

MODEL LEASINGU PRACOWNICZEGO W OPARCIU O ZASADĘ EMPOWERMENT



**Fundusze
Europejskie**
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



KRÓTKI OPIS ROZWIĄZANIA

Innowacyjność pomysłu polega na połączeniu różnych form współpracy pomiędzy pracodawcami i przeniesienie rozwiązania do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Narzędzia powszechnie stosowane to konsorcja (zawierane głównie do wspólnej realizacji zamówień publicznych przez przedsiębiorców) oraz leasing pracowniczy wynikający z przepisów kodeksu pracy.

Spółdzielnie socjalne, które mają być odbiorcami innowacji, to podmioty, które powstały aby tworzyć miejsca pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym dla osób niepełnosprawnych. Niestety kondycja sektora (szczegółowy opis w punkcie 4) wskazuje, że często w spółdzielni pracuje mniej osób po roku działalności niż na początku. Stają się przez to podmiotami, które nie spełniają swoich ustawowych założeń w stopniu w jakim zakładano.

Dzięki zastosowaniu narzędzia „leasingu pracowniczego w spółdzielniach socjalnych”, które zostanie wypracowane w konsorcjum na rzecz zatrudnienia spółdzielni socjalne będą mogły tworzyć miejsca pracy dla pracowników, których miejsca pracy są zagrożone w macierzystej spółdzielni, bądź niepracujących niepełnosprawnych członków innych spółdzielni

Innowacja dotyczy ogółu osób z niepełnosprawnościami. Poziom i rodzaj niepełnosprawności, który może być rozwiązywany za pomocą testowanego narzędzia zależy od rodzaju pracy, która będzie do zaoferowania w konkretnym przedsiębiorstwie społecznym.

Problem jest skutkiem przede wszystkim **słabej kondycji finansowej spółdzielni socjalnych**. Spółdzielnie socjalne powstały po to, aby tworzyć miejsca pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym dla osób z niepełnosprawnościami. W 2013 roku w spółdzielniach socjalnych pracowało ponad 8,5 tysiąca ludzi a w 2014 r. liczba zatrudnionych zmalała o 1 tysiąc, co było spowodowane wygaszaniem programów finansowanych ze środków UE, które pozwalały na utrzymanie miejsc pracy. Liczba pracowników zatrudnionych w sektorze spółdzielczym malała, w czasie w którym liczba samych spółdzielni rosła (dane: Monitoring spółdzielni socjalnych, IPS, 2015). Te same dane wskazują, że liczba osób zatrudnionych w 2014 na spółdzielczą umowę o pracę to wyłącznie 2,5 etatu (na min. 5 członków spółdzielni).



Wśród pracowników spółdzielni socjalnych 15 % stanowią osoby niepełnosprawne, to jeden z wyższych wskaźników w Polsce, biorąc pod uwagę, że w tych podmiotach nie ma wyłącznie dedykowanych miejsc dla osób z niepełnosprawnościami. Słaba kondycja finansowa tych podmiotów i wygaszanie zatrudnienia jest spowodowane m.in. brakiem współpracy o charakterze gospodarczo-zatrudnieniowym pomiędzy tymi podmiotami, oraz ich małe zasoby kadrowe. Działając wspólnie, dzieląc się zasobami sektor spółdzielczy mogłyby być bardziej konkurencyjne na rynku. Były próby jego integracji- głównie poprzez tworzenie klastrów przedsiębiorstw społecznych, także na terenie Dolnego Śląska- jednak skupiało się to bardziej na stworzeniu „głosu środowiska” i wspólnej promocji. Na dolnym śląsku funkcjonuje 79 spółdzielni socjalnych. W klastrze przedsiębiorstw społecznych jest zrzeszonych 12. W regionie (jak i zapewne w pozostałych) zostaje niewykorzystany potencjał współpracy pomiędzy podmiotami.

Spółdzielnie socjalne nie współpracują ze sobą a jeśli nawet, jest to współpraca incydentalna lub na małą skalę.

Spółdzielnia socjalna Invest była uczestnikiem projektu międzynarodowego, realizowanego przez OWES. W trakcie wizyty studyjnej odwiedziliśmy m.in. Consorzio Agora Consorzio Sociale Sociale Cooperativa. Consorzio Agora Jest firmą założoną w 1995 roku , reprezentuje konsorcjum różnych spółdzielni socjalnych działających głównie w Ligurii w kilku obszarach. Consorzio Agora skupia blisko 500 osób – członków i pracowników a jej celem jest połączenie w tej samej organizacji , na wiele różnych sposobów doświadczenia w integracji społecznej, działań społecznych i badań naukowych.

Jednym z narzędzi, które nas zainspirowało do stworzenia innowacji jest wymiana pracowników, zwłaszcza pracowników niepełnosprawnych, których miejsce pracy w macierzystej spółdzielni jest zagrożone. W Polsce, taką możliwość przewiduje kodeks pracy w art. 174¹. Dałoby to możliwość wykorzystania leasingu pracowniczego, na podstawie porozumień podpisywanych pomiędzy spółdzielniami socjalnymi, co pomogłoby tworzyć, bądź utrzymywać zagrożone miejsca pracy. Autorom pomysłu znane są spółdzielnie socjalne, które okresowo mogłyby mieć więcej zamówień niż ich możliwości . Przykładem są spółdzielnie sprzątające, które np. w okresie zimy mogą pozyskać duże zamówienia na uprzątnięcie śniegu, którym to zamówieniem nie są w stanie podołać, spółdzielnie działające w obszarze turystyki, szycia czy innych prac, których działalność jest



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



sezonowa lub oparta na zamówieniach, które przez krótki czas absorbują duże siły pracowników, po czym nie ma dla części z nich pracy

DZIAŁANIA JAKIE NALEŻY WDROŻYĆ ABY ZAIMPLEMENTOWAC INNOWACJĘ

1. Diagnoza potrzeb zatrudnieniowych oraz stworzenie profilu pracownika w spółdzielniach

W pierwszym etapie wdrażania należy zbadać listę spółdzielni socjalnych, z które mogą wejść w konsorcjum na rzecz zatrudnienia.

W tworzeniu bazy należy odpowiedzieć sobie na dwa podstawowe pytania:

Jakie branże nas interesują ?

Wnioski z testowanego rozwiązania, że tworzenie wielobranżowego konsorcjum jest pozbawione swojej efektywności, ponieważ zbyt duże środki może pochłonąć przygotowanie potencjalnego pracownika do nowego – tymczasowego – miejsca pracy.

Jak daleko od siebie mogą mieć siedzibę współpracujące ze sobą spółdzielnie socjalne?

Testowanie rozwiązania pokazało, że są branże, które tak czy owak wykazują się dużą potrzebą mobilności. Są to głównie branże budowlane, które często świadczą swoje usługi na obszarze całego województwa. W przypadku pozostałych branż, odległość, pomiędzy stałym a tymczasowym pracownikiem nie powinna być większa niż 30km.

2. Do stworzenia profilu pracownika, przygotowane zostały formularze (na potrzeby innowacji w branży budowlanej, gastronomicznej i do prostych prac fizycznych).

Analiza potrzeb pracownika za pomocą załączonego narzędzia pozwoli na stworzenie profilu pracownika, który będzie „wypożyczony”. Analiza potrzeb pracowniczych z jednej strony daje silniejszej spółdzielni wizję potencjalnego członka zespołu, a z drugiej pozwala spółdzielniom, które chcą wypożyczyć pracownika na odpowiedzenie sobie na pytanie, czy dysponują właściwymi zasobami.

Ankiety zostały dołączone do niniejszej procedury.

