobów i/lub e-podręczników) utworzonych w programie. Pomiar wskaźnika jest prowadzony na podstawie badania ewaluacyjnego na reprezentatywnej próbie szkół dwa razy w okresie programowania. |
| Cel szczegółowy 3: Wypracowanie modelu trwałej współpracy uczelni ze szkołami zawodowymi (technika, zasadnicze szkoły zawodowe) | | |
| produkt | Liczba zawodów, dla których opracowano przykładowe rozwiązania w zakresie współpracy szkół zawodowych z wyższymi | Zawody, dla których opracowano w programie przykładowe rozwiązania w zakresie współpracy szkół zawodowych ze szkołami wyższymi, obejmujące m.in. przykłady działań mających na celu zwiększenie dostępu uczniów i nauczycieli do nowych technik i technologii. Momentem pomiaru wskaźnika jest moment udostępnienia przykładowych rozwiązań dla zawodów na domenę publicznej. |
| rezultat bezpośredni | Odsetek szkół prowadzących kształcenie zawodowe w zawodach objętych wsparciem, które wykorzystują wypracowane rozwiązania w zakresie współpracy ze szkołami wyższymi | Udział szkół prowadzących kształcenie zawodowe w zawodach objętych wsparciem z wykorzystaniem przykładowych rozwiązań organizacyjnych dotyczących współpracy ze szkołami wyższymi, opracowanych w programie, w ogólnej liczbie tych szkół. Zawody objęte wsparciem to zawody, dla których opracowano przykładowe rozwiązania. Szkoły wykorzystują wypracowane rozwiązania, w przypadku gdy prowadzą współpracę ze szkołami wyższymi z wykorzystaniem tych rozwiązań w całości lub w części, w zależności od potrzeb i możliwości danej szkoły. |
| Cel szczegółowy 4: Zapewnienie informacji zwrotnej dla systemu kształcenia zawodowego na temat losów absolwentów szkół zawodowych | | |
| produkt | Liczba edycji programu monitorowania losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych zrealizowanych ze środków EFS | Raporty dotyczące losów absolwentów, które powstaną w latach 2015- 2022 w efekcie badania podłużnego wśród absolwentów tych szkół, dyrektorów szkół i pracodawców. Wskaźnik zostanie zrealizowany po akceptacji raportu przez MEN. |
| rezultat bezpośredni | Odsetek szkół zawodowych, w których przeprowadzono badania losów absolwenta | Udział szkół zawodowych, których absolwentów objęto badaniem losów zawodowych w ogólnej liczbie tych szkół. Wskaźnik mierzony na podstawie danych szkół uwzględnionych w badaniach, o których mowa we wskaźniku produktu. |

Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 11i inwestycje w zdolności instytucjonalne i w sprawność administracji publicznej oraz efektywność usług publicznych na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrego rządzenia

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|---|--|
| Cel szczegółowy 1: Wzmocnienie potencjału podmiotów zaangażowanych w proces stanowienia prawa na szczeblu krajowym | | |
| produkt | Liczba pracowników administracji publicznej objętych wsparciem szkoleniowym w zakresie oceny wpływu regulacji | <p>Wskaźnik mierzy liczbę pracowników administracji publicznej biorących udział w sporządzaniu ocen wpływu lub wykonujących zadania związane z tworzeniem prawa, zatrudnionych w ministerstwach, urzędach centralnych lub urzędach naczelnych, objętych wsparciem obejmującym następującą ścieżkę szkoleniową: 1) wysokospecjalistyczny cykl szkoleniowy/studia podyplomowe z zakresu technik analitycznych (Akademia Analityczna); 2) pozaformalne i nieformalne kształcenie ustawiczne z zakresu problemów aplikowalności technik analitycznych w ramach oceny skutków wpływu regulacji.</p> <p>Wsparciem objęci zostaną pracownicy jednostek administracji publicznej, które są efektywnie zaangażowane w proces oceny wpływu regulacji tj. pracownicy KPRM, ministerstw, urzędów centralnych (w szczególności urzędów regulacyjnych oraz GUS). Zaangażowanie pracowników będzie oceniane m.in. na podstawie dokumentacji kadrowej (np. opisy stanowisk, zakresy obowiązków).</p> <p>Definicja "oceny wpływu" została przyjęta z Programu "Lepsze Regulacje 2015". Zgodnie z nią, ocena wpływu to proces polegający na identyfikacji i analizie problemu (w tym identyfikacji interesariuszy), określeniu celów interwencji publicznej, określeniu możliwych opcji realizacji celów, analizie kosztów i korzyści tych opcji oraz analizie ewaluacyjnej obowiązującego prawa.</p> <p>Źródłem pomiaru dla tego wskaźnika są listy obecności uczestników cyklu szkoleniowego/studiów podyplomowych z zakresu technik analitycznych.</p> |
| rezultat bezpośredni | Liczba pracowników administracji publicznej, którzy nabyli kompetencje w zakresie oceny wpływu regulacji | <p>Wskaźnik mierzy liczbę pracowników ministerstw, urzędów centralnych lub innych urzędów zaangażowanych w proces oceny skutków regulacji, którzy dzięki EFS zwiększyli kompetencje z zakresu oceny wpływu regulacji w wyniku szkoleń lub studiów podyplomowych, a także pozaformalnego i nieformalnego kształcenia ustawicznego. Pomiar będzie dokonywany za pomocą testów kompetencyjnych przeprowadzanych na początku i na końcu cyklu szkoleniowego (różnica w wyniku testów będzie dowodem wzrostu kompetencji pracownika).</p> <p>Wsparciem objęci zostaną pracownicy jednostek administracji publicznej, które są efektywnie zaangażowane w proces oceny wpływu regulacji tj. pracownicy KPRM, ministerstw, urzędów centralnych (w szczególności urzędów regulacyjnych oraz GUS). Zaangażowanie pracowników będzie oceniane m.in. na podstawie dokumentacji kadrowej (np. opisy stanowisk, zakresy obowiązków).</p> <p>akt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: I Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie; II Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych; III Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny; IV Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się).</p> <p>Źródłem pomiaru są certyfikaty uzyskane przez analityków, którzy zwiększyli swoje kompetencje w wyniku uczestnictwa w cyklu szkoleniowym.</p> |
| produkt | Liczba pracowników administracji publicznej objętych wsparciem szkoleniowym w zakresie systemu tworzenia prawa | <p>Wskaźnik mierzy liczbę pracowników administracji publicznej wykonujących zadania związane z tworzeniem prawa, zatrudnionych w ministerstwach, urzędach centralnych lub urzędach naczelnych, których objęto pomocą ze środków EFS w zakresie ujednolicania technik legislacyjnych i doskonalenia metodologii legislacyjnej, jak również podniesienia kompetencji zarządczych osób wspierających proces legislacyjny.</p> <p>Pomiar będzie dokonywany za pomocą: list obecności, wydanych certyfikatów.</p> |
| produkt | Liczba opracowanych narzędzi usprawniających proces legislacyjny | <p>Wskaźnik mierzy liczbę narzędzi usprawniających procedurę legislacyjną, zapewniających lepszą koordynację prac na projektami aktów prawnych, ułatwiających analizę wpływu projektowanych zmian na obowiązujący system prawa i generowanie tekstów ujednoczonych aktów.</p> <p>Pierwsze z narzędzi skierowane będzie do pracowników administracji rządowej uczestniczących w procesie legislacyjnym. Narzędzie ma zapewniać sprawniejszą koordynację prac na projektami aktów prawnych, ułatwiających analizę wpływu projektowanych zmian na obowiązujący system prawa, a w głównej mierze ma zapewnić możliwość "automatycznego" generowania ujednoczonych tekstów aktów prawnych. Drugie narzędzie ma być skierowane do obywateli / przedsiębiorców i zapewnić m.in. udostępnianie ujednoczonych aktów normatywnych, umożliwić w prosty sposób zapoznanie się z aktami nowelizującymi, wersjami archiwalnymi oraz samymi zmianami.</p> <p>Pomiar wskaźnika na podstawie protokołów odbioru.</p> |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|---|
| rezultat bezpośredni | Liczba jednostek administracji publicznej, w których wprowadzono usprawnienia procesu legislacyjnego | Wskaźnik mierzy liczbę ministerstw, urzędów centralnych lub urzędów naczelnych, w których wdrożono wypracowane dzięki wsparciu EFS narzędzia umożliwiające m.in. koordynację prac nad projektami aktów prawnych oraz ułatwiającymi analizę wpływu projektowanych zmian na obowiązujący system aktów prawnych oraz przygotowano personel w ww. zakresie. Źródła pomiaru wdrożenia narzędzi: 1. wyniki raportu ewaluacyjnego; 2. wystandaryzowana deklaracja dla ministerstw, urzędów centralnych i urzędów naczelnych, dotycząca wdrożenia wypracowanego narzędzia usprawniającego procedurę legislacyjną. |
| produkt | Liczba przedstawicieli partnerów społecznych, objętych wsparciem w zakresie legislacji i udziału w procesie stanowienia prawa | Wskaźnik mierzy liczbę przedstawicieli partnerów społecznych, którzy wzięli udział w szkoleniach podnoszących kompetencje eksperckie potrzebne w procesie stanowienia prawa tj. m.in. dotyczące prawa gospodarczego, ekonomii z elementami polityki przemysłowej, prawa pracy, ekonomii przedsiębiorstwa, analizy finansowej. Partnerzy społeczni to reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. Nr 100, poz. 1080, z późn. zm.) oraz branżowe i regionalne organizacje pracodawców i pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.), ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 979, z późn. zm.) i ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 167). Źródłem pomiaru wskaźnika są listy obecności na szkoleniach. |
| rezultat bezpośredni | Liczba przedstawicieli partnerów społecznych, którzy nabyli kompetencje w zakresie legislacji i procesie stanowienia prawa | Wskaźnik mierzy liczbę przedstawicieli partnerów społecznych, którzy wzięli udział w formach wsparcia realizowanych w ramach projektów i nabyli kompetencje w zakresie legislacji. Kompetencje są mierzone na podstawie wyników testów przeprowadzanych na zakończenie szkoleń. Partnerzy społeczni to reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. Nr 100, poz. 1080, z późn. zm.) oraz branżowe i regionalne organizacje pracodawców i pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.), ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 979, z późn. zm.) i ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 167). akt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: I Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie; II Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych; III Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny; IV Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się). Źródłem pomiaru są poświadczenia nabycia kompetencji uczestników w formie certyfikatów potwierdzających pozytywne zaliczenie testu na zakończenie szkolenia. |
| produkt | Liczba przedstawicieli organizacji pozarządowych, objętych wsparciem w zakresie legislacji i udziału w procesie stanowienia prawa | Wskaźnik mierzy liczbę przedstawicieli organizacji pozarządowych, którzy wzięli udział w szkoleniach podnoszących kompetencje eksperckie potrzebne w procesie stanowienia prawa tj. m.in. dotyczące prawa gospodarczego, ekonomii z elementami polityki przemysłowej, prawa pracy, ekonomii przedsiębiorstwa, analizy finansowej. Zakres podejmowanych działań obejmuje wzmocnienie kompetencji przedstawicieli organizacji pozarządowych biorących udział w procesie stanowienia prawa oraz stworzenie zaplecza eksperckiego dla trzeciego sektora. Organizacje pozarządowe to podmioty niebędące jednostkami sektora finansów publicznych oraz nienastawione na osiąganie zysku działające na rzecz wybranego interesu publicznego (źródło: ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie). Źródłem pomiaru wskaźnika są listy obecności na szkoleniach. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|--|
| rezultat bezpośredni | Liczba przedstawicieli organizacji pozarządowych, którzy nabyli kompetencje w zakresie legislacji i procesu stanowienia prawa | <p>Wskaźnik mierzy liczbę przedstawicieli organizacji pozarządowych, którzy wzięli udział w formach wsparcia realizowanych w ramach projektów i nabyli kompetencje w zakresie legislacji. Kompetencje są mierzone na podstawie testów przeprowadzanych na zakończenie szkoleń.</p> <p>Organizacje pozarządowe to podmioty niebędące jednostkami sektora finansów publicznych oraz nienastawione na osiąganie zysku działające na rzecz wybranego interesu publicznego (źródło: ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie).</p> <p>akt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: I Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie; II Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych; III Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny; IV Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się).</p> <p>Źródłem pomiaru są poświadczenia nabycia kompetencji uczestników w formie certyfikatów potwierdzających pozytywne zaliczenie testu na zakończenie szkolenia.</p> |
| produkt | Liczba organizacji strażniczych objętych wsparciem dotyczącym monitorowania prawa | <p>Wskaźnik mierzy liczbę organizacji strażniczych objętych wsparciem w zakresie monitorowania prawa na poziomie krajowym. Do wskaźnika będą wliczane organizacje strażnicze realizujące ze środków EFS projekty polegające na monitorowaniu prawa krajowego.</p> <p>Organizacje strażnicze to organizacje pozarządowe działające w interesie publicznym, których celem jest obywatelska kontrola działań władz publicznych lub obywatelska kontrola etyki działań wielkiego biznesu (na podstawie definicji z publikacji Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, <i>Monitoring Praw Człowieka</i>, red. M. Nowicki, Z. Fialova).</p> <p>Monitorowanie polega na opartej na faktach i dokumentach kontroli obywatelskiej. W monitorowaniu wykorzystywane są podobne metody badań i analiz jak w przypadku badań społecznych. Ma ono dążyć do stwierdzenia, czy w danym obszarze występują nieprawidłowości. (źródło: watchdog.org.pl)</p> |
| rezultat bezpośredni | Liczba organizacji strażniczych, które uczestniczyły w procesie monitorowania prawa po opuszczeniu programu | <p>Wskaźnik mierzy liczbę wspartych organizacji strażniczych, które wzięły udział w procesie monitorowania prawa w okresie po zakończeniu ich udziału w projekcie (do 4 tygodni).</p> <p>Monitorowanie polega na opartej na faktach i dokumentach kontroli obywatelskiej. W monitorowaniu wykorzystywane są podobne metody badań i analiz jak w przypadku badań społecznych. Ma ono dążyć do stwierdzenia, czy w danym obszarze występują nieprawidłowości. (źródło: watchdog.org.pl)</p> <p>Organizacje strażnicze to organizacje pozarządowe działające w interesie publicznym, których celem jest obywatelska kontrola działań władz publicznych lub obywatelska kontrola etyki działań wielkiego biznesu (na podstawie definicji z publikacji Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, <i>Monitoring Praw Człowieka</i>, red. M. Nowicki, Z. Fialova).</p> |
| produkt | Liczba organizacji partnerów społecznych objętych wsparciem w zakresie monitorowania prawa | <p>Wskaźnik mierzy liczbę organizacji partnerów społecznych objętych wsparciem w zakresie monitorowania prawa gospodarczego i prawa pracy na poziomie krajowym. Do wskaźnika są wliczane organizacje partnerów społecznych realizujące ze środków EFS projekty polegające na monitorowaniu prawa krajowego.</p> <p>Partnerzy społeczni to reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. Nr 100, poz. 1080, z późn. zm.) oraz branżowe i regionalne organizacje pracodawców i pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.), ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 979, z późn. zm.) i ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 167).</p> <p>Monitorowanie polega na opartej na faktach i dokumentach kontroli. W monitorowaniu wykorzystywane są podobne metody badań i analiz jak w przypadku badań społecznych. Ma ono dążyć do stwierdzenia, czy w danym obszarze występują nieprawidłowości. (źródło: watchdog.org.pl)</p> |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|--|--|
| rezultat bezpośredni | Liczba organizacji partnerów społecznych, które uczestniczyły w procesie monitorowania prawa po opuszczeniu programu | <p>Wskaźnik mierzy liczbę wspartych organizacji partnerów społecznych, które wzięły udział w procesie monitorowania prawa gospodarczego i prawa pracy.</p> <p>Monitorowanie polega na oparciu na faktach i dokumentach kontroli. W monitorowaniu wykorzystywane są podobne metody badań i analiz jak w przypadku badań społecznych. Ma ono dążyć do stwierdzenia, czy w danym obszarze występują nieprawidłowości (źródło: watchdog.org.pl).</p> <p>Partnerzy społeczni to reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. Nr 100, poz. 1080, z późn. zm.) oraz branżowe i regionalne organizacje pracodawców i pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.), ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 979, z późn. zm.) i ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 167).</p> |
