



Projekat finansira  
Evropska unija



Švedska  
Sverige



Međunarodna  
organizacija  
rada

# **Prilog 1 Uputstva za podnosiocce prijedloga projekta**

**Broj: 05/2023**

**Korisnički put za uključivanje dugoročno nezaposlenih žena i  
muškaraca (15-64) na tržište rada (LOT 5)**

Datum objavljivanja: 21.12.2023. godine

## BILJEŠKA

Ovaj dokument predstavlja detaljno pojašnjenje koraka/aktivnosti koje budući implementatori projekta trebaju pružiti krajnjim korisnicima integralno i prema definisanom redoslijedu u okviru intervencije LOT 5 (Korisnički put 5). Korisnički put opisuje redoslijed, obim i intenzitet usluga i programa koje krajnjem korisniku trebaju biti pružene od trenutka aktivacije pa sve do krajnje (samo)zaposlenosti korisnika, te utvrđuje minimalne standarde za realizaciju pojedinačnih usluga i programa u okviru intervencije.

Dokument je sastavni dio Poziva i definiše **obavezne tehničke zahtjeve** koji se postavljaju pred podnosiocima i suppodnosiocima prijedloga projekata i koji, stoga, trebaju biti adekvatno reflektovani i opisani u punom projektnom prijedlogu (Obrazac 1). Projektni prijedlozi u okviru LOT-a 5 koji ispuste da slijede Korisnički put (uključujući usklađenost realizacije usluga i programa sa utvrđenim minimalnim standardima) opisan u ovome dokumentu neće zadovoljiti tehničke kriterijume poziva navedene u glavnom dokumentu (Uputstvo za podnosiocima prijedloga projekata).

Korisnički put i njegovi elementi uvrđeni su na osnovu međunarodnih iskustava u provedbi usluga i programa za ciljnu grupu, istraživanja lokalnog tržišta rada i potreba krajnjih korisnika, nalaza o procjenama učinka aktivnih politika zapošljavanja u drugim zemljama te doprinosa međunarodnih eksperata i predstavnika domaćih institucija, a uzimajući u obzir ciljeve, resurse i vremenski okvir projekta EUzaZapošljavanje.

Ovaj dokument predstavlja intelektualno vlasništvo Međunarodne organizacije rada (MOR) i stoga ne smije biti dijeljen, reproduciran ili korišten u svrhe drugačije od pripreme i provedbe projekata u okviru intervencije LOT 5 projekta EU4Employment (EUzaZapošljavanje).

# KORISNIČKI PUT 5: Uključivanje dugoročno nezaposlenih žena i muškaraca u dobi od 15 od 64 godine na tržište rada

## 1. STRUKTURA KORISNIČKOG PUTA 5

U tabeli ispod ponuđen je sažeti prikaz strukture Korisničkog puta 5, što uključuje pregled usluga i programa koji se pružaju u različitim paketima intervencija, vremenski okvir i dinamiku, aktere odgovorne za praćenje implementacije i učinaka te očekivane ishode. Korisnički put se implementira kroz tri paketa intervencija/komponente (aktivacija i ulazak u program, razvoj vještina i podrška zapošljavanju) čija je implementacija integralna i hronološki organizovana, pri čemu se usluge usmjerene ka aktivaciji i ulasku u program krajnjih korisnika realizuju prve, dok se usluge i programi podrške zapošljavanju krajnjih korisnika realizuju posljednji.