2. Sieciowanie i zawiązanie konsorcjum.

Sieciowanie należy przeprowadzić na podstawie warsztatów sieciujących, na którym spółdzielnie ustalą min. Następujące kwestie:

- model komunikacji pomiędzy spółdzielniami w zakresie leasingu pracowniczego
- wzory umów pomiędzy podmiotami w zakresie wymiany pracowników

Przepisy polskiego prawa cywilnego nie zawierają postanowień, które regulowałyby funkcjonowanie konsorcjum. Podstawą do jego założenia jest art. 353¹ ustawy Kodeks cywilny, który stanowi: *Strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.* Swoją naturą konsorcjum może przypominać nieco umowę spółki cywilnej, w której podmioty zobowiązują się do dążenia do wspólnego, wyznaczonego celu. Forma konsorcjum posiada szereg zalet przy tworzeniu projektów społecznych:

1. Nie wymaga struktur organizacyjnych
2. Charakteryzuje się dużą autonomią stron w kształtowaniu umowy konsorcjum
3. Pozwala rozłożyć ryzyko ekonomiczne.

Umowa konsorcjum powinna zawierać:

1. postanowienia wspólne dla wszystkich konsorcjów,
2. postanowienia zależne od modelu konsorcjum; w szczególności w przypadku wyboru jednego z typów: zewnętrzne lub wewnętrzne,
3. klauzule dodatkowe, których zamieszczenie w umowie nie jest obligatoryjne.

W pierwszej części postanowień umownych znajdują się postanowienia:

- oznaczenie stron umowy konsorcjum,
- określenie celu konsorcjum, w tym przypadku chodzi o cel zatrudnieniowy
- wskazanie na jaki okres zostało zawarte oraz w jaki sposób można wystąpić lub przystąpić do konsorcjum,

- określenie podziału zadań i ewentualnego wynagrodzenia dla członków.

Kluczowymi postanowieniami w zapisach ogólnych klauzul umownych są przepisy określające cel konsorcjum oraz czas jego trwania. Wyznaczają one bowiem z jednej strony przedmiotowe, z drugiej zaś czasowe ramy funkcjonowania konsorcjum. Co ważne, w przypadku gdy określony w umowie konsorcjum cel okaże się niemożliwy do realizacji, wygaśnie ona z mocy prawa.

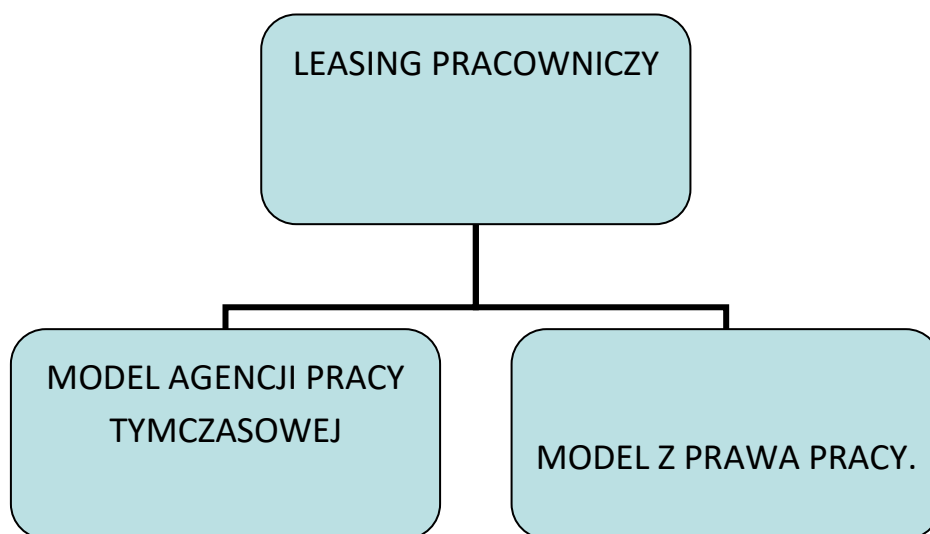
W umowie należy zwrócić szczególną uwagę na następujące ustalenia i klauzule określające:

- pozycję poszczególnych stron - główną rolę powinien odgrywać lider; którym najczęściej jest najbardziej zainteresowana strona lub podmiot zewnętrzny – np. OWES w ramach działań animacyjnych.
- zasady wspólności majątku lub zysku wypracowanego przez konsorcjum, w zależności od tego czy konsorcjum zostało ukształtowane jako spółka cywilna, czy też jest strukturą mniej sformalizowaną,

Do umowy konsorcjum, która nie przewiduje wniesienia wkładów ani wspólności zysku, nie ma zastosowania zasada majątku wspólnego jak dla wspólników spółki cywilnej.

3. Wybór formy współpracy pomiędzy podmiotami.

Kluczowym elementem jest wybór podstawy prawnej na której będzie odbywała się wymiana pracowników.



MODEL AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ

Z uwagi na skomplikowaną formę, to rozwiązanie nie było testowane w ramach grantu.

Model agencji pracy tymczasowej zakłada, że Podmiot zatrudniający pracownika nazywany jest (posiada status) agencją pracy tymczasowej, pracownik oddelegowany do innego pracodawcy nazywany jest pracownikiem tymczasowym, natomiast pracodawca, na rzecz którego i pod którego kierownictwem świadczona jest praca zwany jest pracodawcą-użytkownikiem. Leasing pracowniczy zostaje zadokumentowany na podstawie dwóch odrębnych umów: umowy o świadczenie usług w zakresie rekrutacji i selekcji personelu oraz umowy o pracę.

Podstawową ze względu na prawną trudnością w razie wykorzystywania leasingu pracowniczego jest rozwiązanie kwestii dotyczącej podziału funkcji pracodawcy pomiędzy dwóch samodzielnych podmiotów stosunków: pracodawcą prawnym – agencją zatrudnienia a pracodawcą faktycznym – użytkownikiem. Problem polega na tym, że podczas zawarcia umowy użyczenia personelu zachodzi trójstronny stosunek, który jest regulowany przez dwie różne umowy: umowę o pracę między pracownikiem a agencją zatrudnienia (umowa o pracę na czas określony) oraz umowę między pracodawcą faktycznym a agencją zatrudnienia.

W takim przypadku podmiotowi, który wypożycza pracowników może zostać wypłacone wynagrodzenie.

MODEL Z PRAWA PRACY

Art. 174¹ Kodeksu pracy stanowi, że

§ 1. Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.

§ 2. Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w § 1, wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.

Z powyższego przepisu wynikają następujące wymogi formalne:

1. Przede wszystkim zgoda pracownika musi być wyrażona na piśmie.
2. Decyzja należy do pracodawcy
3. Pracownik u pierwotnego pracodawcy przebywa na urlopie bezpłatnym
4. Porozumienie między pracodawcami określa okres „wypożyczenia” pracownika
5. Urlop bezpłatny jest wliczany do okresu pracy u pierwotnego pracodawcy.

To rozwiązanie nie wymaga od pracodawców posiadania specjalnego statusu, wymaga jedynie zachowania powyższych reguł i zasad w relacjach pracodawca-pracownik.

Istotnym dla instytucji leasingu pracowniczego jest fakt, że w czasie jego trwania pracownik pozostaje w dwóch stosunkach pracy. Stosunek pracy z pracodawcą pierwotnym zostaje jedynie zawieszony na czas trwania urlopu bezpłatnego, a w związku z tym zawieszeniu ulegają także wzajemne prawa i obowiązki wynikające z umowy o pracę. Podstawą wykonywania pracy u pracodawcy „wypożyczającego” jest w większości przypadków umowa na czas określony, zawarta na okres odpowiadający urlopowi bezpłatnemu udzielonemu pracownikowi. Przyjmuje się, że

dopuszczalne jest także wykonywanie pracy na podstawie umowy na czas wykonania określonej pracy, a nawet umowy na czas nieokreślony. Istotną kwestią są ustalenia stron w określonym przypadku oraz wymóg, by stosunek pracy odpowiadał wymaganiom stawianym przez przepisy prawa pracy.

Przepisy nie określają, co dokładnie ma zawierać porozumienie pomiędzy pracodawcami. § 1 art. 174¹ Kodeksu pracy nakłada jedynie obowiązek określenia okresu, w jakim pracownicy będą świadczyć pracę u nowego pracodawcy.