| produkt | Liczba pogłębionych konsultacji społecznych przeprowadzonych dzięki wsparciu EFS | <p>Wskaźnik mierzy liczbę przeprowadzonych pogłębionych konsultacji społecznych dotyczących krajowych aktów prawnych zawartych w Wykazie prac legislacyjnych Rady Ministrów prowadzonym zgodnie z ustawą z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z dnia 6 września 2005 r. z późn. zm.), w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 konsultacji społecznych projektów dokumentów rządowych dotyczących kwestii istotnych dla znacznej części społeczeństwa oraz - 28 konsultacji społecznych projektów prowadzonych przy współudziale partnerów społecznych dotyczących aktualnych tematów legislacyjnych (aktów prawnych wywierających skutki w obszarze warunków prowadzenia działalności gospodarczej lub rynku pracy). <p>Pogłębione konsultacje społeczne będą prowadzone poprzez wykorzystanie aktywnych form konsultacji m.in. warsztatów, stałych konferencji, paneli obywatelskich, sondaży deliberatywnych (dobór narzędzi adekwatny do przedmiotu regulacji dokonywany w oparciu o <i>Wytyczne do przeprowadzenia oceny wpływu oraz konsultacji publicznych w ramach rządowego procesu legislacyjnego</i>).</p> <p>Źródła terminów stosowanych w definicji:</p> <ul style="list-style-type: none"> - projekt <i>Wytycznych do przeprowadzenia oceny wpływu oraz konsultacji publicznych w ramach rządowego procesu legislacyjnego</i>, - <i>Kodeks Konsultacji. Konsultacje społeczne - jak sprawić, by były lepsze</i>, - <i>Zasady konsultacji przeprowadzanych podczas przygotowywania dokumentów rządowych</i>, - Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o <i>działalności pożytku publicznego i o wolontariacie</i>. |
| rezultat bezpośredni | Liczba instytucji, które zastosowały aktywne formy konsultacji społecznych w trakcie projektu lub do 6 miesięcy od jego zakończenia | <p>Wskaźnik mierzy liczbę instytucji administracji na szczeblu centralnym, które przeprowadziły konsultacje społeczne (w formie aktywnej, tj. np. warsztatów, stałych konferencji, paneli obywatelskich, sondaży deliberatywnych) dotyczące krajowych aktów prawnych regulujące kwestie o dużej złożoności w trakcie trwania projektu lub w okresie do 6 miesięcy od jego zakończenia.</p> |
| Cel szczegółowy 2: Usprawnienie procesów zarządzania i komunikacji w sądownictwie i prokuraturze | | |
| produkt | Liczba pracowników wymiaru sprawiedliwości objętych wsparciem szkoleniowym w zakresie zarządzania i komunikacji | <p>Wskaźnik mierzy liczbę pracowników wymiaru sprawiedliwości, tj. sędziów, urzędników i innych pracowników zatrudnionych w sądach powszechnych oraz prokuratorów, urzędników i innych pracowników powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury oraz Ministerstwa Sprawiedliwości, którzy uczestniczyli w szkoleniach w zakresie finansów, rachunkowości, kontroli zarządczej, organizacji pracy, zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania informacją, umiejętności informatycznych, obsługi interesanta i komunikacji oraz wsparcia pracy prokuratora.</p> <p>Wliczenie pracownika wymiaru sprawiedliwości do wskaźnika odbywa się w momencie przystąpienia pracownika do projektu oraz złożenia podpisu na liście obecności dla szkolenia z danego zakresu. Źródłem pomiaru są listy obecności uczestników szkoleń.</p> |
| produkt | Liczba centrów usług dla sądownictwa powszechnego objętych wsparciem EFS | <p>Wskaźnik obejmuje liczbę centrów usług dla sądownictwa powszechnego, które zostaną utworzone (powołanie - na mocy zarządzenia kierownika jednostki organizacyjnej sądownictwa powszechnego – nowej struktury organizacyjnej, której statutowym przedmiotem działalności będzie wsparcie sądownictwa powszechnego we wskazanym obszarze) i/lub objęte wsparciem w zakresie zarządzania finansami, kadrami lub informatyką.</p> <p>Wliczenie jednostki do wskaźnika następuje w dniu wejścia w życie zarządzenia wydanego przez kierownika jednostki organizacyjnej sądownictwa powszechnego powołującego nową strukturę organizacyjną celem wsparcia sądownictwa powszechnego w zakresie zarządzania finansami, kadrami czy informatyką (dla jednostek nowoutworzonych) lub z dniem podpisania protokołu odbioru usługi w zakresie usprawnienia zarządzania finansami, kadrami, usługami czy informatyką przez działające centra usług (dla jednostek działających). Źródłami pomiaru są zarządzenia kierowników jednostek organizacyjnych sądownictwa powszechnego oraz protokoły odbiorów.</p> |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|---|--|
| produkt | Liczba Biur Obsługi Interesanta w sądach oraz Biur Podawczych w jednostkach organizacyjnych prokuratury objętych wsparciem EFS | Do wskaźnika wliczane są jednostki organizacyjne sądownictwa powszechnego oraz powszechne jednostki organizacyjne prokuratury, które uzyskały wsparcie w zakresie rozwoju i standaryzacji Biur Obsługi Interesanta oraz Biur Podawczych (szkolenia pracowników BOI z zakresu obsługi przedsiębiorcy, utworzenie BOI w jednostkach organizacyjnych sądownictwa powszechnego, wprowadzenie standardów obsługi interesanta w jednostkach organizacyjnych sądownictwa powszechnego, wprowadzenie standardów biur podawczych w jednostkach organizacyjnych prokuratury). Wliczenie jednostki do wskaźnika następuje w dniu wejścia w życie zarządzenia kierownika jednostki organizacyjnej sądownictwa powszechnego lub jednostki organizacyjnej prokuratury dotyczącego wdrożenia standardów obsługi klienta lub standardów funkcjonowania biur podawczych. Źródłami pomiaru są zarządzenia kierowników jednostek organizacyjnych. |
| rezultat bezpośredni | Liczba sądów oraz jednostek organizacyjnych prokuratury, w których wdrożono usprawnienia w zakresie zarządzania i komunikacji | Wskaźnik mierzy liczbę jednostek organizacyjnych sądownictwa powszechnego oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury, w których wdrożono lub zoptymalizowano modele zarządzania zasobami ludzkimi, finansami, informacją i komunikacją oraz świadczeniem usług informatycznych. Zgodnie z Ustawą z dnia 27 lipca 2001 r. <i>Prawo o ustroju sądów powszechnych</i> jednostkami organizacyjnymi sądownictwa powszechnego są: sądy rejonowe, sądy okręgowe oraz sądy apelacyjne. Zgodnie z Ustawą z dnia 20 czerwca 1985 r. <i>o prokuraturze</i> powszechnymi jednostkami organizacyjnymi prokuratury są: Prokuratura Generalna oraz prokuratury apelacyjne, okręgowe i rejonowe. Wliczenie jednostki do wskaźnika nastąpi w dniu wejścia w życie zarządzenia wydanego przez uprawnioną osobę (zgodnie z kompetencjami - Minister Sprawiedliwości lub kierownik jednostki organizacyjnej) dot. wdrożenia w danej jednostce organizacyjnej sądownictwa powszechnego lub jednostce organizacyjnej prokuratury co najmniej jednego usprawnienia w zakresie modelu zarządzania zasobami ludzkimi, finansami, informacją, komunikacją, świadczeniem usług informatycznych, standardów funkcjonowania Biur Obsługi Interesanta lub standardów funkcjonowania biur podawczych. Wskaźnik zostanie osiągnięty w dniu wejścia w życie zarządzenia Ministra Sprawiedliwości (dla działań wdrażanych na podstawie zarządzenia Ministra Sprawiedliwości, zgodnie z kompetencjami), zarządzenia kierownika danej jednostki organizacyjnej lub w dniu dokonania protokolarnego odbioru wdrożenia (dla działań wdrażanych przez kierowników poszczególnych jednostek organizacyjnych sądownictwa powszechnego oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury, zgodnie z kompetencjami). |
| Cel szczegółowy 3: Poprawa jakości wydawanych orzeczeń oraz zwiększenie skuteczności ich egzekwowania | | |
| produkt | Liczba pracowników wymiaru sprawiedliwości objętych wsparciem szkoleniowym z zakresu prawa cywilnego i gospodarczego | Wskaźnik mierzy liczbę pracowników wymiaru sprawiedliwości, tj.: sędziów, referendarzy, asystentów sędziów oraz prokuratorów, asesorów, asystentów prokuratorów objętych wsparciem szkoleniowym w zakresie prawa gospodarczego, mediacji w sprawach gospodarczych informatyki śledczej, ochrony konsumenta, zwalczania i zapobiegania przestępczości gospodarczej i skarbowej, prawa dotyczącego własności intelektualnej, prawa upadłościowego. Wliczenie pracownika wymiaru sprawiedliwości do wskaźnika odbywa się w momencie przystąpienia pracownika do projektu oraz złożenia podpisu na liście obecności. Źródłami pomiaru są listy obecności. |
| rezultat bezpośredni | Liczba pracowników wymiaru sprawiedliwości, którzy podnieśli kompetencje w zakresie prawa cywilnego i gospodarczego | Wskaźnik mierzy liczbę sędziów, referendarzy, asystentów sędziów, prokuratorów, asesorów, asystentów prokuratorów spośród objętych wsparciem w ramach realizowanych projektów, którzy podnieśli swoje kompetencje w zakresie sądownictwa cywilnego i gospodarczego. Podniesienie kompetencji oznacza zakończenie udziału w szkoleniu, w ramach którego zwalidowano na podstawie testów kompetencyjnych, czy pracownik nabył nową wiedzę lub umiejętności. Wliczenie pracownika wymiaru sprawiedliwości do wskaźnika odbywa się w dniu otrzymania przez uczestnika objętego wsparciem w ramach realizowanych projektów certyfikatu potwierdzającego podniesienie kompetencji (wydanego na podstawie wyników pre-testu i post-testu) lub dyplomu potwierdzającego ukończenie studiów podyplomowych. Źródłami pomiaru są kopie certyfikatów oraz dyplomy potwierdzające ukończenie studiów podyplomowych. Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: I Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie; II Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych; III Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny; IV Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się). |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|--|
| produkt | Liczba centralnych rejestrów sądowych dofinansowanych ze środków EFS | <p>Wskaźnik mierzy liczbę centralnych rejestrów sądowych, które zostały objęte wsparciem EFS z uwzględnieniem wykazu wdrożonych (uruchomionych) nowych funkcjonalności i modyfikacji systemów teleinformatycznych wspierających funkcjonowanie centralnych rejestrów sądowych oraz oszczędności przedsiębiorców w skali roku z tytułu przeniesienia obowiązku publikacji w prasie obwieszczeń i ogłoszeń związanych z postępowaniem upadłościowym na portalu centralnego rejestru upadłości.</p> <p>Wliczenie jednostki do wskaźnika następuje w dniu wejścia w życie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie sposobu prowadzenia rejestru upadłości lub z dniem podpisania protokołu odbioru usługi w zakresie usprawnienia usług świadczonych przez pozostałe centralne rejestry sądowe. Źródłem pomiaru jest rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości, protokoły odbiorów, dane własne.</p> |
| rezultat bezpośredni | Liczba utworzonych i zmodernizowanych centralnych rejestrów sądowych | <p>Wskaźnik obejmuje centralne rejestry sądowe, które zostały utworzone i zmodernizowane przy wsparciu EFS.</p> <p>Wliczenie jednostki do wskaźnika następuje w dniu wejścia w życie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie sposobu prowadzenia nowego typu rejestru lub z dniem podpisania protokołu odbioru usługi w zakresie usprawnienia usług świadczonych przez pozostałe centralne rejestry sądowe. Źródłem pomiaru jest rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości, protokoły odbiorów, dane własne.</p> |
| produkt | Liczba nowoutworzonych lub istniejących Centrów Arbitrażu i Mediacji dofinansowanych ze środków EFS | <p>Wskaźnik obejmuje nowoutworzone Centra Arbitrażu i Mediacji (CAiM) oraz już funkcjonujące CAiM. Centra te będą działały według standardów wypracowanych przez Ministerstwo Gospodarki wspólnie z Partnerami. Źródłem danych są informacje pozyskiwane z Centrów.</p> |
| rezultat długoterminowy | Liczba Centrów Arbitrażu i Mediacji funkcjonujących przez 2 lata po zakończeniu realizacji projektu na podstawie jednolitych standardów działania | <p>Wskaźnik mierzy liczbę Centrów Arbitrażu i Mediacji (CAiM), które uzyskały wsparcie i funkcjonowały 2 lata po zakończeniu realizacji projektu przy wykorzystaniu standardów przyjętych przez sieć CAiM. Do wskaźnika wliczone będą nowoutworzone Centra Arbitrażu i Mediacji oraz już funkcjonujące CAiM. Źródłem danych są informacje pozyskiwane z Centrów.</p> |
| produkt | Funkcjonująca platforma cyfrowa ds. alternatywnego rozwiązywania sporów konsumenckich (ADR) | <p>Wskaźnik obejmuje utworzenie oraz wsparcie funkcjonowania platformy cyfrowej ds. alternatywnego rozwiązywania sporów konsumenckich (ADR), do którego będą podłączone wszystkie podmioty ADR. Interaktywne narzędzie będzie stanowiło źródło informacji o istniejącym w Polsce systemie ADR dla wszystkich obywateli, umożliwiło złożenie przez konsumenta wniosku o rozpatrzenie sporu do wybranego przez siebie podmiotu ADR za pomocą jednolitego formularza i dalsze porozumiewanie się z wybranym podmiotem ADR za pośrednictwem platformy. Ta sama funkcjonalność będzie dotyczyła też przedsiębiorców poddających się pod rozstrzygnięcie podmiotu ADR. Platforma ds. ADR będzie także ułatwieniem dla podmiotów publicznych i niepublicznych zajmujących się pozasądowym rozwiązywaniem sporów konsumenckich.</p> <p>Podmiotem ADR będzie tylko taki podmiot publiczny lub niepubliczny, który po spełnieniu wymogów określonych w ustawie o <i>pozasądowym rozwiązywaniu sporów konsumenckich</i> (obecnie na etapie projektu założeń), uzyska notyfikację organu właściwego (Prezes UOKiK - zgodnie z ww. projektem założeń do ustawy).</p> <p>Osiągnięcie wskaźnika zostanie zweryfikowane na podstawie protokołu odbioru po uruchomieniu platformy i podłączeniu podmiotów ADR (dane własne beneficjenta).</p> |
| rezultat bezpośredni | Liczba spraw, które wpłynęły za pośrednictwem platformy ds. ADR do podmiotów świadczących usługi w zakresie alternatywnego rozwiązywania sporów | <p>Wskaźnik mierzy liczbę spraw, które wpłynęły do podmiotów ADR za pośrednictwem platformy ds. ADR z wnioskiem o rozpatrzenie sporu wynikającego z umowy pomiędzy przedsiębiorcą a konsumentem. Grupą docelową są konsumenci oraz przedsiębiorcy (ci ostatni w przypadkach, gdy taką możliwość będzie przewidywała procedura danego ADR-u), którzy będą mieli możliwość szybszego i prostszego złożenia wniosku o rozwiązanie sporu.</p> <p>Źródłem danych do wskaźnika są sprawozdania z działalności podmiotów ADR (obowiązek sporządzania co dwa lata sprawozdań będzie wynikał z ustawy o <i>pozasądowym rozwiązywaniu sporów konsumenckich</i>).</p> |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|--|---|
| Cel szczegółowy 4: Doskonalenie jakości oraz monitorowanie procesu świadczenia usług administracyjnych istotnych dla prowadzenia działalności gospodarczej | | |
| produkt | Liczba obszarów usług włączonych w proces monitorowania w ramach powszechnego systemu monitorowania usług publicznych | <p>Powszechny system monitorowania jakości usług publicznych obejmuje wszystkie jednostki samorządu terytorialnego w kraju. System funkcjonuje w oparciu o dane pochodzące ze statystyki publicznej oraz dane ze źródeł administracyjnych gromadzone przez właściwe organy administracji publicznej. Obszary usług oznaczają zbiory usług publicznych realizowane przez JST, dla których opracowano zestawy wskaźników np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) podatki i opłaty lokalne; b) gospodarowanie nieruchomościami; c) drogownictwo i transport; d) ochrona środowiska e) inwestycje i budownictwo, f) geodezja i kartografia. |
| produkt | Liczba jednostek administracji publicznej objętych wsparciem w zakresie wykorzystania systemu monitorowania usług publicznych | <p>Objęcie wsparciem oznacza liczbę jednostek samorządu terytorialnego, których min. 10% pracowników wykonujących zadania z zakresu monitorowania i doskonalenia jakości usług publicznych lub kadry zarządzającej tych jednostek wzięło udział w szkoleniu w zakresie wykorzystania systemu monitorowania usług publicznych.</p> <p>Z uwagi na brak prawnej definicji pojęcia "usługi publiczne", na potrzeby monitorowania wskaźnika usługi publiczne określono jako zaspokajanie zbiorowych potrzeb osób fizycznych, prawnych lub jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej przez podmioty administracji publicznej na podstawie przepisów prawa, na żądane zainteresowanej strony lub realizowanych z mocy prawa.</p> <p>Podstawa prawna:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym; - ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym; - ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa; - ustawa Kodeks postępowania administracyjnego; <p>Jednostka jest wliczana do wskaźnika na podstawie dokumentów potwierdzający ukończenie szkolenia - zaświadczeń, certyfikatów.</p> |