Paketi intervencija	Komponenta 1: Aktivacija i ulazak u program	Komponenta 2: Razvoj vještina	Komponenta 3: Podrška zapošljavanju <sup>1</sup>
Usluge i programi koji se pružaju u okviru paketa intervencija	<p><b>KORAK 1:</b> Aktivnosti doseganja (eng. outreach) provode <i>izvršioi grantova</i><sup>2</sup></p> <p><b>KORAK 2:</b> Provjera evidencije u cilju utvrđivanja registrovane drugoročne nezaposlenosti provode <i>javne službe za zapošljavanje (JSZ)</i></p> <p><b>KORAK 3:</b> Profilisanje i osnovne savjetodavne usluge provode <i>JSZ</i></p> <p><b>KORAK 4:</b> Osnovne usluge karijernog vođenja provode <i>izvršioi grantova</i></p> <p><b>KORAK 4.A:</b> Individualni plan podrške provode <i>izvršioi grantova</i></p> <p><b>KORAK 4.B:</b> Motivaciona podrška (prevashodno za dugoročno nezaposlene osobe koje su nezaposlene više od 24 mjeseca i/ili su obeshrabrene i/ili suočene sa preprekama povezanim sa ličnim okolnostima) provode <i>izvršioi grantova</i></p>	<p><b>KORAK 5:</b> Napredne usluge karijernog vođenja (ocjena vještina) provode <i>izvršioi grantova</i></p> <p><b>KORAK 5.A:</b> Obuka kod poznatog poslodavca (Program 1) provode <i>izvršioi grantova</i></p> <p><b>KORAK 5.B:</b> Obuka u ustanovi (Program 2) provode <i>izvršioi grantova</i></p> <p><b>KORAK 6:</b> Procjena individualnih kompetencija provode <i>izvršioi grantova</i></p>	<p><b>KORAK 7.A:</b> Obuka za traženje posla i podrška pri traženju posla (za osobe za koje se procijeni da su zapošljive nakon KORAKA 5) provode <i>izvršioi grantova u koordinaciji sa JSZ</i></p> <p><b>KORAK 7.B:</b> Subvencije za zapošljavanje (realizuje se kroz grant za zapošljavanje za poslodavce) (Program 3) provode <i>izvršioi grantova</i></p>
Dinamika	4 mjeseca (maj – august 2024. godine)	6 mjeseci (septembar 2024. - februar 2025. godine)	6 mjeseci (mart – august 2025. godine)
Praćenje	Izvršioi grantova, JSZ, MOR	Izvršioi grantova, JSZ, MOR	Izvršioi grantova, JSZ, MOR
Prelazni ishodi	Dugoročno nezaposlenim (starosti 15-64 godine) koji	Dugoročno nezaposleni (15-64) čiji profil pokazuje da su im	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dugoročno nezaposleni (15-64) čiji profil pokazuje</li> </ul>

<sup>1</sup> Učešće u aktivnostima 7.A, 7.B i 7.C je međusobno isključivo, što znači da se korisnik može uputiti u ne više od jedan program/uslugu u Komponenti 3.

<sup>2</sup> Provedbom izvršilaca grantova se, u smislu ovog dokumenta, smatra svaka realizacija aktivnosti koju izvršioi grantova isporučuju neposredno ili posredno kroz saradnju sa vanjskim saradnicima/pružateljima usluga. U tom smislu, provedbom se smatra implementacija kroz direktno pružanje usluga/programa ili facilitaciju pružanja usluga/programa trećih strana.

	nakon informisanja odluče da iskoriste dostupnu podršku utvrđuje se profil na osnovu barijera/rizika sa kojima se suočavaju na tržištu rada, a dobijaju usluge savjetovanja i karijernog vođenja da bi se odredili najprikladniji koraci za ulazak / vraćanje na tržište rada (pomoć u traženju posla, obuka, subvencija za zapošljavanje)	potrebne dodatne vještine, primaju napredne usluge karijernog vođenja (procjena veština) i programe obuke, prilagođene njihovim potrebama, za sticanje kompetencija za obavljanje zanimanja koja su tražena na tržištu rada.	da su zapošljivi dobijaju informacije o tržištu rada, obuku za traženje posla i podršku pri traženju posla kako bi se zaposlili. <ul style="list-style-type: none"> <li>Dugoročno nezaposleni (15-64) čiji profil pokazuje da su suočeni sa višestrukim preprekama na tržištu rada, zapošljavaju se u partnerskim preduzećima koja dobijaju podsticaj za zapošljavanje.</li> </ul>
<b>Krajnji ishod</b>		Dugoročno nezaposleni (15-64) koji su pohađali programe obuke zaposleni su po isteku šest mjeseci nakon završetka programa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dugoročno nezaposleni (15-64) koji su prošli obuku za traženje posla i dobili podršku pri traženju posla zaposleni su po isteku šest mjeseci nakon završetka podrške (dodatno se mjeri po završetku projektnog ciklusa).</li> <li>Dugoročno nezaposleni (15-64) koji su zaposleni kroz subvencionisano zapošljavanje i dalje su zaposleni po isteku šest mjeseci od završetka programa (dodatno se mjeri po završetku projektnog ciklusa).</li> </ul>