Wzór takiego porozumienia może wyglądać w sposób następujący:

Porozumienie pracodawców

zawarte w dniu

pomiędzy

(A),

reprezentowanym przez

a

(B),

reprezentowanym przez

§ 1

Strony niniejszego Porozumienia, stosownie do art. 174¹ Kodeksu pracy, zgodnie ustalają, iż w okresie od dnia do dnia Pracownicy zatrudnieni przez podmiot (A), wymienieni w załączniku nr 1 do niniejszego Porozumienia, będą wykonywać pracę na rzecz Pracodawcy: (B)

.....



§ 2

W wyżej wymienionym okresie Pracodawca (A), zobowiązuje się udzielić Pracownikom, o których mowa w § 1, za ich pisemną zgodą, urlopu bezpłatnego, w celu wykonywania przez nich pracy u Pracodawcy.

.....

§ 3

Pracodawca (B), zobowiązuje się, w okresie o wskazanym w § 1, zatrudnić na podstawie umowy o pracę Pracowników wymienionych w załączniku nr 1 do niniejszego Porozumienia.

Warto dodać, że świadczenie przez pracownika pracy w innej spółdzielni ma swoje regulacje w wynagrodzeniach i ubezpieczeniach.

1. W razie udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy wynagrodzenie płaci pracodawca, u którego pracownik świadczy pracę podczas tego urlopu. Wysokość otrzymywanego wynagrodzenia nie musi być tożsama z wynagrodzeniem, jakie pracownik otrzymywał od dotychczasowego pracodawcy.
2. Z tytułu wypożyczenia pracowników innemu pracodawcy agencja otrzymuje wynagrodzenie w postaci prowizji, która może stanowić np. określony procent kosztów płacy wypożyczonych osób. Pracodawca użytkownik nie płaci natomiast wynagrodzenia pracownikowi tymczasowemu. Jest ono wypłacane przez agencję pracy tymczasowej, która zatrudnia takiego pracownika.
3. Pracodawca udzielający urlopu bezpłatnego pracownikowi wynajętemu innej firmie nie ponosi kosztów związanych z oskładkowaniem, gdyż okres urlopu bezpłatnego jest tzw. okresem nieskładkowym.
4. Obowiązek naliczania i odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne za pracowników tymczasowych (wynajmowanych) spoczywa na pracodawcy, który wynajmuje tych pracowników innym podmiotom.



ANKIETA PREDYSPOZYCJI W ZAWODZIE**PRACOWNIK BUDOWLANY**

ANKIETA JEST PROWADZONA W CELU WERYFIKACJI POSIADANIA PREDYSPOZYCJI DO WYKONYWANIA ZAWODU - PRACOWNIK BUDOWLANY PRZEZ POTENCJALNYCH PRACOWNIKÓW/CZKI UWZGLĘDNIAJĄC POSIADANY PRZEZ NICH/NIE STOPIEŃ I RODZAJ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

DANE FIRMY:

NAZWA FIRMY	
ADRES FIRMY	
IMIĘ I NAZWISKO OSOBY WYPEŁNIAJĄCEJ ANKIETĘ	
STANOWISKO ZAJMOWANE PRZEZ OSOBĘ WYPEŁNIAJĄCĄ ANKIETĘ	
NUMER TELEFONU DO KONTAKTU	
LICZBA OSÓB, KTÓRE PLANUJĄ PAŃSTWO ZATRUDNIĆ NA STANOWISKU PRACOWNIK BUDOWLANY	



6. WYMAGANE UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE (np. obsługa komputera):

-
-
-
-

7. ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH:

a. TAK – proszę wskazać jaki język i na jakim poziomie jest wymagana jego znajomość

- ✓ Język angielski w mowie w piśmie
- ✓ Język niemiecki w mowie w piśmie
- ✓ Język francuski w mowie w piśmie
- ✓ Inny w mowie w piśmie.....

b. NIE

KOMPETENCJE W ZAWODZIE PRACOWNIK BUDOWLANY :

1. PROSZĘ ZAZNACZYĆ CZYNNOŚCI, KTÓRE POWINIEN UMIEĆ WYKONAĆ KANDYDAT:

- montaż płyt karton – gips, zbijanie tynków, nakładanie gładzi, szpachlowanie, montaż sufitów podwieszanych oraz ścian działowych metodą lekką malowanie ścian różnymi farbami wewnętrznymi i zewnętrznymi, montaż paneli, układanie wykładzin, układanie terakoty, prace zbrojarskie, murowanie, prace ciesielskie, prace zduńskie, prace elektro-monterskie, instalacje wodno-kanalizacyjne, prace stolarskie, prace termo-izolacyjne, montaż i obróbka okien, drzwi,
- inne prace:
-
- możliwość przyuczenia w trakcie zatrudnienia

2. PROSZĘ ZAZNACZYĆ NARZĘDZIA MANUALNE, KTÓRYMI KANDYDAT POWINIEN POTRAFIĆ POSŁUGIWAĆ SIĘ:

- śrubokręt, młotek, kombinerki, łom, łopata, kilof, metrówka taczka, szpadel, dłuto, nóż do tapet, imadło, klucze oczkowe, klucze nasadowe, piła ręczna, poziomica
- inne
-
- możliwość przyuczenia w trakcie zatrudnienia

3. PROSZĘ ZAZNACZYĆ ELEKTRONARZĘDZIA, KTÓRYMI KANDYDAT POWINIEN POTRAFIĆ POSŁUGIWAĆ SIĘ:

- wiertarka, wkrętarka, szlifierka, szlifierka kąтова, betoniarka,
- wyrzynarka, spawarka, lutownica, lisówka, piła tarczowa, piła łańcuchowa, poziomica laserowa, mieszadło, klucz pneumatyczny,
- inne



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



.....
 możliwość przyuczenia w trakcie zatrudnienia

4. CZY WYMAGANA BĘDZIE **PRACA NA WYSOKOŚCI** NP. NA DRABINIE LUB MAŁYM RUSZTOWANIU?
a. TAK – proszę podać rodzaj pracy na wysokości:
.....
b. NIE
5. CZY PRACA BĘDZIE WYKONYWANA W **HAŁASIE**, NP. POCHODZĄCYM Z URZĄDZEŃ BUDOWLANYCH TJ. WIERTARKA, PIŁA, BETONIARKA, SZLIFIERKA ITP.?
a. TAK – proszę podać rodzaj hałasu:
.....
b. NIE
6. CZY KONIECZNE BĘDZIE PODNOSZENIE I PRZENOSZENIE **CIĘŻKICH PRZEDMIOTÓW** NP. WOREK CEMENTU, KARTON PŁYTEK?
a. TAK – proszę podać maksymalny ciężar:
.....
b. NIE
7. CZY PRACA BĘDZIE WYKONYWANA W **KURZU I PYLE**, NP. KTÓRY POWSTAJE PRZY GLADZENIU ŚCIAN, CIĘCIU PŁYTEK, PANELI, DREWNA, ZBIJANIU TYNKÓW ITD.?
a. TAK – proszę podać rodzaj kurzu i pyłu:
.....
b. NIE
8. CZY PRACOWNIK BĘDZIE WYKONYWAŁ CZYNNOŚCI Z UŻYCIEM ŚRODKÓW MOGĄCYCH WYWOŁYWAĆ **REAKCJE ALERGICZNE** TJ. NP. KLEJE, ZAPRAWY, ROZPUSZCZALNIKI ITP.?
a. TAK – proszę o podanie rodzajów środków:
.....
b. NIE
9. CZY PRACE BĘDĄ WYKONYWANE **WEWNĄTRZ** POMIESZCZEŃ CZY **NA ZEWNĄTRZ**?
a. TYLKO WEWNĄTRZ
b. TYLKO NA ZEWNĄTRZ
c. WEWNĄTRZ I NA ZEWNĄTRZ
10. CZY WYMAGANA JEST ZDOLNOŚĆ **ROZRÓŻNIANIA KOLORÓW**?
a. TAK
b. NIE
11. CZY WYMAGANY JEST BARDZO **DOBRY WZROK** POZWALAJĄCY, NP. NA PRACĘ WYMAGAJĄCĄ PRECYZJI I DOKŁADNOŚCI ORAZ PRACĘ Z UŻYCIEM MAŁYCH ELEMENTÓW TJ. NP. ŚRÓBKI, GWOŹDZIE?
a. TAK
b. NIE
12. CZY DOPUSZCZA SIĘ MOŻLIWOŚĆ ZATRUDNIENIA OSOBY, KTÓRE DO PRACY POTRZEBUJE **ASYSTY OSOBY DRUGIEJ**, NP. TRENERA PRACY, ASYSTENTA OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ?