| rezultat bezpośredni | Funkcjonujący powszechny system monitorowania usług publicznych | <p>Powszechny system monitorowania jakości usług publicznych obejmuje wszystkie jednostki samorządu terytorialnego w kraju. System funkcjonuje w oparciu o dane pochodzące ze statystyki publicznej oraz dane ze źródeł administracyjnych gromadzone przez właściwe organy administracji publicznej.</p> <p>Z uwagi na brak prawnej definicji pojęcia "usługi publiczne", na potrzeby monitorowania wskaźnika usługi publiczne określono jako zaspokajanie zbiorowych potrzeb osób fizycznych, prawnych lub jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej przez podmioty administracji publicznej na podstawie przepisów prawa, na żądane zainteresowanej strony lub realizowanych z mocy prawa.</p> <p>Podstawa prawna:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym; - ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym; - ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa; - ustawa Kodeks postępowania administracyjnego; <p>Wskaźnik zostanie osiągnięty, gdy system monitorowania obejmie wszystkie obszary, tj. zbiory usług publicznych realizowane przez JST dla których opracowano zestawy wskaźników np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) podatki i opłaty lokalne; b) gospodarowanie nieruchomościami; c) drogownictwo i transport; d) ochrona środowiska e) inwestycje i budownictwo, f) geodezja i kartografia. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|---|---|
| produkt | Liczba jednostek samorządu terytorialnego, objętych wsparciem w zakresie obsługi podatkowej przedsiębiorców | <p>Wskaźnik informuje o liczbie JST, w których min. 10% pracowników wykonujących zadania z zakresu obsługi podatkowej przedsiębiorców lub kadry zarządzającej tych jednostek wzięło udział w szkoleniach specjalistycznych (m.in.: podatków i opłat lokalnych, wydawania decyzji administracyjnych, obsługi klienta, egzekucji należności, świadczenie usług drogą elektroniczną etc.) i/lub które objęto wsparciem w zakresie elektronicznej obsługi podatkowej lub wprowadzania udoskonaleń zarządczych poprawiających jakość obsługi przedsiębiorców w zakresie zarządzania satysfakcją klienta, zarządzania jakością, zarządzania procesowego itp.)</p> <p>Podstawa prawna: - ustawa z dnia 29.08.1997 r. <i>ordynacja podatkowa</i> (art. 13. § 1. ust.1 - organem podatkowym jest m.in: "wójt, burmistrz (prezydent miasta), starosta albo marszałek województwa"); - ustawa z dnia 12 stycznia 1991 r. <i>o podatkach i opłatach lokalnych</i>; - ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. <i>o pracownikach samorządowych</i>; - ustawa z dnia 12 października 1994 r. <i>o samorządowych kolegiach odwoławczych</i>; - ustawa z dnia 17 listopada 1964 r., kodeks postępowania cywilnego.</p> <p>Weryfikacja odbywa się na podstawie dokumentów potwierdzający ukończenie szkolenia - zaświadczeń, certyfikatów.</p> |
| rezultat bezpośredni | Liczba jednostek samorządu terytorialnego, które wdrożyły rozwiązania usprawniające pracę urzędu w obszarze obsługi podatkowej przedsiębiorców | <p>Wskaźnik mierzy liczbę JST które wdrożyły nowe narzędzia lub zmodyfikowały posiadane przez urząd rozwiązania w obszarach mających wpływ na jakość obsługi podatkowej przedsiębiorców (m.in.: dostępność usług elektronicznych, system zarządzania relacjami z klientem, narzędzia zarządzania jakością, zarządzania procesowego, wydania decyzji administracyjnych, poboru i egzekucji podatków i opłat lokalnych). Jako wdrożenie należy rozumieć zaimplementowanie w objętych wsparciem jednostkach rozwiązań usprawniających ich pracę w obszarze obsługi podatkowej przedsiębiorców.</p> <p>Weryfikacja realizacji wskaźnika odbywa się na podstawie: protokołów odbioru/dokumentów powdrożeniowych/decyzji kierowników jednostek organizacyjnych lub uchwał/zarządzeń - właściwych organów jst o wprowadzeniu odpowiedniego rozwiązania do stosowania/stwierdzające wykonanie zadania.</p> |
| produkt | Liczba jednostek samorządu terytorialnego, objętych wsparciem w zakresie modernizacji zarządzania nieruchomościami | <p>Wskaźnik informuje o liczbie JST, w których min. 10% pracowników wykonujących zadania z zakresu zarządzania nieruchomościami lub kadry zarządzającej tych jednostek wzięło udział w szkoleniach specjalistycznych (m.in.: zarządzania nieruchomościami, realizacji umów najmu i dzierżawy, obsługi usług realizowanych elektronicznie, obsługi klienta etc.) i/lub wsparcie jst w zakresie opracowywania planów dotyczących zarządzania nieruchomościami, zagospodarowania pustostanów, skutecznej realizacji umów najmu i dzierżawy, elektronicznej obsługi świadczenia usług i ewidencji nieruchomości, usprawnienia procesu współpracy i kontroli zarządców zasobów nieruchomości lub usprawnienia dotyczące dostępu do usług administracyjnych i informacji o lokalach użytkowych i nieruchomościach gruntowych przeznaczonych pod inwestycje lub związane z poprawą obsługi klienta.</p> <p>W praktyce zarządzanie nieruchomościami JST często delegują do spółek komunalnych i/lub samorządowych zakładów budżetowych. Pojęcie JST (w tym pracownicy JST) na potrzeby monitorowania wskaźnika oznacza: urząd gminy/powiatu /województwa oraz samorządowe osoby prawne i inne jednostki organizacyjne JST nie posiadające osobowości prawnej w przypadku gdy ww. podmioty realizują zadania organu JST w zakresie ujętym we wskaźniku.</p> <p>Podstawa prawna: - ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami. - ustawa z dnia 8 marca 1990 r. <i>o samorządzie gminnym</i>; - ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. <i>o samorządzie powiatowym</i>; - ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. <i>o samorządzie województwa</i>;</p> <p>Weryfikacja odbywa się na podstawie dokumentów potwierdzający ukończenie szkolenia - zaświadczeń, certyfikatów.</p> |
| rezultat bezpośredni | Liczba jednostek samorządu terytorialnego, które wdrożyły rozwiązania usprawniające pracę urzędu w obszarze zarządzania nieruchomościami | <p>Wskaźnik mierzy liczbę JST które wdrożyły nowe narzędzia lub zmodyfikowały posiadane przez urząd rozwiązania w obszarach mających wpływ na modernizację zarządzania nieruchomościami.</p> <p>W praktyce zarządzanie nieruchomościami JST często delegują do spółek komunalnych i/lub samorządowych zakładów budżetowych. Pojęcie JST na potrzeby monitorowania wskaźnika oznacza: urząd gminy/powiatu /województwa oraz samorządowe osoby prawne i inne jednostki organizacyjne JST nie posiadające osobowości prawnej w przypadku gdy ww. podmioty realizują zadania organu JST w zakresie ujętym we wskaźniku.</p> <p>Weryfikacja realizacji wskaźnika odbywa się na podstawie: protokołów odbioru/dokumentów powdrożeniowych/decyzji kierowników jednostek organizacyjnych lub uchwał/zarządzeń - właściwych organów jst o wprowadzeniu odpowiedniego rozwiązania do stosowania/stwierdzające wykonanie zadania.</p> |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|---|
| produkt | Liczba jednostek samorządu terytorialnego, objętych wsparciem w zakresie obsługi inwestora | <p>Wskaźnik informuje o liczbie jednostek samorządu terytorialnego, w których min. 10% pracowników wykonujących zadania z zakresu obsługi przedsiębiorców lub kadry zarządzającej tych jednostek wzięło udział w szkoleniach specjalistycznych i/lub umożliwiono elektroniczną procesurę obsługi inwestora lub udostępniono inne narzędzia bądź rozwiązania udoskonalające jakość obsługi inwestora.</p> <p>Podstawa prawna: - ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o <i>pracownikach samorządowych</i>; - ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o <i>samorządzie gminnym</i>; - ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o <i>samorządzie powiatowym</i>; - ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o <i>samorządzie województwa</i>;</p> <p>Weryfikacja odbywa się na podstawie dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia - zaświadczeń, certyfikatów.</p> |
| rezultat bezpośredni | Liczba jednostek samorządu terytorialnego, które wdrożyły lub zmodernizowały procedury obsługi inwestora | <p>Wskaźnik mierzy liczbę JST, które wdrożyły nowe narzędzia lub zmodyfikowały posiadane przez urząd rozwiązania w obszarach mających wpływ na jakość obsługi inwestora (m.in.: przygotowania ofert inwestycyjnych, wdrożenia procedur określających zarządzanie relacjami inwestorem, dostępem do informacji, elektroniczną procesurę świadczenia usług, narzędzia zarządzania jakością, zarządzania procesowego, wydania decyzji administracyjnych).</p> <p>Weryfikacja realizacji wskaźnika odbywa się na podstawie: protokołów odbioru/dokumentów powdrożeniowych/decyzji kierowników jednostek organizacyjnych lub uchwał/zarządzeń - właściwych organów jst o wprowadzeniu odpowiedniego rozwiązania do stosowania/stwierdzające wykonanie zadania.</p> |
| produkt | Liczba jednostek administracji podatkowej objętych wsparciem w celu doskonalenia ich funkcjonowania i obsługi przedsiębiorców | <p>Jednostka administracji podatkowej oznacza Izbę Skarbową, Urząd Kontroli Skarbowej lub Urząd Skarbowy.</p> <p>Wskaźnik mierzy liczbę jednostek administracji podatkowej, które podjęły działania związane z wdrażaniem nowoczesnych standardów obsługi klienta w administracji podatkowej (m.in. modernizacja systemu zarządzania jakością administracji podatkowej ukierunkowana na klienta) oraz nowoczesnych instrumentów zarządzania w administracji skarbowej (m.in. modernizacja systemów zarządzania i podnoszenia kompetencji kadr), a także objęły wsparciem szkoleniowym pracowników administracji skarbowej powiązanych z wdrażaniem usprawnień w obsłudze klienta i funkcjonowaniu urzędu. Jednostka administracji podatkowej zostanie włączona do wskaźnika (uznana za objętą wsparciem) wraz z przystąpieniem do projektu, tj. uruchomieniem działań wdrażających mających na celu wprowadzenie stosownych usprawnień zarządczych (będących podstawą dla wzrostu jakości obsługi klienta w tej instytucji) oraz po przeprowadzeniu szkoleń dla pracowników tej jednostki administracji skarbowej.</p> <p>Podstawa prawna: - Ustawa z dnia 21 czerwca 1996 r. o <i>urzędach i izbach skarbowych</i> - Ustawa z dnia 28 września 1991 r. o <i>kontroli skarbowej</i></p> |
| rezultat bezpośredni | Liczba jednostek administracji podatkowej, które wdrożyły narzędzia doskonalenia jakości funkcjonowania i obsługi przedsiębiorców | <p>Jednostka administracji podatkowej oznacza Izbę Skarbową, Urząd Kontroli Skarbowej lub Urząd Skarbowy.</p> <p>Wskaźnik informuje o liczbie objętych wsparciem urzędów administracji podatkowej, które wdrożyły nowoczesne standardy obsługi klienta (m.in. modernizacja systemu zarządzania jakością administracji podatkowej ukierunkowana na klienta) oraz nowoczesne instrumenty zarządzania w administracji skarbowej (m.in. modernizacja systemów zarządzania i podnoszenia kompetencji kadr), a także przeprowadziły szkolenia dla pracowników administracji skarbowej powiązanych z wdrażaniem usprawnień w obsłudze klienta i funkcjonowaniu urzędu.</p> <p>Podstawa prawna: - Ustawa z dnia 21 czerwca 1996 r. o <i>urzędach i izbach skarbowych</i> - Ustawa z dnia 28 września 1991 r. o <i>kontroli skarbowej</i></p> |
| produkt | Liczba jednostek administracji publicznej objętych wsparciem w celu poprawy funkcjonowania nadzoru administracyjnego | <p>Jednostka administracji publicznej oznacza w tym kontekście Główny Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa, Wojewódzki Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa, Główny Inspektorat Weterynarii, Wojewódzki Inspektorat Weterynarii, Powiatowy Inspektorat Weterynarii, Graniczny Inspektorat Weterynarii.</p> <p>Wskaźnik mierzy liczbę jednostek administracji publicznej, które podjęły działania związane z wdrażaniem rozwiązań organizacyjnych (w szczególności w obszarze zarządzania procesowego i alokacji zasobów w realizacji procesów, zarządzania przez cele, komunikowania się, benchmarkingu narzędzi zarządczych, zarządzanie przez kompetencje) oraz objęły specjalistycznym wsparciem szkoleniowym pracowników administracji publicznej (tj. służb kontrolnych i nadzorczych) z problematyki prawnej i proceduralnej. Jednostka administracji publicznej zostanie włączona do wskaźnika (uznana za objętą wsparciem) wraz z przystąpieniem do projektu, tj. uruchomieniem działań wdrażających mających na celu wprowadzenie stosownych usprawnień organizacyjnych (będących podstawą dla realnego udoskonalenia funkcjonowania nadzoru administracyjnego w tej instytucji) oraz po przeprowadzeniu szkoleń dla pracowników tej jednostki administracji publicznej (będącej częścią służb kontrolnych i nadzorczych).</p> |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|---|--|
| rezultat bezpośredni | Liczba jednostek administracji publicznej, które wdrożyły narzędzia poprawy jakości funkcjonowania nadzoru administracyjnego | Jednostka administracji publicznej oznacza Główny Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa, Wojewódzki Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa, Główny Inspektorat Weterynarii, Wojewódzki Inspektorat Weterynarii, Powiatowy Inspektorat Weterynarii, Graniczny Inspektorat Weterynarii. Osiągnięcie wskaźnika oznacza liczbę urzędów administracji publicznej (objętych wsparciem), które wdrożyły usprawnienia organizacyjne (w szczególności w obszarze zarządzania procesowego i alokacji zasobów w realizacji procesów, zarządzania przez cele, komunikowania się, benchmarkingu narzędzi zarządczych, zarządzanie przez kompetencje) oraz przeprowadziły szkolenia dla pracowników administracji publicznej (tj. służb kontrolnych i nadzorczych) z problematyki prawnej i proceduralnej. |
| produkt | Liczba pracowników administracji rządowej, samorządowej i jednostek jej podległych oraz instytucji kontrolnych objętych wsparciem szkoleniowym w zakresie udzielania zamówień publicznych | Wskaźnik mierzy liczbę pracowników administracji uczestniczących w szkoleniach/warsztatach z zakresu zamówień publicznych, w tym zrównoważonych zamówień publicznych adresowanych do pracowników administracji rządowej (centralnej i terenowej), samorządowej i jednostek jej podległym oraz instytucji kontrolnych (Regionalnych Izb Obrachunkowych, Najwyższej Izby Kontroli). Źródłem pomiaru są listy obecności. |
| rezultat bezpośredni | Liczba pracowników administracji rządowej, samorządowej i jednostek jej podległych oraz instytucji kontrolnych, którzy podnieśli poziom wiedzy w zakresie udzielania zamówień publicznych | Do wskaźnika wliczani są pracownicy instytucji objętych wsparciem, którzy zakończyli udział w co najmniej jednym szkoleniu z zakresu zamówień publicznych, którzy pozytywnie zaliczyli test kończący szkolenie i otrzymali certyfikat. Źródłem pomiaru są certyfikaty wystawione uczestnikom szkoleń po pozytywnym zaliczeniu testu kończącego szkolenie. |
| produkt | Liczba opracowanych i udostępnionych materiałów informacyjno-edukacyjnych oraz narzędzi ułatwiających dostęp do wiedzy w zakresie zagadnień dotyczących zamówień publicznych oraz prowadzenie postępowań o udzielenie zamówienia publicznego | Opracowanie i udostępnienie w wersji elektronicznej merytorycznych dokumentów/materiałów umożliwiających podniesienie wiedzy z zakresu zamówień publicznych uczestnikom rynku zamówień publicznych. Przygotowanie i udostępnienie narzędzia ułatwiającego dostęp do wiedzy i narzędzia ułatwiającego planowanie zamówienia publicznego. Źródłem pomiaru są protokoły odbiorów. |
| produkt | Liczba pracowników jednostek administracji publicznej objętych wsparciem szkoleniowym w zakresie realizacji projektów partnerstwa publiczno-privatnego | Do wskaźnika wliczani są pracownicy jednostek administracji publicznej (instytucji szczebla centralnego i regionalnego), biorący udział w szkoleniach dotyczących realizacji projektów partnerstwa publiczno-privatnego (PPP). Grupę docelową objętą szkoleniami stanowią osoby zajmujące się tematyką PPP. Pomiar wskaźnika na podstawie list obecności. |
| rezultat bezpośredni | Liczba instytucji, których pracownicy podnieśli swoją wiedzę na temat partnerstwa publiczno-privatnego | Szkoleniem zostaną objęci pracownicy instytucji szczebla centralnego oraz szczebla regionalnego podejmującymi działania związane z partnerstwem publiczno-privatnym. Podniesienie wiedzy na temat PPP zostanie stwierdzone na podstawie przeprowadzanych przed i po szkoleniu testów wykonanych w celu porównania poziomu wiedzy uczestników. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|--|--|