## 2. OPIS KORISNIČKOG PUTA 5

- KORAK 1:** Sa dugoročno nezaposlenom osobom (15-64) ostvaruje se kontakt i pružaju joj se tačne i atraktivne informacije o tržištu rada, mogućnostima za karijeru i besplatnoj podršci za dolazak do plaćenog zaposlenja.
- KORAK 2:** Utvrđuje se da je dugoročno nezaposlena osoba (15-64) sa kojom je kontakt ostvaren putem aktivnosti doseganja registrovana pri JSZ (osnovni administrativni uslov za pristup različitim vrstama dostupne podrške).
- KORAK 3:** Korisnik ima prvi savjetodavni razgovor sa savjetodavcem JSZ radi prikupljanja dodatnih informacija u svrhu izrade detaljnog individualnog profila (profilisanje). Ovaj profil sadrži sve lične podatke (ime, prezime, telefon, adresa), kao i informacije o stepenu obrazovanja, vještinama, i prethodnom radnom iskustvu, između ostalog. Profilisanje podržava MOR osiguravanjem dodatnih obuka za savjetodavce JSZ i predlaganjem instrumenata za profilisanje. Korisnik se iz KORAKA 3 u KORAK 4 uključuje prema informaciji koju je dobio tokom KORAKA 1, prema iskazanom vlastitom interesu za potencijalno učešće u datom Korisničkom putu.
- KORAK 4:** Korisnik se nakon profilisanja upućuje izvršiocu granta na osnovne sesije karijernog vođenja. Ove sesije biće od ključnog značaja za: (i) doradu individualnog profila; (ii) provjeru ličnih stavova, želja i potreba; i (iii) upućivanje korisnika na dostupne linije za podršku.

- KORAK 4.A: Korisnik, u okviru aktivnosti koje implementira izvršilac granta, dobija savjet na temelju rezultata profilisanja o mogućnostima koje su na raspolaganju i najprimjerenijem korisničkom putu. Kada se saglasi, izrađuje se individualni plan podrške i dostavlja korisniku i izvršiocu granta radi praćenja. Ako je osoba nezaposlena 24 mjeseca i duže ili je obeshrabrena ili pati od niskog samopouzdanja i motivacije da se uključi na tržište rada, upućuje se na motivacionu podršku (KORAK 4.B). Ako je osoba zapošljiva, biće upućena na KORAK 7.A ili standardne linije usluga JSZ-a; ako se suočava sa višestrukim preprekama na tržištu rada, biće upućena na KORAK 7.B (subvencije za zapošljavanje). Ako osoba nema nikakve ili ima nedostatne ili prevaziđene/zastarjele vještine, biće upućena na napredne usluge karijernog vođenja, uključujući procjenu vještina (KORAK 5) i program obuke (KORAK 5.A ili KORAK 5.B), i nakon obuke, na procjenu kompetencija (KORAK 6). Ako osoba više ne bude zainteresovana za pomoć ili joj je možda ne bude potrebna druga vrsta podrške, upućuje se na JSZ radi dalje pomoći.
- KORAK 4.B: Motivaciona podrška: Dugoročno nezaposlena osoba (i) koja je nezaposlena 24 mjeseca i duže, ili (ii) je obeshrabrena, ili (iii) pati od niskog samopouzdanja i motivacije, dobiće podršku i pomoć da poveća svoju motivaciju da se uključi u tržište rada.
- KORAK 5: Napredno karijerno vođenje: Korisniku koji je prethodno upućen na obuku biće ponuđene dodatne sesije karijernog vođenja, gdje će biti urađena procjena vještina i mapiranje ličnih interesovanja da bi se izabrali najprikladniji modalitet i program obuke.
- KORAK 5.A/B: Obuka van radnog mjesta / obuka na radnom mjestu: Dugoročno nezaposlene osobe kojima nedostaju vještine za obavljanje zanimanja upućuju se na programe obuke, koji se mogu organizovati u ustanovi ili kod poslodavca. Izbor vrste obuke diktiraju: (i) individualni profil i lični stavovi; (ii) rezultati procjene vještina (KORAK 5); i (iii) vrsta izabranog zanimanja (kako je utvrđeno tokom sesija karijernog vođenja). Svi obezbijeđeni kursevi obuke treba da sadrže sesije o osnovnim („mekim“) vještinama koje povećavaju zapošljivost (kako učiti, timski rad, rješavanje problema, i sl.).
- KORAK 6: Na kraju svakog programa obuke, korisnik se podvrgava procjeni kompetencija u svrhu provjere stečenog znanja i utvrđivanja izgleda za zapošljavanje.
- KORAK 7.A: Korisniku za kojeg je utvrđeno – bilo tokom KORAKA 4 ili tokom KORAKA 6 – da je zapošljiv, nude se informacije o tržištu rada, obuka za traženje posla i podrška pri traženju posla radi (i) samostalnog prijavljivanja na otvorena radna mjesta; ili (ii) povratak u JSZ radi usluga posredovanja pri zapošljavanju ili učešća u drugim programima aktivne politike zapošljavanja.
- KORAK 7.B: Korisniku koji se suočava sa višestrukim preprekama za ulazak na tržište rada (nedostatne vještine, bez radnog iskustva) nudi se mogućnost da uđe u program subvencionisanog zapošljavanja u partnerskom preduzeću.
- KORAK 0: Praćenje pružanja usluga i programa, uključujući prelazne i krajnje ishode.