- a. TAK
- b. TAK, ALE POSIADAJĄCEJ WŁASNEGO TRENERA/ASYSTENTA
- c. NIE

13. CZY WYMAGANA JEST ZDOLNOŚĆ **PŁYNNEGO MÓWIENIA**?

- a. TAK
- b. NIE – WYMAGANA JEST ZDOLNOŚĆ MÓWIENIA NA POZIOMIE POTWIERDZENIA ZROZUMIENIA POLECENIA I PROSTEJ ODPOWIEDZI
- c. NIE – DOPUSZCZA SIĘ MOŻLIWOŚĆ ZATRUDNIENIA OSOBY MIGAJĄCEJ
- d. NIE

14. CZY WYMAGANY JEST **DOBRY SŁUCH** ?

- a. TAK – BEZ USZCZERBKU
- b. NIE – DOPUSZCZA SIĘ MOŻLIWOŚĆ ZATRUDNIENIA OSOBY Z USZCZERBKIEM ZMYŚLU SŁUCHU, ALE KONIECZNE JEST POSIADANIE APARATU SŁUCHOWEGO
- c. NIE – DOPUSZCZA SIĘ ZATRUDNIENIE OSOBY NIESŁYSZĄCEJ POD WARUNKIEM POSIADANIA ASYSTENTA/TRENERA PRACY
- d. NIE

15. CZY PRACA WYMAGA DŁUGIEGO **ZNAJDOWANIE SIĘ W JEDNEJ POZYCJI**?

- a. PRACA STOJĄCA
- b. PRACA SIEDZACA
- c. PRACA W POZYCJI POCHYLONEJ
- d. RÓŻNA

DODATKOWE ASPEKTY PRACY:

1. CZY JEST WYMAGANA UMIEJĘTNOŚĆ **PRACY W GRUPIE**?

- a. TAK
- b. NIE

2. CZY JEST WYMAGANE ZATRUDNIENIE W PEŁNYM **WYMIARZE CZASU PRACY** ?

- a. TAK
- b. NIE – MOŻLIWE ZATRUDNIENIE NA CZĘŚĆ ETATU

3. PROSZĘ WSKAZAĆ **GODZINY PRACY**?

- a. STAŁE GODZINY PRACY – TYLKO JEDNA ZMIANA
- b. STAŁE GODZINY PRACY – PRACA ZMIANOWA
- c. NIENORMOWANY CZAS PRACY

4. CZY PRZEWIDYWANE SĄ **WYJAZDY SŁUŻBOWE**, NP. DO INNEJ MIEJSCOWOŚCI/KRAJU NA CZAS REALIZACJI ZLECENIA (BUDOWY/REMONTU)?

- a. TAK – proszę o podanie maksymalnego czasu trwania delegacji oraz możliwego maksymalnego oddalenia od siedziby firmy:

.....
.....

- b. NIE



5. CZY WYMAGANA JEST UMIEJĘTNOŚĆ **RADZENIA SOBIE ZE STRESEM** W SYTUACJACH NERWOWYCH I KONFLIKTOWYCH?
- a. TAK
 - b. NIE
6. CZY WYMAGANA JEST UMIEJĘTNOŚĆ **PRACY POD PRESJĄ** NP. PRESJĄ CZASU GDY TRZEBA SZYBKO PODJĄĆ DECYZJĘ?
- a. TAK – proszę podać przykład:
.....
.....
 - b. NIE

DODATKOWE WYMAGANIA STAWIANE PRZEZ PRACODAWCĘ:

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

INFORMACJA O SPOSOBIE PRZEPROWADZENIA/WYPEŁNIENIA ANKIETY	<input type="checkbox"/> OSOBIŚCIE*
	<input type="checkbox"/> TELEFONICZNIE
	<input type="checkbox"/> INTERNETOWO
PODPIS OSOBY WYPEŁNIAJĄCEJ ANKIETĘ*	MIEJSCOWOŚĆ I DATA

PODSUMOWANIE ANKIETY

(WYPEŁNIA OSOBA PRZEPROWADZAJĄCA ANKIETĘ)

ORZECZENIE O STOPNIU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI:



**Proszę o skreślenie stopni i rodzajów niepełnosprawności, które należy całkowicie wykluczyć z możliwości pracy na stanowisku pracownik budowlany z uwzględnieniem odpowiedzi udzielonych przez przedstawiciela Firmy/Pracodawcy.*

**Proszę o postawienie znaku X przy stopniach i rodzajach niepełnosprawności, które nie stanowią bariery do wykonywania pracy na stanowisku pracownik budowlany z uwzględnieniem odpowiedzi udzielanych przez przedstawiciela Firmy/Pracodawcy.*

X	SYMBOL	RODZAJ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	STOPIEŃ
	01-U	Upośledzenie umysłowe	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	02-P	Choroby psychiczne	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	03-L	Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	04-O	Choroby narządu wzroku	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	05-R	Upośledzenie narządu ruchu	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	06-E	Epilepsja	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	07-S	Choroby układu oddechowego i krążenia	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany



			<input type="checkbox"/> znaczny
	08-T	Choroby układu pokarmowego	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	09-M	Choroby układu moczowo – płciowego	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	10-N	Choroby neurologiczne	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	11-I	Inne, w tym schorzenia endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	12-C	Całościowe zaburzenia rozwojowe tj. Autyzm, Zespół Aspergera	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny

WNIOSKI:

.....

.....

.....

.....

PODPIS OSOBY PRZEPROWADZAJĄCEJ ANKIETĘ	DATA



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



ANKIETA PREDYSPOZYCJI DO WYKONYWANIA PRAC W BRANŻY GASTRONOMICZNEJ

ANKIETA JEST PROWADZONA W CELU WERYFIKACJI POSIADANIA PREDYSPOZYCJI DO WYKONYWANIA PRAC W BRANŻY GASTRONOMICZNEJ PRZEZ POTENCJALNYCH PRACOWNIKÓW/CZEK UWZGLĘDNIAJĄC POSIADANY PRZEZ NICH/NIE STOPIEŃ I RODZAJ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

DANE FIRMY:

NAZWA FIRMY	
ADRES FIRMY	
IMIĘ I NAZWISKO OSOBY WYPEŁNIAJĄCEJ ANKIETĘ	
STANOWISKO ZAJMOWANE PRZEZ OSOBE WYPEŁNIAJĄCĄ ANKIETĘ	
NUMER TELEFONU DO KONTAKTU	
LICZBA OSÓB, KTÓRE PLANUJĄ PAŃSTWO ZATRUDNIĆ W BRANŻY GASTRONOMICZNEJ	



- na stanowiskach:

.....
.....