| Cel szczegółowy 5: Zwiększenie potencjału instytucjonalnego administracji publicznej w zakresie planowania i zagospodarowania przestrzennego oraz usprawnienie procesów inwestycyjno-budowlanych | | |
| produkt | Liczba pracowników administracji publicznej wykonujących zadania z zakresu planowania i zagospodarowania przestrzennego lub zagadnień architektoniczno-budowlanych objętych wsparciem szkoleniowym | Wskaźnik obejmuje liczbę pracowników jednostek administracji publicznej wykonujących zadania z zakresu ustawy o <i>planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym</i> , ustawy <i>prawo geodezyjne i kartograficzne</i> lub administracji architektoniczno-budowlanej objętych wsparciem szkoleniowym w zakresie: (1) technik zapisu miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego i prognozowania realnego zapotrzebowania na tereny i formy jego zagospodarowania, (2) analizy, przetwarzania i prezentacji danych przestrzennych, (3) jednolitego krajowego zintegrowanego systemu monitorowania procesów przestrzennych, (4) rozwoju technik geoinformacyjnych, (5) badania zgodności z prawem uchwał organów JST dotyczących zagospodarowania przestrzennego. Jako pracownika objętego wsparciem szkoleniowym należy uznać pracownika oficjalnie zgłoszonego do udziału w szkoleniu. Weryfikacja na podstawie danych własnych beneficjenta. |
| produkt | Liczba opracowanych i wydanych publikacji dobrych praktyk w zakresie planowania przestrzennego oraz wykorzystania TIK w zakresie geoinformacji, monitoringu Infrastruktury Informacji Przestrzennej i udostępniania danych przestrzennych | Wskaźnik mierzy liczbę opracowanych i wydanych publikacji dobrych praktyk w zakresie planowania przestrzennego oraz wykorzystania TIK w zakresie geoinformacji, monitoringu Infrastruktury Informacji Przestrzennej i udostępniania danych przestrzennych. Jako opracowaną i wydaną publikację należy uznać opracowanie opublikowane na oficjalnej stronie Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju lub Głównego Urzędu Geodezji i Kartografii. |
| rezultat pośredni | Liczba jednostek administracji publicznej, których pracownicy zostali przygotowani do opracowywania aktów planistycznych oraz monitorowania zjawisk przestrzennych w oparciu o dane znajdujące się w systemach informacji przestrzennej | Wskaźnik mierzy liczbę jednostek administracji publicznej (JST), których pracownicy zostali przygotowani do opracowywania aktów planistycznych oraz monitorowania zjawisk przestrzennych w oparciu o dane znajdujące się w systemach informacji przestrzennej. Jako jednostkę administracji, która wzięła udział w szkoleniu należy uznać jednostkę, której co najmniej jeden pracownik ukończył co najmniej jedno szkolenie potwierdzone certyfikatem ukończenia. |
| produkt | Liczba przeprowadzonych we współpracy z NGO konsultacji dokumentów dotyczących planowania przestrzennego | Wskaźnik mierzy liczbę przeprowadzonych we współpracy z NGO konsultacji projektów lub koncepcji dokumentów dotyczących planowania przestrzennego na poziomie lokalnym. Jako konsultacje we współpracy z NGO projektu lub koncepcji dokumentu dotyczącego planowania przestrzennego należy uznać konsultację przeprowadzoną z wykorzystaniem innowacyjnych narzędzi i technik partycypacji publicznej. Pomiar na podstawie udokumentowanych procesów konsultacji przeprowadzonych we współpracy z NGO. |
| rezultat pośredni | Liczba jednostek samorządu terytorialnego, które przedłożyły do zatwierdzenia dokumenty dotyczące planowania przestrzennego wypracowane wspólnie z NGO | Wskaźnik mierzy liczbę jednostek samorządu terytorialnego, w których przedstawiono radzie gminy do uchwalenia projekty dokumentów planistycznych przygotowanych z wykorzystaniem innowacyjnych narzędzi i technik partycypacji publicznej we współpracy z NGO. Do wskaźnika wliczane są jednostki samorządu terytorialnego, które przedstawiły radzie gminy do uchwalenia projekty dokumentów planistycznych sporządzonych z wykorzystaniem innowacyjnych narzędzi i technik partycypacji publicznej we współpracy z NGO (źródło: dane własne beneficjenta lub dane jednostek samorządu terytorialnego uczestniczących w projektach). Pomiar dokonywany rocznie/monitoring w ramach projektu lub po zakończeniu projektu. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|---|--|
| produkt | Liczba nowoutworzonych lub zmodernizowanych rejestrów/serwisów umożliwiających dostęp do aktualnych informacji z zakresu tematyki inwestycyjno-budowlanej | Wskaźnik mierzy liczbę nowoutworzonych lub zmodernizowanych rejestrów/serwisów umożliwiających dostęp do aktualnych informacji z zakresu tematyki inwestycyjno-budowlanej. Wsparciem zostaną objęte rejestry/serwisy priorytetowe pod względem usprawnienia procesu inwestycyjno-budowlanego, tj.: rejestr wniosków i decyzji o pozwoleniu na budowę, rejestr w obszarze charakterystyki energetycznej budynków, system dotyczący nadzoru nad rynkiem wyrobów budowlanych, serwis informacyjny Głównego Urzędu Nadzoru Budowlanego. Pomiar dokonywany w momencie uruchomienia lub modernizacja poszczególnych rejestrów/serwisów. |
| produkt | Opracowany praktyczny informator dla inwestorów w zakresie prawa budowlanego wraz z jego dystrybucją | Wskaźnik zakłada opracowanie praktycznego informatora dla inwestorów w zakresie prawa budowlanego wraz z jego dystrybucją. Przygotowanie kompleksowego przewodnika wraz z wersją elektroniczną umieszczoną na stronie internetowej (wersja elektroniczna będzie aktualizowana wraz ze zmianami legislacyjnymi w zakresie procesu inwestycyjno-budowlanego). Pomiar wskaźnika na podstawie protokołu odbioru opracowanego i wydrukowanego informatora. |
| produkt | Liczba pracowników organów administracji architektoniczno-budowlanej i nadzoru budowlanego objętych wsparciem szkoleniowym | Wskaźnik mierzy liczbę pracowników organów administracji architektoniczno-budowlanej i nadzoru budowlanego, o których mowa w art. 80 ust. 1 i 2 ustawy ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. - <i>Prawo budowlane</i> (Dz.U. 1994 nr 89 poz. 414) objętych wsparciem szkoleniowym. Pomiar na podstawie wydanych certyfikatów/dyplomów ukończenia szkolenia. |
| rezultat bezpośredni | Liczba jednostek administracji architektoniczno-budowlanej oraz nadzoru budowlanego, których pracownicy zostali przygotowani do stosowania aktualnych przepisów prawa budowlanego lub wyrobów budowlanych lub obsługi nowoutworzonych/zmodernizowanych rejestrów elektronicznych | Wskaźnik mierzy liczbę jednostek administracji architektoniczno-budowlanej oraz nadzoru budowlanego, których pracownicy zostali przygotowani do stosowania aktualnych przepisów prawa budowlanego lub wyrobów budowlanych lub obsługi nowoutworzonych/zmodernizowanych rejestrów elektronicznych. Dany urząd (w ramach jednego ze szkoleń) zostanie ujęty we wskaźniku, gdy przynajmniej jeden pracownik zostanie oddelegowany do odbycia szkolenia i je ukończy (na podstawie liczby wydanych certyfikatów/dyplomów ukończenia szkolenia). |
| produkt | Liczba obszarów tematycznych w zakresie procesu inwestycyjno-budowlanego dla których opracowano ekspertyzy, analizy, strategie i badania | Wskaźnik mierzy liczbę obszarów tematycznych w zakresie procesu inwestycyjno-budowlanego dla których opracowano ekspertyzy, analizy, strategie i badania w celu wsparcia procesu przygotowania zmian w prawie. Wskazane obszary wymagają największego wsparcia i zostały wyselekcjonowane, jako te, w których konieczność wsparcia procesu legislacyjnego jest największa. Lista obszarów tematycznych, dla których opracowane zostaną ekspertyzy, analizy, strategie i badania: (1) standardów i warunków techniczno-budowlanych, (2) wprowadzenia możliwości załatwiania spraw wnikających z prawa budowlanego przez internet, (3) przyspieszenia i usprawnienia procesu inwestycyjno-budowlanego, (4) funkcjonowania administracji architektoniczno-budowlanej lub nadzoru budowlanego, (5) planowanych lub wdrożonych rozwiązań prawnych (np. Ocena Skutków Regulacji, analizy ex-post). Wskaźnik zostanie osiągnięty w momencie opracowania przynajmniej jednej ekspertyzy (analizy, strategii, badania) w danym obszarze tematycznym. |
| produkt | Liczba opracowanych planów zagospodarowania przestrzennego polskich obszarów morskich, w tym planów szczegółowych | Wskaźnik mierzy liczbę opracowanych planów zagospodarowania przestrzennego polskich obszarów morskich, o których mowa w art. 37a ustawy z dnia 21 marca 1991 r. <i>o obszarach morskich Rzeczypospolitej Polskiej i administracji morskiej</i> (Dz.U. 1991 nr 32 poz. 131). Plan jest włączany do wskaźnika w momencie podpisania protokołu odbioru projektu planu zagospodarowania przestrzennego przez dyrektora właściwego urzędu morskiego. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|---|
| rezultat bezpośredni | Odsetek powierzchni polskich obszarów morskich objętych planami zagospodarowania przestrzennego dzięki wsparciu EFS | <p>Wskaźnik mierzy odsetek powierzchni polskich obszarów morskich objętych planami zagospodarowania przestrzennego dzięki wsparciu EFS. Zgodnie z Art. 37a. ustawy z dnia 21 marca 1991 r. <i>o obszarach morskich Rzeczypospolitej Polskiej i administracji morskiej</i> morskie plany zagospodarowania przestrzennego przyjmowane są w drodze rozporządzenia przez ministra właściwego ds. gospodarki morskiej w porozumieniu z innymi, określonym w ustawie, ministrami.</p> <p>Przyjęcie rozporządzenia dla pojedynczego planu jest wskaźnikiem rezultatu w wymiarze powierzchni polskich obszarów morskich objętej przyjmowanej planem (monitoring w ramach projektu lub po zakończeniu projektu).</p> |

Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 10ii poprawa jakości, skuteczności i dostępności szkolnictwa wyższego oraz kształcenia na poziomie równoważnym w celu zwiększenia udziału i poziomu osiągnięć, zwłaszcza w przypadku grup w niekorzystnej sytuacji

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|--|--|
| Cel szczegółowy 1: Podniesienie kompetencji osób uczestniczących w edukacji na poziomie wyższym, odpowiadających potrzebom gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa | | |
| produkt | Liczba osób objętych wsparciem EFS w ramach programów kształcenia o profilu ogólnoakademickim lub praktycznym, dostosowanych do potrzeb gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa | Wskaźnik mierzy liczbę osób (studentów) objętych wsparciem EFS w ramach uruchomionych przez podstawowe jednostki organizacyjne uczelni programów kształcenia o profilu ogólnoakademickim albo praktycznym, dostosowanych do potrzeb rynku pracy, gospodarki i społeczeństwa, współorganizowanych i realizowanych we współpracy z pracodawcami. Poprzez objęcie wsparciem osoby należy rozumieć m.in. udział w nowoutworzonym lub dostosowanym do potrzeb rynku pracy, gospodarki i społeczeństwa programie kształcenia, udział w wysokiej jakości stażach, kursach specjalistycznych, szkoleniach, zajęciach prowadzonych przez praktyków. Program kształcenia – opis określonych przez uczelnię spójnych efektów kształcenia, zgodny z Krajowymi Ramami Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego, oraz opis procesu kształcenia, prowadzącego do osiągnięcia tych efektów, wraz z przypisanymi do poszczególnych modułów tego procesu punktami ECTS. Program kształcenia realizowany jest przez cały tok studiów pierwszego lub drugiego stopnia, albo jednolitych studiów magisterskich. Profil kształcenia – profil praktyczny, obejmujący moduł zajęć służących zdobywaniu przez studenta umiejętności praktycznych albo profil ogólnoakademicki, obejmujący moduł zajęć służących zdobywaniu przez studenta pogłębionych umiejętności teoretycznych (ustawa <i>Prawo o szkolnictwie wyższym</i> , art. 2 pkt. 18e). Zgodnie z art. 4 ustawy <i>Prawo o szkolnictwie wyższym</i> : Uczelnie współpracują z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w szczególności w zakresie prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych na rzecz podmiotów gospodarczych, w wyodrębnionych formach działalności, w tym w drodze utworzenia spółki celowej, o której mowa w art. 86a, a także przez udział przedstawicieli pracodawców w opracowywaniu programów kształcenia i w procesie dydaktycznym. Student – osoba kształcąca się na studiach wyższych (ustawa <i>Prawo o szkolnictwie wyższym</i>). |
| produkt | Liczba studentów, którzy uczestniczyli w stażach wspieranych ze środków EFS | Wskaźnik mierzy liczbę uczestników (studentów) staży studenckich realizowanych w ramach programów kształcenia o profilu ogólnoakademickim lub praktycznym dostosowanych do potrzeb gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa, organizowanych ze środków EFS w ramach POWER. W ramach wskaźnika wykazywane są wszystkie rodzaje staży bez względu na długość ich trwania. Student – osoba kształcąca się na studiach wyższych (ustawa <i>Prawo o szkolnictwie wyższym</i>). |
| produkt | Liczba osób objętych wsparciem z EFS w celu podniesienia kompetencji w obszarach kluczowych dla gospodarki i rozwoju kraju | Wskaźnik mierzy liczbę osób (studentów) przyjętych w danym roku akademickim na objęte wsparciem EFS kierunki studiów w ramach programu rozwoju kompetencji. W porównaniu do planowanego wsparcia EFS w ramach programów kształcenia, w tym przypadku wsparciem objęci będą w szczególności studenci ostatnich lub dwóch ostatnich semestrów studiów pierwszego stopnia albo drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich. Program rozwoju kompetencji , tj. zlecenie uczelniom przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego kształcenia określonej liczby studentów w zakresie pozyskania przez nich m.in. kompetencji zawodowych, interpersonalnych, w zakresie przedsiębiorczości oraz analitycznych w środowisku nowoczesnych technologii. Student – osoba kształcąca się na studiach wyższych (ustawa <i>Prawo o szkolnictwie wyższym</i>). |
| produkt | Liczba osób objętych usługami instytucji wspomagających studentów w rozpoczęciu aktywności zawodowej na rynku pracy | Wskaźnik mierzy liczbę osób objętych usługami instytucji, które otrzymały wsparcie w ramach projektów finansowanych z EFS, wspomagających studentów w rozpoczęciu aktywności zawodowej na rynku pracy. Za instytucję wspomagającą studentów w rozpoczęciu aktywności zawodowej na rynku pracy należy rozumieć w szczególności Akademickie Biura Karier. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy: Akademickie Biuro Karier - oznacza jednostkę działającą na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzoną przez szkołę wyższą lub organizację studencką, do której zadań należy w szczególności: a) dostarczanie studentom i absolwentom szkoły wyższej informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, b) zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych, c) prowadzenie bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy, d) pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe, e) pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy; Wsparcie przewidziane będzie na realizację zadań tych instytucji dotyczących przede wszystkim: doradztwa zawodowego, informowania studentów o sytuacji na rynku pracy, udostępniania ofert pracy i pomocy w znalezieniu zatrudnienia oraz współpracy z pracodawcami w zakresie staży i zatrudniania absolwentów. Instytucje te są także organizatorami szkoleń i warsztatów, w ramach których studenci podnoszą swoje kwalifikacje. |
| produkt | Liczba osób objętych kursami edukacyjnymi w ramach realizacji trzeciej misji uczelni | Wskaźnik mierzy liczbę osób biorących udział w realizowanych przez uczelnię w ramach wypełniania trzeciej misji kursach (inicjatywach) edukacyjnych , przewidzianych w programach rozwojowych tych uczelni, realizowanych we współpracy z podmiotami funkcjonującymi poza sektorem szkolnictwa wyższego. Dotyczy to nie tylko przedsiębiorców, ale przede wszystkim organizacji pozarządowych oraz sektora edukacji. Projekty realizowane w tym zakresie pozwolą na wymianę wiedzy i doświadczeń zewnętrznych, które zostaną wykorzystane w podnoszeniu jakości kształcenia. Organizowanie przez uczelnie inicjatyw edukacyjnych ma na celu wypełnianie przez uczelnie służebnej roli wobec społeczeństwa (trzecia misja uczelni). Należy podkreślić, że współpracę uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym przewiduje art. 4 ust. 4 ustawy <i>Prawo o szkolnictwie wyższym</i> . |