### 3. MINIMALNI STANDARDI REALIZACIJE USLUGA I PROGRAMA (IZVRŠIOCI GRANTOVA)

#### 3.1. KOMPONENTA 1: AKTIVACIJA, ULAZAK U PROGRAM I OSNOVNO KARIJERNO VOĐENJE

##### **KORAK 1: Aktivnosti dosezanja**

Cilj aktivnosti dosezanja (eng. outreach) je doprijeti do krajnjih korisnika, odnosno stupiti u kontakt sa dugoročno nezaposlenim osobama (15-64) koje ne traže posao aktivno jer: (i) nemaju relevantne informacije, ili (ii) nemaju povjerenje u institucije, ili (iii) uvjereni su da im niko zaista ne može pomoći sa problemima sa kojima se suočavaju.

Ciljevi koje izvršilac granta treba da ostvari u organizaciji i realizaciji aktivnosti dosezanja su: (i) animirati korisnike, (ii) pružiti im pouzdane informacije o dostupnim uslugama (vrste programa i usluga, kriterijumi kvalifikovanosti), (iii) motivisati ih da se aktivno uključe na tržište rada i podići svijest o prednostima plaćenog posla, i (iv) pomoći im da se prijave kod JSZ (administrativni uslov za dobijanje podrške). Ovo će se postići putem kampanja dosezanja i podizanja svijesti koje prate grupne / individualne informativne sesije.

**Kampanja dosezanja krajnjih korisnika i podizanja svijesti** mora da zadovolji sljedeće minimalne standarde:

- **Dinamika:** kampanja traje najmanje jedan a najviše tri mjeseca.
- **Vid:** kampanja se realizuje kroz najmanje tri od sljedećih vidova:
  - individualan ili kontakt u manjoj grupi (obavezno),
  - leci (u digitalnom i štampanom formatu),
  - infografike,
  - informativni i motivacioni video zapisi,
  - posebno osmišljeni događaji u svrhu dosezanja osoba iz ciljne grupe i lični susreti,
  - objave na društvenim mrežama,
  - TV spotovi i radio džinglovi,
  - gostovanja na TV i radio programima.
- **Kanali komunikacije:** koriste se najmanje dva ili svi sljedeći kanali komunikacije:
  - individualna komunikacija (obavezno),
  - digitalni kanali i društvene mreže (npr. Facebook, Instagram, YouTube), određena internet stranica, aplikacije za razmjenu poruka (Viber, WhatsApp, i sl.),
  - tradicionalni mediji (TV, radio),
  - grupne ili individualne informativne sesije koje se organizuju u prostorijama JSZ, centrima za socijalni rad i/ili obrazovnim ustanovama.