- b. NIE – ALE MILE WIDZIANE DOŚWIADCZENIE PRYWATNE/HOBBISTYCZNE
- c. NIE

6. WYMAGANE UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE (np. obsługa komputera):

-
-
-
-

7. ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH:

a. TAK – proszę wskazać jaki język i na jakim poziomie jest wymagana jego znajomość

- ✓ Język angielski w mowie w piśmie
- ✓ Język niemiecki w mowie w piśmie
- ✓ Język francuski w mowie w piśmie
- ✓ Inny w mowie w piśmie.....

b. NIE

KOMPETENCJE W POSZCZEGÓLNYCH ZAWODACH BRANŻY GASTRONOMICZNEJ :

1. KUCHARZ/ POMOC KUCHENNA

a. PROSZĘ ZAZNACZYĆ JAKĄ WIEDZĘ POWINIEN POSIADAĆ KANDYDAT:

- rozróżnianie gatunków mięs, rozróżnianie gatunków ryb, rozróżnianie owoców morza, rozróżnianie warzyw, rozróżnianie owoców, rozróżnianie egzotycznych gatunków owoców, warzyw itp., rozróżnianie ziół, znać i umieć nazwać sprzęt kuchenny np. szumówka, mandolina, kuter gastronomiczny
- inne

.....
.....

- dopuszcza się możliwość przyuczenia w trakcie zatrudnienia

b. PROSZĘ ZAZNACZYĆ UMIEJĘTNOŚCI, KTÓRE POWINIEN UMIEĆ WYKONAĆ KANDYDAT:

(proszę zaznaczyć wymagane umiejętności wstawiając X w kwadracie oraz podkreślić wymagane szczegółowe umiejętności we wskazanych grupach)

- obróbka mięs: przygotowanie surowego mięsa, obróbka termiczna, zastosowanie produktu
- obróbka warzyw i owoców: obieranie, krojenie, szatkowanie, obróbka termiczna, zastosowanie produktu
- obróbka ryb: czyszczenie, filetowanie, obróbka termiczna, zastosowanie produktu
- przygotowywanie sosów do: mięs, ryb, sałatek, deserów
- znać techniki takie jak: blanszowanie, klarowanie, karmelizowanie, zasmażanie, flambirowanie, inne



umiejętności cukiernicze: pieczenie ciast, np. biszkopt, kruche, drożdżowe, robienie kremów, przygotowanie lukru, przygotowanie masy cukierniczej, składanie tortów, zdobienie tortów, inne

czyszczenie sprzętu/urządzeń kuchennych

inne prace:

.....
.....

możliwość przyuczenia w trakcie zatrudnienia

c. PROSZĘ ZAZNACZYĆ URZĄDZENIA KUCHENNE, KTÓRYM KANDYDAT POWINIEN POTRAFIĆ OBSŁUGIWAĆ:

mikser, blender, sokowirówka, wyciskarka, maszynka do mięsa (kuter gastronomiczny),

robot kuchenny, czajnik elektryczny, grill elektryczny,

kuchenka gazowa, kuchenka indukcyjna, piec do pizzy, piekarnik,

krajalnica, maszyna do lodów, gofrownica, frytkownica, zmywarka, ekspres do kawy, urządzenie do pieczenia chleba, opiekacz, maszynka do makaronu, waga kuchenna

inne

.....

2. KELNER:

a. PROSZĘ ZAZNACZYĆ UMIEJĘTNOŚCI, KTÓRE POWINIEN UMIEĆ WYKONYWAĆ KANDYDAT:

nakrywanie do stołu, podawanie do stołu, noszenie tacy, rozróżniać sztucce, dobierać sztucce do potraw, znać rodzaje win, znać zasady savoir vivre,

inne

.....

3. BARMAN:

a. PROSZĘ ZAZNACZYĆ UMIEJĘTNOŚCI, KTÓRE POWINIEN UMIEĆ WYKONAĆ KANDYDAT:

znajomość i umiejętność przygotowywania różnych kaw, herbat, czekolad do picia,

rozróżniać rodzaje alkoholi, przygotowywać drinki, przygotowywać koktajle bezalkoholowe, obsługiwać ekspres do kawy

inne

.....

4. CZY PRACA BĘDZIE WYKONYWANA W HAŁASIE?

a. TAK – proszę podać rodzaj hałasu:

.....

b. NIE

5. CZY KONIECZNE BĘDZIE PODNOSZENIE I PRZENOSZENIE CIĘŻKICH PRZEDMIOTÓW ?

a. TAK – proszę podać maksymalny ciężar:

.....

b. NIE

6. CZY PRACOWNIK BĘDZIE WYKONYWAŁ CZYNNOŚCI Z UŻYCIEM ŚRODKÓW MOGĄCYCH WYWOŁYWAĆ REAKCJE ALERGICZNE TJ. NP. ŚRODKI CZYTOŚCI, DETERGENTY ITP.?

a. TAK – proszę o podanie rodzajów środków:



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



.....
b. NIE

7. CZY WYMAGANA JEST ZDOLNOŚĆ **ROZRÓŻNIANIA KOLORÓW**?

- a. TAK
- b. NIE

8. CZY WYMAGANY JEST BARDZO **DOBRY WZROK** POZWALAJĄCY, NP. NA PRACĘ WYMAGAJĄCĄ PRECYZJI I DOKŁADNOŚCI ?

- a. TAK
- b. NIE

9. CZY DOPUSZCZA SIĘ MOŻLIWOŚĆ ZATRUDNIENIA OSOBY, KTÓRA DO PRACY POTRZEBUJE **ASYSTY OSOBY DRUGIEJ**, NP. TRENERA PRACY, ASYSTENTA OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ?

- a. TAK
- b. TAK, ALE POSIADAJĄCEJ WŁASNEGO TRENERA/ASYSTENTA
- c. NIE

10. CZY WYMAGANA JEST ZDOLNOŚĆ **PŁYNNEGO MÓWIENIA**?

- a. TAK
- b. NIE – WYMAGANA JEST ZDOLNOŚĆ MÓWIENIA NA POZIOMIE POTWIERDZENIA ZROZUMIENIA POLECENIA I PROSTEJ ODPOWIEDZI
- c. NIE – DOPUSZCZA SIĘ MOŻLIWOŚĆ ZATRUDNIENIA OSOBY MIGAJĄCEJ, POSIADAJĄCEJ TRENERA PRACY/ ASYSTENTA W CHARAKTERZE TŁUMACZA
- d. NIE

11. CZY WYMAGANY JEST **DOBRY SŁUCH** ?

- a. TAK – BEZ USZCZERBKU
- b. NIE – DOPUSZCZA SIĘ MOŻLIWOŚĆ ZATRUDNIENIA OSOBY Z USZCZERBKIEM ZMYŚLU SŁUCHU, ALE KONIECZNE JEST POSIADANIE APARATU SŁUCHOWEGO
- c. NIE – DOPUSZCZA SIĘ ZATRUDNIENIE OSOBY NIESŁYSZĄCEJ POD WARUNKIEM POSIADANIA ASYSTENTA/TRENERA PRACY
- d. NIE

12. CZY PRACA WYMAGA DŁUGIEGO **ZNAJDOWANIE SIĘ W JEDNEJ POZYCJI**?

- a. PRACA STOJĄCA
- b. PRACA SIEDZĄCA
- c. PRACA W POZYCJI POCHYLONEJ
- d. RÓŻNA

DODATKOWE ASPEKTY PRACY:

1. CZY JEST WYMAGANA **UMIĘTNOŚĆ PRACY W GRUPIE**?

- a. TAK
- b. NIE

2. CZY JEST WYMAGANE ZATRUDNIENIE W PEŁNYM **WYMIARZE CZASU PRACY** ?

- a. TAK
- b. NIE – MOŻLIWE ZATRUDNIENIE NA CZĘŚĆ ETATU



3. PROSZĘ WSKAZAĆ **GODZINY PRACY** ?

- a. STAŁE GODZINY PRACY – TYLKO JEDNA ZMIANA
- b. STAŁE GODZINY PRACY – PRACA ZMIANOWA
- c. NIENORMOWANY CZAS PRACY

4. CZY PRZEWDYWANE SĄ **WYJAZDY SŁUŻBOWE**, NP. DO INNEJ MIEJSCOWOŚCI/KRAJU ?

- a. TAK – proszę o podanie maksymalnego czasu trwania delegacji oraz możliwego maksymalnego oddalenia od siedziby firmy:

.....
.....