| rezultat bezpośredni | Liczba osób, które podniosły kompetencje w ramach działań uczelni wspartych z EFS | Wskaźnik mierzy liczbę osób, które w danym roku ukończyły studia (uzyskały dyplom ukończenia studiów) na kierunkach realizujących: program rozwoju kompetencji kluczowych z punktu widzenia gospodarki i rynku pracy albo pełne programy kształcenia realizowane ze środków EFS. Wskaźnik ten obejmuje również osoby, które ukończyły staże studenckie realizowane w ramach programów kształcenia. Wyliczając wartość wskaźnika należy uwzględnić studentów, którzy uzyskali dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia, drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich na powyższych kierunkach. Podniesienie kompetencji jest rozumiane jako uzyskanie przez studenta w ramach programu kształcenia lub programu rozwoju kompetencji dodatkowych efektów kształcenia określonych przez pracodawców jako kluczowych wymagań na rynku pracy. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie uzyskania dyplomu ukończenia studiów pierwszego, drugiego stopnia albo jednolitych studiów magisterskich przez absolwenta kierunku realizującego program rozwoju kompetencji albo inne programy kształcenia realizowane ze środków EFS). |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|---|--|
| rezultat długoterminowy | Odsetek objętych wsparciem EFS absolwentów uczelni, którzy podjęli zatrudnienie w ciągu 12 m-cy od zakończeniu kształcenia | Wskaźnik mierzy odsetek absolwentów uczelni (osoby, które uzyskały dyplom ukończenia studiów pierwszego lub drugiego stopnia albo jednolitych studiów magisterskich) objętych wsparciem bezpośrednim EFS, którzy znaleźli zatrudnienie w ciągu 12 miesięcy od zakończeniu kształcenia. Podjęcie zatrudnienia - zgodnie z definicją dot. osób pracujących (łącznie z pracującymi na własny rachunek) jak we wskaźniku wspólnym dot. liczby osób pracujących objętych wsparciem w programie (łącznie z pracującymi na własny rachunek) - <u>patrz poniżej</u> Absolwent uczelni - zgodnie z definicją GUS (tj. osoba w wieku 15-30 lat, która ukończyła szkołę w okresie ostatnich 12 miesięcy i nie kontynuuje nauki). Wskaźnik będzie mierzony badaniem ewaluacyjnym cztery razy w okresie programowania (2017 r., 2019 r., 2021 r. oraz 2024 r.). Podstawą do realizacji badania będą dane o uczestnikach projektów zgromadzone w ramach systemu informatycznego (SL2014). Badanie zostanie przeprowadzone przez podmiot zewnętrzny na reprezentatywnej próbie absolwentów uczelni, w rozbiściu na płeć, wiek, typ projektu. Każde z badań obejmie inną populację uczestników projektów. Szczegółowa metodologia i pytania badawcze zostaną zawarte w raporcie metodologicznym z badania. |
| Cel szczegółowy 2: Zwiększenie jakości i efektywności kształcenia na studiach doktoranckich | | |
| produkt | Liczba osób objętych wsparciem EFS w ramach programów studiów doktoranckich | Wskaźnik mierzy liczbę osób objętych wsparciem EFS w ramach programów studiów doktoranckich. Zgodnie z art. 195 pkt 1 ustawy <i>Prawo o szkolnictwie wyższym</i> : jednostki organizacyjne uczelni oraz jednostki naukowe posiadające uprawnienie do nadawania stopnia naukowego doktora habilitowanego albo co najmniej dwa uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora mogą prowadzić studia doktoranckie w zakresie dyscyplin odpowiadających tym uprawnieniom. Studia trzeciego stopnia (studia doktoranckie) to zgodnie z art. 2 pkt. 10 ustawy <i>Prawo o szkolnictwie wyższym</i> – studia doktoranckie, prowadzone przez uprawnioną jednostkę organizacyjną uczelni, instytut naukowy Polskiej Akademii Nauk, instytut badawczy lub międzynarodowy instytut naukowy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej utworzony na podstawie odrębnych przepisów, na które są przyjmowani kandydaci posiadający kwalifikacje drugiego stopnia, kończące się uzyskaniem kwalifikacji trzeciego stopnia; Doktorant – uczestnik studiów doktoranckich |
| rezultat bezpośredni | Liczba absolwentów programów studiów doktoranckich dofinansowanych ze środków EFS | Wskaźnik mierzy liczbę absolwentów studiów doktoranckich uruchomionych dzięki wsparciu z EFS. Absolwent studiów doktoranckich - osoba, która ukończyła studia doktoranckie i uzyskała kwalifikacje trzeciego stopnia, czyli zdobyła stopień naukowy doktora; Wskaźnik mierzący liczbę osób uzyskujących stopień doktora jest adekwatny do oceny jakości programów studiów doktoranckich. <i>Ustawa o stopniach naukowych i tytułach naukowych oraz o stopniach i tytułach w zakresie sztuki</i> przewiduje, że wszyscy recenzenci w przewodzie doktorskim powoływani są spośród osób zatrudnionych w uczelni/jednostce organizacyjnej, streszczenie rozprawy doktorskiej łącznie z recenzjami zamieszcza się na stronie internetowej szkoły wyższej/jednostki organizacyjnej a obrona pracy doktorskiej jest jawna. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie zakończenia przez beneficjenta realizacji programu studiów doktoranckich dofinansowanych ze środków EFS (zrealizowany został pełen cykl kształcenia na studiach III stopnia, tj. 4 lata + ok. 1 rok na działania związane z przeprowadzeniem przewodu doktorskiego, w tym uzyskania recenzji i obroną pracy doktorskiej). |
| Cel szczegółowy 3: Poprawa dostępności międzynarodowych programów kształcenia dla osób uczestniczących w edukacji na poziomie wyższym z Polski oraz dla cudzoziemców | | |
| produkt | Liczba międzynarodowych programów kształcenia uruchomionych przez uczelnie dzięki wsparciu z EFS | Wskaźnik mierzy liczbę programów kształcenia uruchomionych przez uczelnie we współpracy z uczelniami zagranicznymi i/lub przeznaczonych także dla studentów z zagranicy. Międzynarodowy program kształcenia obejmuje szkolenia i wizyty studyjne (w tym zagraniczne), zaangażowanie profesorów z zagranicy, dodatkową ofertę dydaktyczną dla uczestników studiów oraz inne formy podnoszenia atrakcyjności studiów międzynarodowych. Międzynarodowy program kształcenia może kończyć się zdobyciem podwójnego dyplomu: uczelni macierzystej oraz uczelni z zagranicy. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie rozpoczęcia realizacji międzynarodowego programu kształcenia przez beneficjenta. |
| produkt | Liczba wykładowców z zagranicy prowadzących moduł kształcenia | Wskaźnik mierzy liczbę wykładowców z zagranicy posiadających znaczące osiągnięcia w pracy naukowej, zawodowej lub artystycznej, uczestniczących w prowadzeniu programów kształcenia w polskich uczelniach. Dla zatrudniania profesorów wizytujących wykorzystane będą ramy prawne stworzone ustawą <i>Prawo o szkolnictwie wyższym</i> . Za znaczące osiągnięcia w pracy naukowej można przyjąć np. wysoki Indeks Hirscha prac opublikowanych w czasopiśmie znajdujących się na liście filadelfijskiej (Journal Citation Reports) pracownika naukowego lub naukowo-dydaktycznego jednostki; liczbę opublikowanych prac naukowych, znajdujących się w grupie najlepszych czasopism z aktualnej listy filadelfijskiej (Journal Citation Reports) dla danego obszaru nauki, według kategorii zaproponowanych przez Thomson Reuters Scientific; międzynarodowe granty naukowe przyznane w Programach Ramowych Unii Europejskiej przez European Research Council oraz inne wiodące międzynarodowe instytucje finansujące badania naukowe; pełnienie funkcji redaktora czasopisma z listy filadelfijskiej (Journal Citation Reports); bycie autorem monografii naukowej o międzynarodowym zasięgu; bycie laureatem nagrody międzynarodowej przyznanych pracownikom naukowym lub naukowo-dydaktycznym jednostki za działalność naukową lub naukowo-dydaktyczną. Moduł kształcenia - cykl wykładów lub szkoleń prowadzonych przynajmniej przez okres jednego semestru przez zagranicznego profesora. Pomiar wskaźnika będzie dokonywany w momencie rozpoczęcia prowadzenia modułu kształcenia przez wykładowców z zagranicy. |
| rezultat bezpośredni | Liczba osób, które ukończyły międzynarodowe programy kształcenia uruchomione dzięki wsparciu z EFS | Wskaźnik mierzy liczbę studentów, którzy zakończyli udział w międzynarodowych programach kształcenia dofinansowanych z EFS. Międzynarodowy program kształcenia obejmuje szkolenia i wizyty studyjne (w tym zagraniczne), zaangażowanie profesorów z zagranicy, dodatkową ofertę dydaktyczną dla uczestników studiów oraz inne formy podnoszenia atrakcyjności studiów międzynarodowych. Międzynarodowy program kształcenia może kończyć się zdobyciem podwójnego dyplomu: uczelni macierzystej oraz uczelni z zagranicy. Student – osoba kształcąca się na studiach wyższych (ustawa <i>Prawo o szkolnictwie wyższym</i>). Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie zakończenia udziału w międzynarodowym programie kształcenia (tj. uzyskanie dyplomu zakończenia studiów pierwszego stopnia lub drugiego stopnia albo jednolitych studiów magisterskich, w ramach których międzynarodowy program kształcenia, dofinansowany z EFS, był realizowany). |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|---|
| produkt | Liczba podstawowych jednostek organizacyjnych uczelni wspartych z EFS w zakresie uzyskiwania zagranicznych akredytacji | Akredytacja zagraniczna jest to ocena jakości kształcenia dokonana przez instytucje zarejestrowane w Europejskim Rejestrze Agencji Akredytacyjnych (EQAR), komisje branżowe o międzynarodowym zasięgu oraz zagraniczne agencje, z którymi PKA zawarła umowy o uznawalności ocen akredytacyjnych, a także zwiększenie znaczenia tej oceny w procedurze akredytacji PKA. Akredytacja zagraniczna jest to ocena jakości kształcenia dokonana przez instytucje zarejestrowane w Europejskim Rejestrze Agencji Akredytacyjnych (EQAR), komisje branżowe o międzynarodowym zasięgu oraz zagraniczne agencje, z którymi PKA zawarła umowy o uznawalności ocen akredytacyjnych, a także zwiększenie znaczenia tej oceny w procedurze akredytacji PKA. Dane z zakresu uzyskanych akredytacji mogą być częściowo w posiadaniu PKA (zgodnie z §8 pkt. 3 Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 29 września 2011 r. w sprawie warunków oceny programowej i oceny instytucjonalnej PKA "dokonując oceny programowej i oceny instytucjonalnej" uwzględnia akredytacje i certyfikaty uzyskane w wyniku oceny przeprowadzonej przez międzynarodowe i krajowe komisje branżowe dokonujące ocen w wybranych obszarach kształcenia oraz przez agencje akredytacyjne zarejestrowane w Europejskim Rejestrze Agencji Akredytacyjnych (EQAR) lub agencje, z którymi Polska Komisja Akredytacyjna zawarła umowy o uznawalności ocen akredytacyjnych). Podstawowa jednostka organizacyjna uczelni – wydział lub inna jednostka organizacyjna uczelni określona w statucie, prowadząca co najmniej jeden kierunek studiów lub studia doktoranckie lub badania w co najmniej jednej dyscyplinie naukowej (ustawa <i>Prawo o szkolnictwie wyższym</i>). Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie rozpoczęcia przez podstawowe jednostki organizacyjne uczelni procesu uzyskiwania zagranicznych akredytacji, który to proces otrzymał wsparcie z EFS. |
| produkt | Liczba osób objętych programami wsparcia ich uczestnictwa w międzynarodowych konkursach lub zawodach | Wskaźnik mierzy liczbę wybitnie uzdolnionych osób (studentów), którzy dzięki wsparciu udzielonemu z EFS otrzymali wsparcie w zakresie uczestnictwa w międzynarodowych konkursach lub zawodach o charakterze naukowym. Student – osoba kształcąca się na studiach wyższych (ustawa <i>Prawo o szkolnictwie wyższym</i>). |
| rezultat bezpośredni | Liczba zagranicznych akredytacji uzyskanych przez podstawowe jednostki organizacyjne uczelni w ramach procesu wspartego z EFS | Wskaźnik mierzy liczbę zagranicznych akredytacji uzyskanych przez podstawowe jednostki organizacyjne uczelni na prowadzonych przez siebie kierunkach studiów, w ramach procesu wspartego z EFS. Akredytacja zagraniczna jest to ocena jakości kształcenia dokonana przez instytucje zarejestrowane w Europejskim Rejestrze Agencji Akredytacyjnych (EQAR), komisje branżowe o międzynarodowym zasięgu oraz zagraniczne agencje, z którymi PKA zawarła umowy o uznawalności ocen akredytacyjnych, a także zwiększenie znaczenia tej oceny w procedurze akredytacji PKA. Podstawowa jednostka organizacyjna uczelni – wydział lub inna jednostka organizacyjna uczelni określona w statucie, prowadząca co najmniej jeden kierunek studiów lub studia doktoranckie lub badania w co najmniej jednej dyscyplinie naukowej (ustawa <i>Prawo o szkolnictwie wyższym</i>). Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie uzyskania zagranicznej akredytacji przez podstawową jednostkę organizacyjną uczelni (przekazanie uczelni oficjalnego dokumentu wystawionego przez uprawniony organ). |
| Cel szczegółowy 4: Wsparcie zmian organizacyjnych i podniesienie kompetencji kadr w systemie szkolnictwa wyższego | | |
| produkt | Liczba uczelni objętych wsparciem EFS w zakresie wdrażania informatycznych narzędzi zarządzania i udostępniania informacji o szkolnictwie wyższym | Wskaźnik mierzy liczbę uczelni, które otrzymały wsparcie w ramach EFS na wdrożenie lub modyfikację modelu zarządzania jakością, opartego na bazie odpowiednich narzędzi informatycznych, np. wdrażanie wielomodułowego zintegrowanego systemu informatycznego klasy ERP, SAP, zintegrowanych systemów finansowo-księgowych. Modele zarządzania procesem kształcenia służą bezpośredniej realizacji strategii uczelni, określonej zgodnie z art. 66 ust. 1a ustawy <i>Prawo o szkolnictwie wyższym</i> , a przede wszystkim koncentrują się na poprawie jakości kształcenia - np. wewnętrzne systemy zapewniania jakości kształcenia. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie rozpoczęcia realizacji projektu w zakresie wdrożenia lub modyfikacji modelu zarządzania jakością, opartego na bazie odpowiednich narzędzi informatycznych. |
| rezultat bezpośredni | Liczba uczelni, które wdrożyły zmiany w zakresie zarządzania procesem kształcenia | Wskaźnik mierzy liczbę uczelni, które wdrożyły lub zmodyfikowały modele zarządzania jakością, oparte na bazie odpowiednich narzędzi informatycznych. Modele zarządzania procesem kształcenia służą bezpośredniej realizacji strategii uczelni, określonej zgodnie z art. 66 ust. 1a <i>Prawo o szkolnictwie wyższym</i> . Rola i funkcjonowanie modeli zarządzania uczelniami zostały przeanalizowane w przygotowanym na zlecenie MNiSW badaniu „Modele zarządzania uczelniami w Polsce” z 2011 r., w ramach PO KL. Całościowy model zarządzania uczelniami obejmuje ustrój uczelni, samorządność akademicką i menadżerską, procesy dydaktyczne, procesy badawcze, zarządzanie: kadrami, wiedzą, własnością intelektualną, jakością kształcenia i pracy uczelni, zasobami materialnymi, finansami, a także ryzykiem. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie wdrożenia lub wprowadzenia zmian w modelu zarządzania jakością, udokumentowanego decyzją odpowiednich władz uczelni. |
| produkt | Liczba uczelni objętych wsparciem EFS w procesie tworzenia związków międzyuczelnianych lub w procesie konsolidacji | Wskaźnik mierzy liczbę uczelni, które podjęły decyzję o działaniach konsolidacyjnych lub utworzeniu związku międzyuczelnianego. Programy konsolidacji lub utworzenia związku uczelni będą obejmować zmiany w systemie zarządzania procesem dydaktycznym, badaniami naukowymi oraz w systemie zapewniania jakości kształcenia. Wsparcie przewidziane w ramach tego wskaźnika obejmuje m.in. projekty analityczne, opracowanie norm prawnych, wypracowanie narzędzi. Konsolidacja uczelni jest pożądanym zjawiskiem w zakresie polityki szkolnictwa wyższego. Wpłynąć może na obniżenie kosztów funkcjonowania systemu szkolnictwa wyższego albo wzrost koncentracji środków finansowych na działaniach projakościowych. Środki finansowe, określone w cz. 38 budżetu państwa nie przewidują finansowania i współfinansowania działań konsolidacyjnych uczelni. Związki uczelni mogą posiadać silniejszą pozycję w zakresie współpracy międzynarodowej oraz pozyskiwania środków finansowych na badania naukowe z programów europejskich. Planowane działania przyczynią się również do podniesienia jakości kształcenia oraz utworzenia wysokiej jakości centrów akademickich. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie rozpoczęcia realizacji przez uczelnie procesu tworzenia związków międzyuczelnianych lub procesu konsolidacji. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|---|
| rezultat bezpośredni | Liczba utworzonych związków międzyuczelnianych lub zrealizowanych procesów konsolidacji uczelni dzięki wsparciu EFS | Wskaźnik mierzy liczbę utworzonych związków międzyuczelnianych lub zrealizowanych procesów konsolidacji uczelni dzięki wsparciu EFS. Programy konsolidacji lub utworzenia związku uczelni będą obejmować zmiany w systemie zarządzania procesem dydaktycznym, badaniami naukowymi oraz w systemie zapewniania jakości kształcenia. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie wydania aktu prawnego potwierdzającego utworzenie związku międzyuczelnianego lub dokonanie konsolidacji uczelni, w ramach procesu wspartego z EFS. |