Izvršilac granta vodi računa da kroz aktivnosti dosezanja dosegne i do korisnika socijalne pomoći koji mogu učestvovati u Korisničkom putu, u mjeri i obimu u kojima procijeni da je to moguće u odnosu na regiju, nalaze analize tržišta rada i raspoložive resurse.

Podnosioci prijedloga projekta mogu da sprovode kampanje za dosezanje i podizanje svijesti koristeći interne kapacitete, ili da angažuju pružaoce usluga (po osnovu ugovora) ili individualne stručnjake (po osnovu ugovora sa stručnjacima za dosezanje) ili da koriste kombinaciju pristupa. Ukoliko izvršilac granta odluči da u potpunosti realizuje ovu aktivnost kroz angažovanje spoljnih pružalaca usluga ili individualnih stručnjaka, dužan je da, prilikom podnošenja prijedloga projekta, dostavi Sporazum o saradnji sa pružiocima usluga ukoliko su partneri na projektu (supodnosioci) ili pismo namjere ukoliko su vanjski pružaoce usluga, uključujući, u kraćim crtama, opis njihove misije, strategije i načina pružanja usluga i biografije stručnjaka/inja. U potonjem slučaju, MOR može zahtijevati dodatnu potvrdu spremnosti vanjskog pružaoce usluge da je spreman pružati usluge pod uvjetima koji su definisani u pismu namjere prije samog zaključivanja ugovora te, u slučaju supstancijalnih izmjena u odnosu na inicijalni prijedlog obustaviti finansiranje prijedloga projekta u skladu sa propozicijama iz Uputstva za podnosiocce prijedloga projekta.

Podnosilac je dužan dokazati svoje kapacitete za organizovanje i sprovođenje kampanja za doseganje / podizanje svijesti, uz fokus na postojeće sposobnosti, prethodno i aktuelno iskustvo u radu sa specifičnom ciljnom grupom (dugoročno nezaposlene osobe) i strategije koje će koristiti da privuče potencijalne korisnike u Korisnički put, te navesti kako će specifični alati, kanali, pristupi i partnerstva dovesti do željenih rezultata.

**Praćenje:** Učinak izvršioca granta u realizaciji KORAKA 1 mjeri se na osnovu dva pokazatelja:

1. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su informisane o dostupnoj podršci (korisnički putevi, kriterijumi kvalifikovanosti), po polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i stepenu obrazovanja.*
2. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su odlučile da učestvuju u Korisničkom putu kao rezultat aktivnosti doseganja (kampanje podizanja svijesti i individualne i grupne informativne sesije), po polu (muškarci, žene), starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i nivou obrazovanja.*

Izvršilac granta dužan je da u svojoj prijavi navede metode i sredstva na osnovu kojih će pružiti dokaze za navedene pokazatelje. Za potrebe praćenja i mjerenja rezultata, podnosioci prijedloga projekta trebaju načelno definisati principe razmjene podataka sa JSZ prilikom pripreme prijedloga, a u skladu sa Uputstvom za podnosioca prijedloga projekta.

#### **KORAK 4: Osnovne usluge karijernog vođenja**

Osnovne usluge karijernog vođenja biće pružene svim korisnicima koji su podstaknuti da se uključe u Korisnički put kroz aktivnosti doseganja i registrovani su kod JSZ (preduslov za pristup uslugama i programima koji su predviđeni Korisničkim putem). Osnovne usluge karijernog vođenja biće pružene za najmanje 100 korisnika. Ako izvršilac granta bude imao dovoljno kapaciteta za pružanje osnovnih usluga karijernog vođenja većem broju korisnika zainteresovanih za dati korisnički put, može ih pružiti.