- b. NIE

5. CZY WYMAGANA JEST UMIEJĘTNOŚĆ **RADZENIA SOBIE ZE STRESEM** W SYTUACJACH NERWOWYCH I KONFLIKTOWYCH?

- a. TAK
- b. NIE

6. CZY WYMAGANA JEST UMIEJĘTNOŚĆ **PRACY POD PRESJĄ** NP. PRESJĄ CZASU GDY TRZEBA SZYBKO PODJAĆ DECYZJĘ?

- a. TAK – proszę podać przykład:

.....
.....

- b. NIE

DODATKOWE WYMAGANIA STAWIANE PRZEZ PRACODAWCĘ:

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

INFORMACJA O SPOSOBIE PRZEPROWADZENIA/WYPEŁNIENIA ANKIETY	<input type="checkbox"/> OSOBIŚCIE*
	<input type="checkbox"/> TELEFONICZNIE
	<input type="checkbox"/> INTERNETOWO
PODPIS OSOBY WYPEŁNIAJĄCEJ ANKIETĘ*	MIEJSCOWOŚĆ I DATA



--	--



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



PODSUMOWANIE ANKIETY

(WYPEŁNIA OSOBA PRZEPROWADZAJĄCA ANKIETĘ)

ORZECZENIE O STOPNIU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI:

**Proszę o skreślenie stopni i rodzajów niepełnosprawności, które należy całkowicie wykluczyć z możliwości pracy na stanowisku Pomoc kuchenna z uwzględnieniem odpowiedzi udzielonych przez przedstawiciela Firmy/Pracodawcy.*

**Proszę o postawienie znaku X przy stopniach i rodzajach niepełnosprawności, które nie stanowią bariery do wykonywania pracy na stanowisku pomoc kuchenna z uwzględnieniem odpowiedzi udzielanych przez przedstawiciela Firmy/Pracodawcy.*

X	SYMBOL	RODZAJ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	STOPIEŃ
	01-U	Upośledzenie umysłowe	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	02-P	Choroby psychiczne	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	03-L	Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	04-O	Choroby narządu wzroku	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	05-R	Upośledzenie narządu ruchu	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	06-E	Epilepsja	<input type="checkbox"/> lekki



			<input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	07-S	Choroby układu oddechowego i krążenia	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	08-T	Choroby układu pokarmowego	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	09-M	Choroby układu moczowo – płciowego	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	10-N	Choroby neurologiczne	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	11-I	Inne, w tym schorzenia endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	12-C	Całościowe zaburzenia rozwojowe tj. Autyzm, Zespół Aspergera	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny

WNIOSKI:

.....
.....

PODPIS OSOBY PRZEPROWADZAJĄCEJ ANKIETĘ	DATA



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



ANKIETA PREDYSPOZYCJI DO WYKONYWANIA

PROSTYCH PRAC FIZYCZNYCH

ANKIETA JEST PROWADZONA W CELU WERYFIKACJI POSIADANIA PREDYSPOZYCJI DO WYKONYWANIA PROSTYCH PRAC FIZYCZNYCH PRZEZ POTENCJALNYCH PRACOWNIKÓW/CZEK UWZGLĘDNIAJĄC POSIADANY PRZEZ NICH/NIE STOPIEŃ I RODZAJ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

DANE FIRMY:

NAZWA FIRMY	
ADRES FIRMY	
IMIĘ I NAZWISKO OSOBY WYPEŁNIAJĄCEJ ANKIETĘ	
STANOWISKO ZAJMOWANE PRZEZ OSOBE WYPEŁNIAJĄCĄ ANKIETĘ	
NUMER TELEFONU DO KONTAKTU	
LICZBA OSÓB, KTÓRE PLANUJĄ PAŃSTWO ZATRUDNIĆ DO WYKONYWANIA PROSTYCH PRAC FIZYCZNYCH	



-
-
-
-

9. ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH:

c. TAK – proszę wskazać jaki język i na jakim poziomie jest wymagana jego znajomość

- ✓ Język angielski w mowie w piśmie
- ✓ Język niemiecki w mowie w piśmie
- ✓ Język francuski w mowie w piśmie
- ✓ Inny w mowie w piśmie.....

d. NIE

WYMAGANIA DOYCZĄCE WYKONYWANIA PROSTYCH PRAC FIZYCZNYCH:

1. PROSZĘ ZAZNACZYĆ RODZAJE PRAC, KTÓRE BĘDĄ WYKONYWANE ORAZ OKREŚLIĆ WYMAGANE, SZCZEGÓŁOWE UMIEJĘTNOŚCI WE WSKAZANYCH GRUPACH:

a. PRACE PORZĄDKOWE:

- odkurzanie, zmiatanie, mycie podłóg, mycie lamperii, mycie okien, pastowanie podłóg, ścieranie kurzy, pranie, prasowanie, odśnieżanie,
inne

b. PIELĘGNACJA TERENÓW ZIELONYCH:

- koszenie trawników, przycinanie krzewów, plewienie, grabienie, sadzenie,
inne

c. PROSTE PRACE BIUROWE:

- Kserowanie, skanowanie, adresowanie kopert, odbieranie telefonów, obsługa komputera, znajomość pakietu Office, prowadzenie kalendarza spotkań,
inne

d. PROSTE PRACE MAGAZYNOWE:

- Rozkładanie towaru na półkach, liczenie towaru, skanowanie towaru, pakowanie produktów w kartony,
inne

e. PROSTE PRACE REMONTOWE:

- Wynoszenie gruzu, zbijanie tynków, czyszczenie sprzętu i narzędzi budowlanych,
inne

f. PROSTE PRACE PRODUKCYJNE:

- Sortowanie, pakowanie, montowanie prostych elementów,
inne

g. PRACE KONSERWATORSKIE:

- Wymiana zużytych przedmiotów, np. żarówka, zamek, drobne naprawy np. sklejanie, przybijanie gwoździem, wkręcenie śruby,
inne

h. PRACA ZE ZWIERZĘTAMI:



- Wyprowadzanie, karmienie, pielęgnacja,
inne

i. PRACE POZOSTAŁE:

- Chałupnictwo, np.
- Roznoszenie ulotek
- Stróżowanie
- Wsparcie osób niesamodzielnych, starszych, chorych, niepełnosprawnych

j. inne prace:

.....
.....

- możliwość przyuczenia w trakcie zatrudnienia

2. CZY PRACA BĘDZIE WYKONYWANA W **HAŁASIE** ?

- c. TAK – proszę podać rodzaj hałasu:

.....

- d. NIE

3. CZY KONIECZNE BĘDZIE PODNOSZENIE I PRZENOSZENIE **CIĘŻKICH PRZEDMIOTÓW** ?

- c. TAK – proszę podać maksymalny ciężar:

.....

- d. NIE

4. CZY PRACOWNIK BĘDZIE WYKONYWAŁ CZYNNOŚCI Z UŻYCIEM ŚRODKÓW MOGĄCYCH WYWOŁYWAĆ **REAKCJE ALERGICZNE** TJ. NP. ŚRODKI CZYTOŚCI, DETERGENTY ITP.?

- c. TAK – proszę o podanie rodzajów środków:

.....

- d. NIE

5. CZY WYMAGANA JEST ZDOLNOŚĆ **ROZRÓŻNIANIA KOLORÓW**?

- c. TAK

- d. NIE

6. CZY WYMAGANY JEST BARDZO **DOBRY WZROK** POZWALAJĄCY, NP. NA PRACĘ WYMAGAJĄCĄ PRECYZJI I DOKŁADNOŚCI ?

- c. TAK – proszę o podanie przykładu:

.....

- d. NIE

7. CZY DOPUSZCZA SIĘ MOŻLIWOŚĆ ZATRUDNIENIA OSOBY, KTÓRA DO PRACY POTRZEBUJE **ASYSTY OSOBY DRUGIEJ**, NP. TRENERA PRACY, ASYSTENTA OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ?