| produkt | Liczba pracowników kadry dydaktycznej objętych wsparciem EFS w zakresie procesu kształcenia | Wskaźnik mierzy liczbę pracowników kadry dydaktycznej uczelni, którzy dzięki wsparciu z EFS wzięli udział w szkoleniu, lub innej formie kształcenia, w zakresie podnoszącym ich kompetencje. Pracownicy kadry akademickiej to nauczyciele akademicy w szkole wyższej – pracownicy zatrudnieni na stanowiskach: profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego, profesora wizytującego, docenta, adiunkta, asystenta, wykładowcy, starszego wykładowcy, lektora, instruktora, a do roku 1990 i ponownie od roku 2006 na stanowiskach dyplomowanych bibliotekarzy i dyplomowanych pracowników dokumentacji naukowej (wg. GUS, <i>Szkoły wyższe i ich finanse</i>). |
| rezultat bezpośredni | Liczba pracowników uczelni, którzy dzięki wsparciu z EFS podnieśli swoje kompetencje dydaktyczne | Wskaźnik mierzy liczbę pracowników kadry dydaktycznej uczelni, którzy dzięki wsparciu z EFS podnieśli swoje kompetencje dydaktyczne. Weryfikacja podniesienia kompetencji będzie odbywać się za pośrednictwem pre i post testów. Pracownicy kadry akademickiej to nauczyciele akademicy w szkole wyższej – pracownicy zatrudnieni na stanowiskach: profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego, profesora wizytującego, docenta, adiunkta, asystenta, wykładowcy, starszego wykładowcy, lektora, instruktora, a do roku 1990 i ponownie od roku 2006 na stanowiskach dyplomowanych bibliotekarzy i dyplomowanych pracowników dokumentacji naukowej (wg. GUS, <i>Szkoły wyższe i ich finanse</i>). Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie zakończenia udziału w szkoleniu lub innej formie kształcenia w ramach projektu. Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: a) ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie, b) ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych, c) ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny, d) ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się). |
| produkt | Liczba pracowników kadry kierowniczej i administracyjnej uczelni objętych wsparciem w zakresie zarządzania uczelnią | Wskaźnik mierzy liczbę pracowników kadry kierowniczej i administracyjnej uczelni, którzy dzięki wsparciu z EFS wzięli udział w szkoleniu, lub innej formie kształcenia, w zakresie podnoszącego ich kompetencje. Kadra kierownicza to osoby pełniące funkcje organów jednoosobowych uczelni lub wchodzące w skład organów kolejalnych uczelni, jak również pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, zarządzający wyodrębnionymi w ramach uczelni jednostkami organizacyjnymi. W większości przypadków stanowiska kierownicze pełnią nauczyciele akademicy (np. Rektor, dziekan). Kadra administracyjna to pracownicy obsługi finansowej i organizacyjnej (np. pracownik kwestury, Działu Nauczania, Działu Spraw Osobowych). |
| rezultat bezpośredni | Liczba pracowników uczelni, którzy dzięki wsparciu z EFS podnieśli swoje kompetencje zarządcze | Wskaźnik mierzy liczbę pracowników kadry kierowniczej i administracyjnej uczelni, którzy dzięki wsparciu z EFS podnieśli swoje kompetencje zarządcze. Weryfikacja podniesienia kompetencji będzie odbywać się za pośrednictwem pre i post testów. Kadra kierownicza to osoby pełniące funkcje organów jednoosobowych uczelni lub wchodzące w skład organów kolejalnych uczelni, jak również pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, zarządzający wyodrębnionymi w ramach uczelni jednostkami organizacyjnymi. W większości przypadków stanowiska kierownicze pełnią nauczyciele akademicy (np. Rektor, dziekan). Kadra administracyjna to pracownicy obsługi finansowej i organizacyjnej (np. pracownik kwestury, Działu Nauczania, Działu Spraw Osobowych). Posiadanie wysokich kompetencji zarządczych w uczelni wysoce pożądane jest zarówno od kadry akademickiej jak i administracyjnej - te dwie grupy osób mogą bowiem wchodzić w skład kadry zarządczej w uczelni. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie zakończenia udziału w szkoleniu lub innej formie kształcenia w ramach projektu. Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: a) ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie, b) ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych, c) ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny, d) ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się). |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|---|---|
| Wskaźniki wspólne, które mają zastosowanie w powyższych definicjach: | | |
| produkt | Liczba osób pracujących objętych wsparciem w programie (łącznie z pracującymi na własny rachunek) | <p>Pracujący to osoby w wieku 15 lat i więcej, które wykonują pracę, za którą otrzymują wynagrodzenie, z której czerpią zyski lub korzyści rodzinne lub osoby posiadające zatrudnienie lub własną działalność, które jednak chwilowo nie pracowały ze względu na np. chorobę, urlop, spór pracowniczy czy kształcenie się lub szkolenie. Osoby prowadzące działalność na własny rachunek – prowadzące działalność gospodarczą, gospodarstwo rolne lub praktykę zawodową - są również uznawane za pracujących, o ile spełniony jest jeden z poniższych warunków:</p> <p>1) Osoba pracuje w swojej działalności, praktyce zawodowej lub gospodarstwie rolnym w celu uzyskania dochodu, nawet jeżeli przedsiębiorstwo nie osiąga zysków. 2) Osoba poświęca czas na prowadzenie działalności gospodarczej, praktyki zawodowej czy gospodarstwa rolnego, nawet jeżeli nie zrealizowano żadnej sprzedaży lub usług i nic nie wyprodukowano (na przykład: rolnik wykonujący prace w celu utrzymania swojego gospodarstwa; architekt spędzający czas w oczekiwaniu na klientów w swoim biurze; rybak naprawiający fódkę czy siatki rybackie, aby móc dalej pracować; osoby uczestniczące w konwencjach lub seminariach). 3) Osoba jest w trakcie zakładania działalności gospodarczej, gospodarstwa rolnego lub praktyki zawodowej; zalicza się do tego zakup lub instalację sprzętu, zamawianie towarów w ramach przygotowań do uruchomienia działalności. <i>Bezpłatnie pomagający członek rodziny uznawany jest za osobę pracującą, jeżeli wykonywaną przez siebie pracą wnosi bezpośredni wkład w działalność gospodarczą, gospodarstwo rolne lub praktykę zawodową będącą w posiadaniu lub prowadzoną przez spokrewnionego członka tego samego gospodarstwa domowego.</i> Sformułowania zapisane kursywą są identyczne z definicją badania aktywności ekonomicznej ludności (LFS). <u>Bezpłatnie pomagający osobie prowadzącej działalność członek rodziny</u> uznawany jest za „osobę prowadzącą działalność na własny rachunek”. <u>Żołnierze poborowi</u>, którzy wykonywali określoną pracę, za którą otrzymywali wynagrodzenie lub innego rodzaju zysk w czasie tygodnia odniesienia nie są uznawani za "osoby pracujące". <u>Osoby przebywające na urlopie macierzyńskim/ rodzicielskim</u> (rozumianym jako świadczenie pracownicze, który zapewnia płatny lub bezpłatny czas wolny od pracy do momentu porodu i obejmując późniejszą krótkoterminową opiekę nad dzieckiem) są uznawane za „osoby pracujące”. <u>Osoby przebywające na urlopie wychowawczym</u> (rozumianym jako nieobecność w pracy, spowodowaną opieką nad dzieckiem w okresie, który nie mieści się w ramach urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego) są uznawane za „osoby bierne zawodowo”, chyba że są zarejestrowane już jako „osoby bezrobotne” (wówczas status bezrobotnego ma pierwszeństwo). „Zatrudnienie subsydiowane” jest uznawane za "zatrudnienie". Należy je rozumieć jako zachętę do zatrudnienia zgodnie z definicjami Polityki Rynku Pracy (LMP): <i>Zachęty do zatrudnienia obejmują środki, które ułatwiają rekrutację osób bezrobotnych i innych grup docelowych lub pomagają zapewnić ciągłość zatrudnienia osób narażonych na przymusowe zwolnienie z pracy. Zachęty do zatrudnienia odnoszą się do subsydiowania miejsc pracy na otwartym rynku prac, które mogą istnieć lub zostać stworzone bez dotacji publicznych i które, jak należy mieć nadzieję, utrzymają się po okresie subsydiowania. Miejsca pracy, które mogą być subsydiowane, dotyczą zwykle sektora prywatnego, ale do uzyskania wsparcia kwalifikują się również miejsca pracy z sektora publicznego i instytucji niekomercyjnych, przy czym rozróżnienie nie jest wymagane. Środki publiczne w postaci zachęt w zakresie zatrudnienia mają swój udział w kosztach zatrudnienia, przy czym większość tych kosztów nadal ponosi pracodawca. Nie wyklucza to jednak przypadków, kiedy wszystkie koszty pracy pokrywane są przez określony czas ze środków publicznych.</i> http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003H0361:EN:HTML Definicja opracowana na podstawie: Eurostat, badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL). Status na rynku pracy jest określany w dniu rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie.</p> |

Wskaźniki kluczowe PO WER, Oś IV *Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa*, wszystkie priorytety inwestycyjne przewidziane w celach tematycznych 8 – 11

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|---|--|
| Innowacje społeczne | | |
| Cel szczegółowy: Zwiększenie wykorzystania innowacji społecznych na rzecz poprawy skuteczności wybranych aspektów polityk publicznych w obszarze oddziaływania EFS | | |
| produkt | Liczba innowacji przyjętych do dofinansowania w skali mikro | <p>Wskaźnik mierzy liczbę innowacji, które otrzymały dofinansowanie w Programie w postaci grantów. Granty będą udzielane w skali mikro. Granty są udzielane osobom, podmiotom i nieformalnym grupom (grantobiorcy) przez operatorów.</p> <p>Innowacje społeczne - nowe, skuteczne rozwiązania problemów w obszarze wsparcia EFS m.in. zatrudnienia, integracji społecznej, kształcenia przez całe życie, zdrowia oraz modernizacji funkcjonowania administracji publicznej, w przypadku których dotychczasowe działania nie są wystarczające lub wymagają nowego podejścia.</p> <p>Grant - środki finansowe PO WER, które beneficjent projektu grantowego powierzył grantobiorcy, na realizację zadań służących osiągnięciu celu tego projektu.</p> <p>Skala mikro jest rozumiana jako inkubacja nowych załączkowych pomysłów pozwalających rozwiązać skuteczniej problemy będące przedmiotem interwencji EFS, w tym ich opracowanie i/lub rozwinięcie, oraz przetestowanie i upowszechnienie, a także podjęcie działań w zakresie włączenia do polityki i praktyki.</p> <p>Źródło: Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020</p> |
| produkt | Liczba innowacji przyjętych do dofinansowania w skali makro | <p>Wskaźnik mierzy liczbę projektów innowacyjnych, które otrzymały dofinansowanie w Programie w skali makro.</p> <p>Innowacje społeczne - nowe, skuteczne rozwiązania problemów w obszarze wsparcia EFS m.in. zatrudnienia, integracji społecznej, kształcenia przez całe życie, zdrowia oraz modernizacji funkcjonowania administracji publicznej, w przypadku których dotychczasowe działania nie są wystarczające lub wymagają nowego podejścia.</p> <p>Skala makro - opracowanie (o ile będzie to konieczne), przetestowanie, upowszechnienie i włączenie do polityki i praktyki nowych rozwiązań przez podmioty o większym potencjale w zakresie wpływu na kreowanie polityk publicznych.</p> |
| rezultat bezpośredni | Liczba przetestowanych innowacji społecznych w skali mikro | <p>Wskaźnik mierzy liczbę przetestowanych innowacji społecznych, które otrzymały dofinansowanie w skali mikro, gotowych do upowszechniania i podjęcia działań w zakresie włączenia do polityki i praktyki.</p> <p>Innowacje społeczne - nowe, skuteczne rozwiązania problemów w obszarze wsparcia EFS m.in. zatrudnienia, integracji społecznej, kształcenia przez całe życie, zdrowia oraz modernizacji funkcjonowania administracji publicznej, w przypadku których dotychczasowe działania nie są wystarczające lub wymagają nowego podejścia.</p> <p>Skala mikro jest rozumiana jako inkubacja nowych załączkowych pomysłów pozwalających rozwiązać skuteczniej problemy będące przedmiotem interwencji EFS, w tym ich opracowanie i/lub rozwinięcie, oraz przetestowanie i upowszechnienie, a także podjęcie działań w zakresie włączenia do polityki i praktyki.</p> <p>Testowanie innowacji społecznej w skali mikro polega na poddawaniu nowego rozwiązania działaniu w sytuacji rzeczywistej, podczas którego konieczne jest zapewnienie udziału przedstawicieli grup docelowych, zarówno użytkowników, jak i odbiorców produktu, które umożliwi przeprowadzenie procesu oceny rozwiązania przez grupy docelowe, dokonania jej analizy i ewaluacji, w wyniku których beneficjent będzie musiał stosownie ulepszyć rozwiązanie i/lub zaplanować jego dalsze i efektywne upowszechnianie.</p> <p>Moment pomiaru: stworzenie raportu z fazy testowania, uwzględniającego opinie grupy docelowej i zawierającego rekomendację podjęcia działań w zakresie upowszechniania danego rozwiązania na szerszą skalę.</p> |
| rezultat bezpośredni | Liczba przetestowanych innowacji społecznych w skali makro | <p>Wskaźnik mierzy liczbę przetestowanych innowacji społecznych, które otrzymały dofinansowanie w skali makro, gotowych do upowszechniania i podjęcia działań w zakresie włączenia do polityki i praktyki.</p> <p>Innowacje społeczne - nowe, skuteczne rozwiązania problemów w obszarze wsparcia EFS m.in. zatrudnienia, integracji społecznej, kształcenia przez całe życie, zdrowia oraz modernizacji funkcjonowania administracji publicznej, w przypadku których dotychczasowe działania nie są wystarczające lub wymagają nowego podejścia.</p> <p>Skala makro - opracowanie (o ile będzie to konieczne), przetestowanie, upowszechnienie i włączenie do polityki i praktyki nowych rozwiązań przez podmioty o większym potencjale w zakresie wpływu na kreowanie polityk publicznych.</p> <p>Testowanie innowacji społecznej w skali makro polega na poddawaniu nowego rozwiązania działaniu w sytuacji rzeczywistej, podczas którego konieczne jest zapewnienie udziału przedstawicieli grup docelowych, zarówno użytkowników, jak i odbiorców produktu, które umożliwi przeprowadzenie procesu oceny rozwiązania przez grupy docelowe, dokonania jej analizy i ewaluacji, w wyniku których beneficjent będzie musiał stosownie ulepszyć rozwiązanie i/lub zaplanować jego dalsze i efektywne upowszechnianie.</p> <p>Moment pomiaru: stworzenie raportu z fazy testowania, uwzględniającego opinie grupy docelowej i zawierającego rekomendację podjęcia działań w zakresie upowszechniania danego rozwiązania na szerszą skalę.</p> |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|---|--|
| Programy mobilności ponadnarodowej | | |
| Cel szczegółowy: Wzmocnienie kompetencji zawodowych i kluczowych osób z wykorzystaniem programów mobilności ponadnarodowej | | |
| produkt | Liczba osób objętych wsparciem w ramach programów mobilności ponadnarodowej | Wskaźnik mierzy liczbę osób, które zostały objęte wsparciem w ramach programów mobilności ponadnarodowej. Program mobilności ponadnarodowej - pobyt za granicą w celu zrealizowania stażu, praktyki, wizyty studyjnej, job shadowing, szkolenia, stypendium itd., służący przede wszystkim nabyciu nowych umiejętności i kompetencji oraz ich doskonaleniu, a także zdobyciu doświadczenia zawodowego przez osoby na różnym etapie kształcenia i kariery zawodowej. Moment pomiaru wskaźnika - podpisanie umowy z uczestnikiem programu mobilności ponadnarodowej |
| rezultat bezpośredni | Liczba osób, które nabyły kompetencje zawodowe lub kluczowe po opuszczeniu programu | Definicja: Wskaźnik mierzy liczbę osób, które podniosły swoje kompetencje zawodowe lub kluczowe w ramach programów mobilności ponadnarodowej. Kompetencja to wyodrębniony zestaw efektów uczenia się / kształcenia. Opis kompetencji zawiera jasno określone warunki, które powinien spełniać uczestnik projektu ubiegający się o nabycie kompetencji, tj. wyczerpującą informację o efektach uczenia się dla danej kompetencji oraz kryteria i metody ich weryfikacji. Kompetencje kluczowe - połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia. Kompetencje zawodowe - wszystko to, co pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać, odpowiednio do sytuacji w miejscu pracy. Opisywane są trzema zbiorami: wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych. Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: a) ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie, b) ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych, c) ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny, d) ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się). W przypadku projektów mobilności ponadnarodowej komplementarnych do działań programu Erasmus + źródłem pomiaru wskaźnika rezultatu jest narzędzie Mobility Tool właściwe dla danego działu programu Erasmus+. Wskaźnik liczony jest w momencie udzielenia przez uczestnika odpowiedzi pozytywnej na większość pytań wybranych z Mobility Tool wskazanych każdorazowo we wniosku o dofinansowanie projektu. Źródło: zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE), MPIPS projekt pt. <i>Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców</i> . |