Osnovne usluge karijernog vođenja obuhvataju najmanje dvije sesije od po 45 minuta po korisniku, i to:

- Prva sesija (najmanje 45 minuta) služiće za izgradnju odnosa, provjeru ličnih podataka korisnika, provjeru rezultata profilisanja i razgovor o karijeri i aspiracijama korisnika.
- Tokom druge sesije (najmanje 45 minuta) korisnik dobija informacije o dostupnim uslugama i programima, kao i savjete i uputstva o redoslijedu koji najbolje odgovara njegovim potrebama, sa jedne strane, i zahtjevima tržišta rada, sa druge. Ova sesija treba da rezultira izradom „individualnog plana podrške“ (vidjeti KORAK 4.A), koji će biti od ključnog značaja za upućivanje korisnika na jedan od dostupnih programa (KORACI 5 do 7).

**Osnovne usluge karijernog vođenja** treba da ispunjavaju sljedeće minimalne standarde:

- **Dinamika:** Ove usluge se pružaju kroz najmanje dvije sesije od po 45 minuta, u periodu od najmanje jednog do najviše dva mjeseca. Ovaj period se može preklapati sa posljednjim sedmicama KORAKA 1.
- **Minimalan sadržaj usluga karijernog vođenja:** informacije o tržištu rada (informacije o traženim zanimanjima, preduzećima koja otvaraju radna mjesta, geografskim područjima u kojima je potražnja za radnom snagom veća, karakteristikama i kvalifikacijama koje traže preduzeća); procjena potreba (individualne osobine, kompetencije, preferencije; psihološka situacija; informalno učenje i neformalno obrazovanje, motivisanost za traženje posla); i mapiranje linija usluga, odnosno koraka u Korisničkom putu (opis linija/koraka, šta korisniku donose i koje rezultate korisnik može očekivati, potrebno vrijeme, finansijska i nefinansijska podrška koja se pruža tokom cijelog procesa).

- **Profil karijernih savjetnika:** Osoblje izvršilaca grantova ili spoljni stručnjaci zaduženi za osnovne usluge karijernog vođenja trebaju da imaju profesionalno iskustvo u primijenjenoj psihologiji I/II karijernom vođenju/orijentaciji I/II upravljanju ljudskim resursima I/II psihoterapiji koja se odnosi na rad/posao ili karijeru.

Izvršioци grantova mogu pružati osnovne usluge karijernog vođenja koristeći interne kapacitete, ili angažovati pružaoce usluga (po osnovu ugovora) ili individualne stručnjake (po osnovu ugovora). Ukoliko izvršilac grantova odluči da u potpunosti ili djelimično angažuje pružaoce usluga ili individualne stručnjake kao vanjske saradnike, dužan je da prilikom podnošenja prijedloga projekta dostavi Sporazum o saradnji sa pružiocima usluga ukoliko su partneri na projektu (supodnosioci) ili pismo namjere ukoliko su vanjski pružaoци usluga, uključujući, u kraćim crtama, opis njihove misije, strategije i načina pružanja usluga i biografije stručnjaka/inja. U potonjem slučaju, MOR može zahtijevati dodatnu potvrdu spremnosti vanjskog pružaoца usluge da je spreman pružati usluge pod uvjetima koji su definisani u pismu namjere prije samog zaključivanja ugovora te, u slučaju supstancijalnih izmjena u odnosu na inicijalni prijedlog obustaviti finansiranje prijedloga projekta u skladu sa propozicijama iz Uputstva za podnosiocе prijedloga projekta.

**Praćenje:** Učinak izvršioца granta u realizaciji usluga osnovnog karijernog vođenja mjeri se na osnovu dva pokazatelja:

1. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su prošle kroz dvije sesije osnovnog karijernog vođenja, po polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i stepenu obrazovanja.*
2. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su upućene, ovim redom, na: (i) programe obuke (KORAK 5), (ii) subvencionisano zapošljavanje (KORAK 7.B), i (iii) obuku za traženje posla i podršku pri traženju posla (KORAK 7.A), po polu, starosnoj grupi (15-29, 30-64) i stepenu obrazovanja.*

Izvršilac granta dužan je da u svojoj prijavi navede metode i sredstva na osnovu kojih će pružiti dokaze za navedene pokazatelje.