- d. TAK

- e. TAK, ALE POSIADAJĄCEJ WŁASNEGO TRENERA/ASYSTENTA

- f. NIE

8. CZY WYMAGANA JEST ZDOLNOŚĆ **PŁYNNEGO MÓWIENIA**?

- e. TAK



- f. NIE – WYMAGANA JEST ZDOLNOŚĆ MÓWIENIA NA POZIOMIE POTWIERDZENIA ZROZUMIENIA POLECENIA I PROSTEJ ODPOWIEDZI
- g. NIE – DOPUSZCZA SIĘ MOŻLIWOŚĆ ZATRUDNIENIA OSOBY MIGAJĄCEJ, POSIADAJĄCEJ TRENERA PRACY/ ASYSTENTA W CHARAKTERZE TŁUMACZA
- h. NIE

9. CZY WYMAGANY JEST **DOBRY SŁUCH** ?

- e. TAK – BEZ USZCZERBKU
- f. NIE – DOPUSZCZA SIĘ MOŻLIWOŚĆ ZATRUDNIENIA OSOBY Z USZCZERBKIEM ZMYŚLU SŁUCHU, ALE KONIECZNE JEST POSIADANIE APARATU SŁUCHOWEGO
- g. NIE – DOPUSZCZA SIĘ ZATRUDNIENIE OSOBY NIESŁYSZĄCEJ POD WARUNKIEM POSIADANIA ASYSTENTA/TRENERA PRACY
- h. NIE

10. CZY PRACA WYMAGA DŁUGIEGO **ZNAJDOWANIE SIĘ W JEDNEJ POZYCJI?**

- e. PRACA STOJĄCA
- f. PRACA SIEDZĄCA
- g. PRACA W POZYCJI POCHYLONEJ
- h. RÓŻNA

DODATKOWE ASPEKTY PRACY:

7. CZY JEST WYMAGANA **UMIĘJĘTNOŚĆ PRACY W GRUPIE?**

- c. TAK
- d. NIE

8. CZY JEST WYMAGANE ZATRUDNIENIE W PEŁNYM **WYMIARZE CZASU PRACY** ?

- c. TAK
- d. NIE – MOŻLIWE ZATRUDNIENIE NA CZĘŚĆ ETATU

9. PROSZĘ WSKAZAĆ **GODZINY PRACY** ?

- d. STAŁE GODZINY PRACY – TYLKO JEDNA ZMIANA
- e. STAŁE GODZINY PRACY – PRACA ZMIANOWA
- f. NIENORMOWANY CZAS PRACY

10. CZY PRZEWDYWANE SĄ **WYJAZDY SŁUŻBOWE**, NP. DO INNEJ MIEJSCOWOŚCI/KRAJU ?

- c. TAK – proszę o podanie maksymalnego czasu trwania delegacji oraz możliwego maksymalnego oddalenia od siedziby firmy:

.....
.....

- d. NIE

11. CZY WYMAGANA JEST UMIĘJĘTNOŚĆ **RADZENIA SOBIE ZE STRESEM** W SYTUACJACH NERWOWYCH I KONFLIKTOWYCH?

- c. TAK
- d. NIE

12. CZY WYMAGANA JEST UMIĘJĘTNOŚĆ **PRACY POD PRESJĄ** NP. PRESJĄ CZASU GDY TRZEBA SZYBKO PODJĄĆ DECYZJĘ?



c. TAK – proszę podać przykład:

.....
.....

d. NIE

DODATKOWE WYMAGANIA STAWIANE PRZEZ PRACODAWCĘ:

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

INFORMACJA O SPOSOBIE PRZEPROWADZENIA/WYPEŁNIENIA ANKIETY	<input type="checkbox"/> OSOBIŚCIE*
	<input type="checkbox"/> TELEFONICZNIE
	<input type="checkbox"/> INTERNETOWO
PODPIS OSOBY WYPEŁNIAJĄCEJ ANKIETĘ*	MIEJSCOWOŚĆ I DATA

PODSUMOWANIE ANKIETY

(WYPEŁNIA OSOBA PRZEPROWADZAJĄCA ANKIETĘ)

ORZECZENIE O STOPNIU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI:

**Proszę o skreślenie stopni i rodzajów niepełnosprawności, które należy całkowicie wykluczyć z możliwości wykonywania prostych prac fizycznych z uwzględnieniem odpowiedzi udzielonych przez przedstawiciela Firmy/Pracodawcy.*

**Proszę o postawienie znaku X przy stopniach i rodzajach niepełnosprawności, które nie stanowią bariery do wykonywania prostych prac fizycznych z uwzględnieniem odpowiedzi udzielanych przez przedstawiciela Firmy/Pracodawcy.*

X	SYMBOL	RODZAJ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	STOPIEŃ
----------	---------------	----------------------------------	----------------



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



	01-U	Upośledzenie umysłowe	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	02-P	Choroby psychiczne	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	03-L	Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	04-O	Choroby narządu wzroku	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	05-R	Upośledzenie narządu ruchu	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	06-E	Epilepsja	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	07-S	Choroby układu oddechowego i krążenia	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	08-T	Choroby układu pokarmowego	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	09-M	Choroby układu moczowo – pęciowego	<input type="checkbox"/> lekki



			<input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	10-N	Choroby neurologiczne	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	11-I	Inne, w tym schorzenia endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
	12-C	Całościowe zaburzenia rozwojowe tj. Autyzm, Zespół Aspergera	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny

WNIOSKI:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

PODPIS OSOBY PRZEPROWADZAJĄCEJ ANKIETĘ	DATA



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



**Umowa o współpracy w ramach powiązania kooperacyjnego pod nazwą
„Konsorcjum na rzecz zatrudnienia”**

Niżej wymienione podmioty, zwane dalej „Członkami”, zawarły w dniu umowę o współpracy w ramach porozumienia pod nazwą „**Konsorcjum na rzecz zatrudnienia**” :

1) Spółdzielnia Socjalna ABC

reprezentowana przez

2) Spółdzielnia Socjalna B

reprezentowana przez

Zakres i cel zawarcia umowy

§ 1.

1. Strony umowy zgodnie stwierdzają, że umowa zawieszona została w celu powołania konsorcjum pod nazwą „**Konsorcjum na rzecz zatrudnienia**”, zwanym dalej Konsorcjum oraz określenia zakresu, zasad i kierunków współpracy pomiędzy jego Członkami.
2. Konsorcjum funkcjonuje na zasadach określonych w niniejszej umowie, nie posiada osobowości prawnej i nie podlega rejestracji.
3. Wszyscy Sygnatariusze niniejszej umowy stają się Członkami Założycielami.
4. Celem strategicznym Konsorcjum ma być utrzymanie miejsc pracy w spółdzielniach będących Członkami.
5. Celami operacyjnymi są:
 - a) Zdobycie nowych rynków zbytu dla poszczególnych Członków.
 - b) Zainicjowanie wymiany pracowników pomiędzy Członkami.
 - c) Zwiększenie potencjału Członków poprzez wspólną realizację zadań.
 - d) Zwiększenie potencjału Członków
6. Konsorcjum realizuje swoje cele poprzez następujące działania:
 - a) Wymianę pracowników na zasadach ujętych w przepisach Prawa Pracy.
 - b) Wspólna realizacja zadań publicznych.
 - c) Wspólna realizację zamówień publicznych.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Członkostwo w Konsorcjum

§ 2.