| Działania w ramach współpracy ponadnarodowej | | |
| Cel szczegółowy: Wdrożenie nowych rozwiązań, w szczególności z zakresu aktywizacji zawodowej, kształcenia przez całe życie i tworzenia oraz realizacji polityki publicznych, dzięki współpracy z partnerami zagranicznymi | | |
| produkt | Liczba instytucji, które podjęły współpracę z partnerem zagranicznym w programie | Wskaźnik mierzy liczbę instytucji, które podjęły współpracę z partnerem zagranicznym w programie. Instytucja - podmiot prywatny lub publiczny (w tym beneficjent i partnerzy krajowi, którzy nawiązali współpracę ponadnarodową, liczeni oddzielnie), np. organizacja pozarządowa, urząd administracji publicznej, partnerzy społeczni, uczelnie, szkoły i placówki oświatowe, instytucje rynku pracy, instytucje integracji społecznej, przedsiębiorstwa. Moment pomiaru wskaźnika - podpisanie umowy partnerstwa pomiędzy partnerami ponadnarodowymi i podpisanie umowy o dofinansowanie projektu (ewentualnie aneksu do umowy o dofinansowanie projektu, w przypadku rozszerzenia projektu o komponent ponadnarodowy). |
| rezultat bezpośredni | Liczba instytucji, które wdrożyły nowe rozwiązania dzięki współpracy z partnerem zagranicznym | Wskaźnik mierzy liczbę instytucji, które dzięki współpracy z partnerami zagranicznymi w programie wdrożyły nowe rozwiązania. Poprzez wdrożenie nowego rozwiązania rozumie się wykorzystywanie w praktyce nowego instrumentu/ narzędzia/ podejścia będącego przedmiotem projektu, zgodnie z założeniami projektu określonymi we wniosku o dofinansowanie. Forma wdrożenia jest zależna od specyfiki instytucji oraz samego rozwiązania i musi zostać określona we wniosku o dofinansowanie projektu. Instytucja - podmiot prywatny lub publiczny (w tym beneficjent i partnerzy krajowi, którzy nawiązali współpracę ponadnarodową, liczeni oddzielnie) - np. organizacja pozarządowa, urząd administracji publicznej, partnerzy społeczni, uczelnie, szkoły i placówki oświatowe, instytucje rynku pracy, instytucje integracji społecznej, przedsiębiorstwa. Moment pomiaru wskaźnika: podjęcie decyzji odpowiedniego organu np. w formie uchwały odnośnie do włączenia nowego rozwiązania w praktykę funkcjonowania. Forma decyzji jest zależna od specyfiki instytucji oraz samego rozwiązania i powinna zostać określona we wniosku o dofinansowanie projektu. |

| Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 8vi aktywne i zdrowe starzenie się | | |
|---|---|--|
| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
| Cel szczegółowy 1: Wdrożenie programów profilaktycznych w zakresie chorób negatywnie wpływających na zasoby pracy dedykowanych osobom w wieku aktywności zawodowej | | |
| produkt | Liczba opracowanych programów profilaktycznych w zakresie chorób negatywnie wpływających na zasoby pracy | Wskaźnik mierzy liczbę opracowanych pilotażowych profilaktycznych programów zdrowotnych i programów polityki zdrowotnej w zakresie chorób stanowiących główne przyczyny deaktywizacji zawodowej, tj.: 1. choroby układu krążenia, 2. choroby nowotworowe, 3. zaburzenia psychiczne i choroby układu nerwowego, 4. choroby układu kostno-stawowo-mięśniowego, 5. choroby układu oddechowego. Program zdrowotny i program polityki zdrowotnej - w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Programy pilotażowe uwzględniają m.in. komponent badawczy, edukacyjny, niezbędne świadczenia zdrowotne (diagnostyczne). Wspierają współpracę pomiędzy wysokospecjalistycznym ośrodkiem a lekarzami podstawowej opieki zdrowotnej oraz szpitalami ogólnymi, w celu przeciwdziałania zjawisku fragmentacji opieki nad pacjentem. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie uzyskania pozytywnej lub warunkowej oceny Agencji Oceny Technologii Medycznych i Taryfikacji, przy czym w przypadku uzyskania oceny warunkowej pomiar wskaźnika następuje w momencie spełnienia warunków, o których mowa w opinii AOTMiT. |
| rezultat bezpośredni | Liczba wdrożonych programów profilaktycznych w zakresie chorób negatywnie wpływających na zasoby pracy | Wskaźnik mierzy liczbę wdrożonych pilotażowych profilaktycznych programów zdrowotnych i programów polityki zdrowotnej w zakresie chorób stanowiących główne przyczyny deaktywizacji zawodowej. Program zdrowotny i program polityki zdrowotnej- definicja jak we wskaźniku produktu. Wdrożenie programu oznacza, że wszystkie zaplanowane elementy (np. komponent edukacyjny, informacyjny, wyposażeniowy, analityczny etc.) zostały zrealizowane. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie zatwierdzenia raportu ewaluacyjnego w projekcie (ewaluacja ex post). |
| rezultat pośredni | Liczba osób, które skorzystały z usługi medycznej w programie profilaktycznym dofinansowanej w ramach EFS | Wskaźnik mierzy liczbę osób, które skorzystały z usługi medycznej w programie profilaktycznym dofinansowanej w ramach EFS. Do wskaźnika wliczane będą osoby w wieku produkcyjnym, na rzecz których w ramach programu zrealizowana została usługa medyczna, w szczególności badanie medyczne o charakterze profilaktycznym. Usługa medyczna rozumiana jest jako świadczenie zdrowotne zdefiniowane ustawie z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie objęcia osoby usługą medyczną zrealizowaną w ramach programu. |
| produkt | Liczba osób współpracujących lub pracujących na rzecz placówek podstawowej opieki zdrowotnej, które zostały przeszkolone z zakresu wdrażania programów profilaktycznych opracowanych ze środków EFS | Wskaźnik mierzy liczbę osób współpracujących lub pracujących na rzecz placówek podstawowej opieki zdrowotnej, które zostały przeszkolone z zakresu wdrażania programów profilaktycznych opracowanych ze środków EFS. Za pracowników/ współpracowników podmiotów podstawowej opieki medycznej przeszkolonych z zakresu wdrażania programów profilaktycznych należy uznać w szczególności lekarzy i pielęgniarki - niezależnie od formy prawnej ich zaangażowania (umowa o pracę, umowa cywilnoprawna, kontrakt itp.). |
| rezultat pośredni | Liczba osób współpracujących lub pracujących na rzecz placówek podstawowej opieki zdrowotnej, którzy dzięki EFS podnieśli swoje kompetencje z zakresu wdrażania innowacyjnych programów profilaktycznych | Wskaźnik mierzy liczbę osób współpracujących lub pracujących na rzecz placówek podstawowej opieki zdrowotnej (niezależnie od formy zaangażowania - umowa o pracę, umowa cywilnoprawna, kontrakt itp.), które zostały przeszkolone z zakresu wdrażania programów profilaktycznych opracowanych ze środków EFS. Przez podniesienie kompetencji rozumie się nabycie nowych umiejętności lub wiedzy w związku z udziałem w poszczególnych formach proponowanego w ramach programu wsparcia kształcenia podyplomowego, weryfikowane w wyniku przystąpienia do egzaminu i uzyskania certyfikatu. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie zakończenia udziału w projekcie, tj. pozytywnego zdania egzaminu i uzyskania certyfikatu. |

Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 9iv ułatwienie dostępu do przystępnych cenowo, trwałych oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług socjalnych świadczonych w interesie ogólnym

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|--|
| Cel szczegółowy 1: Wdrożenie działań pro jakościowych i organizacyjnych w systemie ochrony zdrowia ułatwiających dostęp do niedrogich, trwałych oraz wysokiej jakości usług zdrowotnych | | |
| produkt | Liczba podmiotów wykonujących szpitalną działalność leczniczą objętych wsparciem w programie | Wskaźnik mierzy liczbę podmiotów wykonujących szpitalną działalność leczniczą objętych wsparciem w postaci działań pro jakościowych w programie. Do wskaźnika wliczane są podmioty wykonujące szpitalną działalność leczniczą objęte procesem przygotowawczym do akredytacji lub programów restrukturyzacyjnych (czyli podmioty, które skorzystały z usług doradczych w ramach wsparcia EFS lub których przedstawiciele skorzystali ze szkoleń powiązanych z procesem akredytacji lub restrukturyzacji). Działalność lecznicza rozumiana jest w świetle zapisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej. |
| rezultat bezpośredni | Liczba podmiotów wykonujących szpitalną działalność leczniczą, które wdrożyły działania pro jakościowe w ramach programu | Wskaźnik mierzy liczbę podmiotów wykonujących szpitalną działalność leczniczą, które wdrożyły działania pro jakościowe w ramach programu. Do wskaźnika wliczane będą podmioty, które wdrożyły działania pro jakościowe tj. uzyskały akredytację, wdrożyły program restrukturyzacyjny lub wdrożyły inny mechanizm poprawy jakości i efektywności funkcjonowania szpitala. Działalność lecznicza rozumiana jest w świetle zapisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej. Moment pomiaru: - w przypadku akredytacji: o wliczeniu szpitalnego podmiotu leczniczego do wskaźnika będzie decydowała pozytywna opinia Rady Akredytacyjnej i decyzja Ministra Zdrowia o przyznaniu certyfikatu akredytacyjnego, - w przypadku pozostałych działań (wdrożenie procesów restrukturyzacyjnych) decydować będzie raport ewaluacyjny oceniający stopień wdrożenia działania (wliczane będą tylko te podmioty, które wdrożyły wszystkie elementy programu w stopniu dobrym i bardzo dobrym). |
| produkt | Liczba podmiotów wykonujących podstawową opiekę zdrowotną, które zostały objęte działaniami pro jakościowymi w ramach programu | Wskaźnik mierzy liczbę podmiotów wykonujących podstawową opiekę zdrowotną, które zostały objęte działaniami pro jakościowymi w ramach programu. Do wskaźnika wliczane są podmioty wykonujące podstawową działalność leczniczą objęte procesem przygotowawczym do akredytacji POZ lub innego działania poprawiającego jakość i efektywność funkcjonowania POZ. |
| rezultat bezpośredni | Liczba podmiotów wykonujących podstawową opiekę zdrowotną, które wdrożyły działania pro jakościowe w ramach programu | Wskaźnik mierzy liczbę podmiotów wykonujących podstawową opiekę zdrowotną, które wdrożyły działania pro jakościowe w ramach programu. Do wskaźnika wliczane będą podmioty, które wdrożyły działania pro jakościowe tj. uzyskały akredytację POZ lub wdrożyły inny mechanizm poprawy jakości i efektywności funkcjonowania POZ. Moment pomiaru: - w przypadku akredytacji: o wliczeniu podmiotu leczniczego do wskaźnika będzie decydowała decyzja o przyznaniu certyfikatu akredytacyjnego. - w przypadku pozostałych działań (wdrożenie procesów restrukturyzacyjnych) decydować będzie raport ewaluacyjny oceniający stopień wdrożenia działania (wliczane będą tylko te podmioty, które wdrożyły wszystkie elementy programu w stopniu dobrym i bardzo dobrym). |
| produkt | Liczba podmiotów (koordynatorów procesu) wykonujących działalność leczniczą objętych pilotażem modelu opieki koordynowanej | Wskaźnik mierzy liczbę podmiotów (koordynatorów procesu) wykonujących działalność leczniczą objętych pilotażem modelu opieki koordynowanej. Do wskaźnika wliczane są podmioty wykonujące działalność leczniczą wdrażające model opieki koordynowanej. Opieka koordynowana jest narzędziem wykorzystywanym do polepszenia jakości i efektywności dostawy publicznych usług zdrowotnych oraz innych działań służących poprawie funkcjonowania systemu ochrony zdrowia, w szczególności na poziomie podstawowej opieki zdrowotnej. Działalność lecznicza rozumiana jest w świetle zapisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej. |
| rezultat bezpośredni | Liczba podmiotów (koordynatorów procesu) wykonujących działalność leczniczą, które wdrożyły model opieki koordynowanej w ramach programu | Wskaźnik mierzy liczbę podmiotów (koordynatorów procesu) wykonujących działalność leczniczą, które wdrożyły model opieki koordynowanej w ramach programu. Opieka koordynowana jest narzędziem wykorzystywanym do polepszenia jakości i efektywności dostawy publicznych usług zdrowotnych oraz innych działań służących poprawie funkcjonowania systemu ochrony zdrowia, w szczególności na poziomie podstawowej opieki zdrowotnej. Działalność lecznicza rozumiana jest w świetle zapisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie zatwierdzenia raportu ewaluacyjnego oceniającego stopień wdrożenia modelu opieki koordynowanej (wliczane będą tylko te podmioty, które wdrożyły wszystkie elementy opieki koordynowanej w stopniu dobrym i bardzo dobrym). |
| produkt | Liczba podmiotów leczniczych, które zostały objęte narzędziami deinstytucjonalizacji opieki nad osobami zależnymi | Wskaźnik mierzy liczbę podmiotów leczniczych, które zostały objęte narzędziami deinstytucjonalizacji opieki nad osobami zależnymi. Wsparcie deinstytucjonalizacji opieki nad osobami zależnymi będzie odbywało się poprzez rozwój alternatywnych form opieki nad osobami niesamodzielnymi (w tym osobami starszymi) Działalność lecznicza rozumiana jest w świetle zapisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej. |
| rezultat bezpośredni | Liczba zdeinstytucjonalizowanych miejsc opieki nad osobami zależnymi, które zostały utworzone w ramach programu | Wskaźnik mierzy liczbę zdeinstytucjonalizowanych miejsc opieki nad osobami zależnymi, które zostały utworzone w ramach programu. Szacuje się, że każdy podmiot objęty wsparciem utworzy 10 miejsc opieki zdeinstytucjonalizowanej. Pomiar wskaźnika jest dokonywany na zakończenie realizacji projektu. |
| produkt | Liczba pracowników podmiotów leczniczych, w tym administracji systemu ochrony zdrowia, objętych wsparciem EFS w celu poprawy efektywności jego funkcjonowania | Wskaźnik mierzy liczbę pracowników podmiotów leczniczych, w tym administracji systemu ochrony zdrowia, objętych wsparciem EFS w celu poprawy efektywności jego funkcjonowania. Wsparcie obejmuje osoby zatrudnione w podmiotach leczniczych, wykonujące czynności administracyjne lub/ i zarządcze, objęte kształceniem podyplomowym w ramach programu. Projekty szkoleniowe będą służyły poprawie efektywności funkcjonowania systemu ochrony zdrowia, ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju zdolności analitycznych i audytu wewnętrznego w jednostkach systemu ochrony zdrowia. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|---|
| rezultat bezpośredni | Liczba pracowników podmiotów leczniczych, w tym administracji systemu ochrony zdrowia, którzy dzięki EFS podnieśli kompetencje w zakresie zarządzania | Wskaźnik mierzy liczbę pracowników podmiotów leczniczych, w tym administracji systemu ochrony zdrowia, którzy dzięki EFS podnieśli kompetencje w zakresie zarządzania. Wsparcie obejmuje osoby zatrudnione w podmiotach leczniczych wykonujące czynności administracyjne lub/ i zarządcze, które podniosły kompetencje w zakresie zarządzania. Przez podniesienie kompetencji rozumie się nabycie nowych umiejętności lub wiedzy w związku z udziałem w poszczególnych formach proponowanego w ramach programu wsparcia, weryfikowane w wyniku przystąpienia do egzaminu. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie zakończenia udziału w projekcie, tj. pozytywnego zdania egzaminu i uzyskania certyfikatu. Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: a) ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie, b) ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych, c) ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny, d) ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się). |
| produkt | Liczba organizacji pozarządowych zajmujących się problematyką praw pacjenta objętych wsparciem w ramach programu | Wskaźnik mierzy liczbę organizacji pozarządowych zajmujących się problematyką praw pacjenta objętych wsparciem w ramach programu. Wsparcie organizacji pozarządowych będzie służyło m.in. inicjowaniu, wspomaganiu i prowadzeniu debat, warsztatów, konsultacji, konferencji, tworzeniu raportów, analiz, opracowań związanych z tematyką ochrony zdrowia itd. |
| rezultat bezpośredni | Liczba organizacji pozarządowych reprezentujących pacjentów, które zostały włączone w proces konsultacji społecznych dotyczących działań podejmowanych przez administrację państwową w obszarze ochrony zdrowia | Wskaźnik mierzy liczbę organizacji pozarządowych reprezentujących pacjentów, które zostały włączone w proces konsultacji społecznych dotyczących działań podejmowanych przez administrację państwową w obszarze ochrony zdrowia Do wskaźnika wliczane będą organizacje, które w sposób aktywny i systematyczny uczestniczą w spotkaniach typu "Dialog dla Zdrowia". Aktywny i systematyczny udział oznacza aktywność na poziomie wynoszącym co najmniej 60% konsultacji (udział w 60% spotkaniach uzgodnieniowych, odpowiedź na 60% prób o opinie itp.). Pomiar wskaźnika jest dokonywany na zakończenie realizacji projektu. |