- 1) Konsorcjum jest otwarte na przyjęcie nowych Członków.
- 2) Członkiem mogą zostać spółdzielnie socjalne, przedsiębiorstwa społeczne lub podmioty ekonomii społecznej, które spełniają łącznie następujące kryteria:
 - a) Posiadają siedzibę
 - b) Prowadzą działalność gospodarczą lub odpłatną pożytku publicznego w obszarach.....
 - c) Prowadzą działalność zgodną z celami Konsorcjum.
- 3) O przyjęciu kandydata do Konsorcjum decyduje Zarząd na podstawie złożonej deklaracji w terminie 30 dni od jej złożenia.
- 4) W przypadku odmowy przyjęcia kandydata do Konsorcjum przysługuje odwołanie od decyzji Zarządu do Zgromadzenia Członków. Decyzja Zgromadzenia Członków rozpatrywana jest w terminie 3 miesięcy i jest ostateczna.
- 5) W przypadku decyzji o przyjęciu kandydata w poczet Konsorcjum zobowiązany jest on do pisemnej akceptacji niniejszej umowy.
- 6) W przypadku przyjęcia nowego Członka w poczet Konsorcjum niniejsza umowa nie podlega aneksowaniu.
- 7) Kandydat staje się Członkiem w momencie wpisania do rejestru Członków, nie później niż w terminie 7 dni od dnia decyzji Zarządu lub Zgromadzenia Członków .
- 8) Członkostwo w Konsorcjum ustaje na skutek:
 - a) Rezygnacji pisemnej Członka.
 - b) Wykluczenia przez Zgromadzenie Członków .
 - c) Likwidacji podmiotu będącego Członkiem.
- 9) Członek może zostać wykluczony przez Zgromadzenie Członków na skutek:
 - a) Działania na niekorzyść Konsorcjum lub jego poszczególnych Członków.
 - b) Istotnego naruszenia zapisów niniejszej umowy.
 - c) Umyślnego popełnienia przestępstwa przez Członka.
 - d) Nieuczestniczenia w spotkaniach i inicjatywach Konsorcjum przez okres dłuższy niż 1 rok.
- 10) Członkowie mają prawo do:
 - a) Równego uczestniczenia w inicjatywach Konsorcjum.
 - b) Dostępu do sprawozdań Konsorcjum.
- 11) Członkowie mają obowiązek:
 - a) Przestrzegania zapisów niniejszej umowy.
 - b) Uczestniczenia w Zgromadzeniu Członków przynajmniej raz w roku.
- 12) Członkostwo w Konsorcjum nie podlega opłacie.
- 13) Członkostwo w Konsorcjum nie wyklucza członkostwa w innych konsorcjach, przynależności Członka do stowarzyszeń, zrzeszeń ani w żaden sposób nie ogranicza jego suwerenności.



KOORDYNATOR

§ 3.

1. Strony zgodnie ustalają, że rolę Koordynatora Konsorcjum pełnić będzie
2. Do obowiązków Koordynatora należy w szczególności:
 - a) Koordynowanie działań Członków w zakresie rozwoju Konsorcjum.
 - b) Realizację zadań i celów określonych przez Zgromadzenie Członków.
 - c) Prowadzenie rejestru Członków.
3. Koordynator zobowiązuje się do zapewnienia wszystkim Członkom równego dostępu do infrastruktury, usług, szkoleń, materiałów i wyposażenia nabytego w ramach projektów objętych dofinansowaniem na rozwój Konsorcjum, z uwzględnieniem zasad programów, z których finansowanie będzie pozyskane. Szczegółowe zasady korzystania z poszczególnych składników infrastruktury i usług określone zostaną w odpowiednich umowach i regulaminach.
4. Koordynator sporządza roczne sprawozdanie z działań Konsorcjum. Zakres sprawozdania obejmuje:
 - a) Opis działań merytorycznych.
 - b) Dane i statystyki z portalu sprzedażowego.
 - c) Sprawozdania ze spotkań Członków Konsorcjum.
 - d) Sprawozdanie finansowe.
5. Koordynator może świadczyć na rzecz członków dodatkowe usługi lub pakiety usług. Usługi świadczone są na podstawie odrębnych umów.

Zgromadzenie Członków

§ 4.

1. Zgromadzenie Członków jest najwyższym organem Konsorcjum.
2. W Zgromadzeniu Członków biorą udział wszyscy Członkowie.
3. Zgromadzenie Członków odbywa się minimum raz w roku.
4. Zgromadzenie Członków może zostać zwołane przez Zarząd, Koordynatora lub przez czterech Członków.
5. Decyzje podejmowane na Zgromadzeniu Członków zapadają zwykłą większością głosów.
6. Do kompetencji Zgromadzenia Członków należy:
 - a) Powoływanie, odwoływanie i uzupełnianie Zarządu.
 - b) Ustalanie wysokości składek członkowskich w przypadku podjęcia decyzji o ich wprowadzeniu.
 - c) Zatwierdzanie sprawozdań.
 - d) Ustalanie rocznych planów.
 - e) Rozpatrywanie odwoływań od decyzji Zarządu.

Zarząd

§ 5.

1. Zarząd Konsorcjum składa się z 3 osób, w przypadku zwiększenia liczby Członków powyżej 40, skład Zarządu może zostać zwiększony do 5 osób.
2. Kadencja Zarządu trwa trzy lata.



3. Członkiem Zarządu można być dłużej niż jedną kadencję.
4. Do kompetencji Zarządu należy:
 - a) Rozstrzyganie sporów wewnątrz Konsorcjum.
 - b) Przyjmowanie Członków.

Zasady współpracy w ramach Konsorcjum

§ 6.

1. Współpraca w ramach Konsorcjum jest dobrowolna.
2. Członkowie działają w dobrej wierze wobec siebie i Konsorcjum.
3. Działalność Konsorcjum nie może szkodzić w żaden sposób poszczególnym jego Członkom.
4. Członkowie nie podejmują działań, które mogłyby zaszkodzić pozostałym Członkom.
5. Członkowie zawierają porozumienia dotyczące wymiany pracowników na podstawie odrębnych umów.
6. Członkowie wykorzystują darmowe narzędzie Kalendarz Google do zarządzania personelem.
7. Wszystkie działania realizowane przez Członków Konsorcjum są zgodne z zasadą „niekonkurencyjności”, co oznacza:
 - a) Członkowie nie odbierają sobie klientów.
 - b) Członkowie rekomendują swoje usługi wzajemnie.
 - c) Członkowie, którzy składają ofertę na wykonanie zamówienia publicznego w ramach Konsorcjum nie mogą składać oferty do tego samego postępowania samodzielnie.

Poufność

§ 7.

Członkowie zobowiązują się do zachowania **poufności** wszystkich informacji handlowych, wartości typu know-how oraz innych informacji, które stały się znane w wyniku współpracy związanej z niniejszą umową

Odpowiedzialność cywilna stron

§ 8.

1. Strony umowy odpowiadają wobec siebie wzajemnie za szkody wynikające z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązań wynikających z niniejszej umowy.
2. Każdy z Członków ponosi wyłączną odpowiedzialność za wszystkie czynności podjęte przez Członka lub jego personel związane z realizacją powierzonego/ych jej zadania/zadań wobec osób trzecich, w tym odpowiedzialność za straty poniesione przez osoby trzecie w związku z realizacją zadania/zadań powierzonego/powierzonych Członkowi lub w związku z odstąpieniem od lub wypowiedzeniem umowy przez Członka.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Okres obowiązywania umowy

§ 9.

1. Umowa wchodzi w życie z dniem jej zawarcia.
2. Umowa zostaje zawarta na czas nieokreślony.

Postępowanie w sprawach spornych

§ 10.

1. Spory mogące wyniknąć w związku z realizacją umowy Członkowie będą starali się rozwiązać polubownie.
2. Jeżeli rozwiązanie polubowne sporu nie dojdzie do skutku, to spór poddany zostanie przez rozstrzygnięcie sądu powszechnego właściwego dla siedziby Koordynatora.

Postępowanie w sprawach nieuregulowanych niniejszą umową

§ 11.

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową zastosowanie mają odpowiednie przepisy prawa polskiego i Unii Europejskiej.

Postanowienia końcowe

§ 12

Umowę sporządzono w jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdego Członka.

W imieniu Członka nr 1:

W imieniu Członka nr 2:

W imieniu Członka nr



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