| produkt | Liczba modeli analitycznych na rzecz ochrony zdrowia opracowanych w programie | Wskaźnik mierzy liczbę modeli analitycznych na rzecz ochrony zdrowia opracowanych w programie. Model analityczny - narzędzie służące poprawie systemu monitorowania potrzeb zdrowotnych w celu poprawy jakości danych oraz stworzenia narzędzi analitycznych do prognozowania chorobowości, zapotrzebowania na kadry medyczne, infrastrukturę oraz identyfikację „białych plam” w opiece zdrowotnej. W zależności od rodzaju przygotowywanego modelu analizie podlegać będą różne czynniki mające wpływ odpowiednio na chorobowość, inwestycje w ochronie zdrowia lub zasoby ludzkie (sektorowy model chorobowości, model prognozowania chorobowości, model planowania zasobów infrastruktury medycznej, model analizy danych w zakresie medycznego rynku pracy). Pomiar wskaźnika dokonywany jest w momencie zatwierdzenia opracowanego modelu przez osobę upoważnioną do podejmowania wiążących decyzji zgodnie z właściwym dokumentem: KRS lub statut lub regulamin. |
| produkt | Liczba opracowanych analitycznych modeli sektorowych chorobowości w zakresie głównych grup chorób | Wskaźnik mierzy liczbę opracowanych analitycznych modeli sektorowych chorobowości w zakresie głównych grup chorób. Sektorowy model chorobowości oznacza narzędzie analityczne umożliwiające stworzenie systemu mapowania potrzeb zdrowotnych i opracowania prognoz zachorowalności na poszczególne jednostki chorobowe zgrupowane w pięć ogólnych grup chorób: układu krążenia, nowotworowe, układu oddechowego, układu trawiennego i układu moczowo-płciowego. Pomiar wskaźnika dokonywany jest w momencie zatwierdzenia opracowanego modelu przez osobę upoważnioną do podejmowania wiążących decyzji zgodnie z właściwym dokumentem: KRS lub statut lub regulamin. |
| produkt | Liczba opracowanych analitycznych modeli prognozowania chorobowości | Wskaźnik mierzy liczbę opracowanych analitycznych modeli prognozowania chorobowości. Model prognozowania chorobowości będzie stanowił narzędzie ogólne pozwalające określić liczbę pojedynczych pacjentów w systemie uwzględniając zjawisko wielochorobowości i korelacji pomiędzy różnymi jednostkami chorobowymi występującymi jednocześnie. Pomiar wskaźnika dokonywany jest w momencie zatwierdzenia opracowanego modelu przez osobę upoważnioną do podejmowania wiążących decyzji zgodnie z właściwym dokumentem: KRS lub statut lub regulamin. |
| produkt | Liczba opracowanych analitycznych wielosektorowych modeli planowania zasobów i infrastruktury medycznej | Wskaźnik mierzy liczbę opracowanych analitycznych wielosektorowych modeli planowania zasobów i infrastruktury medycznej. Wielosektorowy model planowania zasobów infrastruktury medycznej oznacza narzędzie analityczne pozwalające planować poszczególne inwestycje w sektorze ochrony zdrowia w trzech obszarach lecznictwa: otwartego, półotwartego i zamkniętego. Pomiar wskaźnika dokonywany jest w momencie zatwierdzenia opracowanego modelu przez osobę upoważnioną do podejmowania wiążących decyzji zgodnie z właściwym dokumentem: KRS lub statut lub regulamin. |
| produkt | Liczba opracowanych modeli analizy danych w zakresie medycznego rynku pracy | Wskaźnik mierzy liczbę opracowanych modeli analizy danych w zakresie medycznego rynku pracy. Model analizy danych w zakresie medycznego rynku pracy to narzędzie analityczne pozwalające planować zapotrzebowanie na kadry medyczne zarówno pod względem ilościowym, jak również jakościowym obejmującym zakres niezbędnych kwalifikacji (specjalizacji). Pomiar wskaźnika dokonywany jest w momencie zatwierdzenia opracowanego modelu przez osobę upoważnioną do podejmowania wiążących decyzji zgodnie z właściwym dokumentem: KRS lub statut lub regulamin. |

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|--|--|--|
| rezultat bezpośredni | Liczba wdrożeń modeli analitycznych na rzecz ochrony zdrowia niezbędnych dla prawidłowego procesu mapowania potrzeb zdrowotnych | Wskaźnik mierzy liczbę wdrożeń modeli analitycznych na rzecz ochrony zdrowia niezbędnych dla prawidłowego procesu mapowania potrzeb zdrowotnych. Modele oceny potrzeb zdrowotnych będą prognozowały potrzeby z zakresu świadczeń medycznych dla każdego województwa z osobna. W każdym województwie zostanie przeprowadzone szkolenie obejmujące tematykę zasad funkcjonowania modeli oraz możliwości ich wykorzystywania w planowaniu działań z zakresu ochrony zdrowia. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w oparciu o wynik raportu ewaluacyjnego ex post (wliczane będą tylko te modele, które zostały wdrożone w stopniu dobrym i bardzo dobrym). |

Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 10ii poprawa jakości, skuteczności i dostępności szkolnictwa wyższego oraz kształcenia na poziomie równoważnym w celu zwiększenia udziału i poziomu osiągnięć, zwłaszcza w przypadku grup w niekorzystnej sytuacji

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|---|---|
| Cel szczegółowy 1: Poprawa jakości kształcenia wyższego na kierunkach medycznych | | |
| produkt | Liczba programów rozwojowych uczelni kształcących na kierunkach medycznych opracowanych dzięki wsparciu z EFS | Wskaźnik mierzy liczbę programów rozwojowych uczelni kształcących na kierunkach medycznych opracowanych dzięki wsparciu z EFS Programy rozwojowe są narzędziem służącym poprawie jakości nauczania na kierunkach medycznych. Do wskaźnika wliczane będą programy rozwojowe opracowane przez uczelnie kształcące na kierunku lekarskim lub lekarsko – dentystycznym lub prowadzące kształcenie na kierunkach pielęgniarstwo lub położnictwo. Programy rozwojowe będą służyły realizacji projektów edukacyjnych o charakterze praktycznym. Kluczowym elementem programu będzie utworzenie centrum symulacji. Centrum symulacji jest obiektem wyposażonym w zaawansowane technologiczne symulatory pacjenta. Sale symulacyjne wyposażone są w niezbędny sprzęt medyczny (m.in. aparat do znieczulenia, respiratory, defibrylatory, kardiomonitory, laryngoskopy etc.) oraz system audio-wideo do rejestracji sesji symulacyjnych, co pozwala na uzyskanie przez studentów umiejętności praktycznych. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie opracowania programu rozwojowego (zatwierdzenia programu przez rektora uczelni lub inną osobę upoważnioną do podejmowania wiążących decyzji zgodnie z właściwym dokumentem: KRS lub statut). |
| rezultat bezpośredni | Liczba wdrożonych programów rozwojowych na uczelniach kształcących na kierunkach medycznych opracowanych dzięki wsparciu z EFS | Wskaźnik mierzy liczbę wdrożonych programów rozwojowych na uczelniach kształcących na kierunkach medycznych opracowanych dzięki wsparciu z EFS Wdrożenie programu oznacza, że wszystkie zaplanowane elementy programu, w szczególności elementy obligatoryjne, zostały zrealizowane. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie zatwierdzenia raportu ewaluacyjnego oceniającego stopień wdrożenia programu rozwojowego (wliczane będą tylko te podmioty, które wdrożyły wszystkie elementy programu w stopniu dobrym i bardzo dobrym). |
| produkt | Liczba osób na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo objętych wsparciem w ramach programu | Wskaźnik mierzy liczbę osób na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo objętych wsparciem w ramach programu. Do wskaźnika wliczane będą pielęgniarki i położne, które zostały objęte wsparciem w ramach programów rozwoju kompetencji kluczowych. Program rozwoju kompetencji w zakresie pielęgniarstwa i położnictwa - jest to zespół działań służących poprawie jakości systemu kształcenia pielęgniarek i położnych poprzez (a) wspieranie rozwiązań służących rozwojowi kompetencji studentów tych kierunków, istotnych z punktu widzenia potrzeb epidemiologicznych i demograficznych kraju oraz (b) wspieranie współpracy uczelni kształcących na kierunkach pielęgniarstwo i/ lub położnictwo z podmiotami leczniczymi. Działania podejmowane w ramach programów rozwoju będą przyczyniały się do wzrostu liczby absolwentów kierunków pielęgniarstwa i/lub położnictwa oraz jakości kształcenia na tych kierunkach poprzez eliminację najczęściej występujących barier w dostępie do tego kształcenia. Celem ww. programów jest również tworzenie zachęt służących poprawie poziomu zatrudnienia pielęgniarki i położnych w publicznym systemie ochrony zdrowia. |
| rezultat pośredni | Liczba osób, które dzięki wsparciu programu uzyskały uprawnienia do wykonywania zawodu pielęgniarki lub położnej | Wskaźnik mierzy liczbę osób, które dzięki wsparciu w programie uzyskały uprawnienia do wykonywania zawodu pielęgniarki lub położnej Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie uzyskania dyplomu ukończenia studiów pierwszego stopnia na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo (uzyskania tytułu licencjata) przez absolwenta kierunku realizującego program rozwoju kompetencji albo inne programy kształcenia realizowane ze środków EFS. |

Wskaźniki kluczowe PO WER, PI 10iii wyrównywanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych, poszerzanie wiedzy, podnoszenie umiejętności i kompetencji siły roboczej oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji

| Typ wskaźnika (produkt, rezultat bezpośredni, rezultat długoterminowy) | Nazwa wskaźnika | Definicja wskaźnika |
|---|--|---|
| Cel szczegółowy 1: Rozwój kompetencji zawodowych i kwalifikacji kadr medycznych odpowiadających na potrzeby epidemiologiczno-demograficzne kraju | | |
| produkt | Liczba pielęgniarek i położnych objętych kształceniem podyplomowym w programie w obszarach związanych z potrzebami edpidemiologiczno-demograficznymi | Wskaźnik mierzy liczbę pielęgniarek i położnych objętych kształceniem podyplomowym w programie w obszarach związanych z potrzebami edpidemiologiczno-demograficznymi, w szczególności z 5 grupami chorób będących głównymi przyczynami dezaktywacji zawodowej, a także w zakresie wdrożenia tzw. pakietów onkologicznego i kolejkowego. Ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej formułuje w odniesieniu do pielęgniarek i położnych obowiązki polegający na ustawicznym aktualizowaniu swojej wiedzy i umiejętności oraz zapewnia prawo do uczestniczenia w różnych formach kształcenia podyplomowego. Kształcenie podyplomowe realizowane jest w formie szkoleń specjalizacyjnych, kursów kwalifikacyjnych, kursów specjalistycznych oraz kursów doszkalających. Do wskaźnika wliczane będą pielęgniarki i położne, które ukończyły co najmniej jedną z wyżej wymienionych form kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych. Jedna osoba może być wykazana raz w ramach projektu. |
| rezultat bezpośredni | Liczba pielęgniarek i położnych, które po opuszczeniu programu uzyskały kwalifikacje w obszarach związanych z potrzebami edpidemiologiczno-demograficznymi | Wskaźnik mierzy liczbę pielęgniarek i położnych, które po opuszczeniu programu uzyskały kwalifikacje w obszarach związanych z potrzebami edpidemiologiczno-demograficznymi. We wszystkich typach działań mających na celu podniesienie kwalifikacji pielęgniarek, szczególny nacisk zostanie położony na zagadnienia związane z profilaktyką zdrowotną. Działania te będą obejmowały w szczególności zdobycie wiedzy, która jest niezbędna do utrzymania aktywności osób pracujących. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie zakończenia udziału w projekcie i uzyskania nowych kwalifikacji, potwierdzonych dyplomem wydanym przez organizatora szkolenia (w oparciu o Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych) lub Centrum Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych (w zakresie kształcenia w formie specjalizacji). |
| produkt | Liczba lekarzy objętych kształceniem podyplomowym w programie w obszarach związanych z potrzebami epidemiologiczno- demograficznymi | Wskaźnik mierzy liczbę lekarzy objętych kształceniem podyplomowym w programie w obszarach związanych z potrzebami epidemiologiczno- demograficznymi. Do wskaźnika wliczani będą lekarze uczestniczący w kursach specjalizacyjnych finansowanych z programu, jak również lekarze objęci wsparciem innym niż kurs specjalizacyjny. Analiza doświadczeń we wsparciu z EFS kształcenia specjalistycznego lekarzy, wskazuje na konieczność zintensyfikowania działań związanych z rozwojem miejsc szkoleniowych poprzez rozwój programów specjalizacyjnych, finansowanie kursów specjalistycznych, a także rozwój liczby i jakości miejsc rezydentur i pozarezydentur. Wsparcie kształcenia specjalizacyjnego lekarzy będzie odbywało się poprzez dofinansowywanie wybranych kursów specjalizacyjnych, w szczególności związanych ze starzeniem się społeczeństwa oraz schorzeniami będącymi głównymi przyczynami dezaktywacji zawodowej. Wspierane będą takie specjalizacje jak na przykład: onkologia kliniczna, chirurgia onkologiczna, patomorfologia, geriatryka. Ponadto, wspierane będzie kształcenie podyplomowe lekarzy realizowane w innych formach niż specjalizacje, w szczególności związanych ze starzeniem się społeczeństwa oraz schorzeniami będącymi głównymi przyczynami dezaktywacji zawodowej. |
| rezultat bezpośredni | Liczba lekarzy, którzy dzięki EFS podnieśli swoje kwalifikacje zawodowe w obszarach związanych z potrzebami epidemiologiczno-demograficznymi | Wskaźnik mierzy liczbę lekarzy, którzy dzięki EFS podnieśli swoje kwalifikacje zawodowe w obszarach związanych z potrzebami epidemiologiczno-demograficznymi. Do wskaźnika wliczani będą lekarze, którzy ukończyli udział w kursach doszkalających finansowanych z EFS lub ukończyli co najmniej 80% kursów specjalizacyjnych finansowanych ze środków EFS lub ukończyli moduł podstawowy i co najmniej 50% kursów i staży w ramach modułu specjalistycznego w ramach rezydentury w ramach specjalizacji objętej wsparciem w programie. Osoba może być wykazana raz w ramach projektu. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie zakończenia udziału w projekcie i podniesienia kwalifikacji, potwierdzony dyplomem wydanym przez odpowiednie instytucje lub ukończeniem co najmniej 80 % kursów specjalizacyjnych w ramach specjalizacji objętej wsparciem w ramach programu lub ukończeniem modułu podstawowego i co najmniej 50% kursów i staży w ramach modułu specjalistycznego w ramach rezydentury objętej wsparciem ze środków EFS . |
| produkt | Liczba przedstawicieli innych zawodów istotnych z punktu widzenia funkcjonowania systemu ochrony zdrowia, którzy dzięki EFS zostali objęci wsparciem w programie w obszarach związanych z potrzebami epidemiologiczno-demograficznymi | Wskaźnik mierzy liczbę przedstawicieli innych zawodów istotnych z punktu widzenia funkcjonowania systemu ochrony zdrowia, którzy dzięki EFS zostali objęci wsparciem w programie w obszarach związanych z potrzebami epidemiologiczno- demograficznymi. W przypadku innych zawodów medycznych realizowane będzie wsparcie dla: - ratowników medycznych, - fizjoterapeutów, terapeutów środowiskowych, opiekunów medycznych, - diagnostów laboratoryjnych, - farmaceutów. |
| rezultat bezpośredni | Liczba przedstawicieli innych zawodów istotnych z punktu widzenia funkcjonowania systemu ochrony zdrowia, którzy dzięki EFS podnieśli swoje kompetencje zawodowe w obszarach związanych z potrzebami epidemiologiczno-demograficznymi | Wskaźnik mierzy liczbę przedstawicieli innych zawodów istotnych z punktu widzenia funkcjonowania systemu ochrony zdrowia, którzy dzięki EFS podnieśli swoje kompetencje zawodowe w obszarach związanych z potrzebami epidemiologiczno-demograficznymi. Przez podniesienie kompetencji rozumie się nabycie nowych umiejętności lub wiedzy w związku z udziałem w poszczególnych formach kształcenia podyplomowego, weryfikowane w wyniku przystąpienia do egzaminu. Pomiar wskaźnika jest dokonywany w momencie zakończenia udziału w projekcie, tj. pozytywnego zdania egzaminu i uzyskania certyfikatu. Fakt nabycia kompetencji będzie weryfikowany w ramach następujących etapów: a) ETAP I – Zakres – zdefiniowanie w ramach wniosku o dofinansowanie grupy docelowej do objęcia wsparciem oraz wybranie obszaru interwencji EFS, który będzie poddany ocenie, b) ETAP II – Wzorzec – zdefiniowanie we wniosku o dofinansowanie standardu wymagań, tj. efektów uczenia się, które osiągną uczestnicy w wyniku przeprowadzonych działań projektowych, c) ETAP III – Ocena – przeprowadzenie weryfikacji na podstawie opracowanych kryteriów oceny, d) ETAP IV – Porównanie – porównanie uzyskanych wyników etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się). |