#### **KORAK 4.A: Individualni plan podrške**

Ishod osnovnih usluga karijernog vođenja biće „individualni plan podrške“, gdje se korisnik i savjetnik za karijerno vođenje iz reda izvršioца granta dogovaraju o vrsti, redoslijedu i vremenskom okviru usluga i programa koje će korisnik dobiti. Ovaj plan biće sastavni dio osnovne usluge karijernog vođenja (KORAK 4), a izrađuje ga savjetnik za karijerno vođenje koji zadovoljava stručni profil detaljno naveden iznad (KORAK 4).

Minimalni standardi kvaliteta koji se primjenjuju na **individualni plan podrške** odnose se na:

- **Sadržaj:** Plan sadrži lične podatke korisnika, osnovne informacije o izvršioцу grantova, kao i opis, vremenski okvir i načine realizacije usluga i programa. Osnovni obrazac Individualnog plana podrške će pripremiti MOR i dostaviti izvršiocima granta prije početka implementacije korisničkog puta.
- **Relevantnost:** Plan treba odgovarati profilu korisnika, njegovim potrebama, tj. treba odraziti njegove potrebe u pogledu podrške zapošljavanju (kao što je navedeno u procjeni potreba i mapiranju linija usluga koje trebaju biti pružene), sa jedne strane, kao i zahtjeve tržišta rada, sa druge.

**Praćenje:** Učinak izvršioца granta u realizaciji KORAKA 4.A mjeri se na osnovu dva pokazatelja:

1. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su zaključile individualni plan podrške, po polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i stepenu obrazovanja.*



2. *Broj individualnih planova podrške koji su usklađeni sa profilom korisnika, njegovim potrebama i zahtjevima tržišta rada.*

Izvršilac granta dužan je da u svojoj prijavi navede metode i sredstva na osnovu kojih će pružiti dokaze za pokazatelj br. 1. Za drugi indikator, izvršilac granta utvrđuje koherentnost i relevantnost na osnovu provjere svih planova individualne podrške u odnosu na individualni profil korisnika, individualne potrebe i rezultate na tržištu rada na kraju podrške.

#### **Korak 4.B: Motivaciona podrška**

Izvršilac granta organizuje i realizuje – na osnovu rezultata osnovne usluge karijernog vođenja iz KORAKA 4 – konkretne sesije psihološke i motivacione podrške za korisnike koje savjetnici za karijerno vođenje (KORAK 4) upućuju na ove usluge, a koji: (i) nemaju prethodno (formalno) radno iskustvo; i/ili (ii) koje su nezaposlene 24 mjeseca i duže; i/ili (iii) nemaju motivaciju da traže posao; i/ili se suočavaju sa teškim ličnim okolnostima koje vode ka manjku motivacije ili samopouzdanja potrebnog za aktivno traženje posla. Cilj ovih usluga je osnažiti korisnike – povećanjem njihovog samopouzdanja i samopoštovanja – kako bi prevazišli eventualne psihološke ili motivacione prepreke koje mogu imati prilikom aktivnog uključivanja na tržište rada.

**Motivaciona podrška** mora da zadovolji sljedeće minimalne standarde:

- **Sadržaj:** Sadržaj utvrđuje stručnjak izvršioca granta na osnovu: (i) individualnog profila i (ii) rezultata osnovnih usluga karijernog vođenja. Sesije vodi praktičar/stručnjak sa iskustvom u primijenjenoj psihologiji ili psihoterapiji, koji poznaje tehnike kognitivno-bihevioralnih, geštalt, transakcionih, konstruktivističkih ili drugih naučno validnih/priznatih teorija/psihoterapijskih škola.
- **Dinamika:** Psihološka/motivaciona podrška pruža se kroz četiri individualne sesije, svaka trajanja 60 minuta, u povjerljivom i privatnom okruženju. Dvije sesije održaće se tokom KORAKA 4, a dvije tokom učešća u programima obuke (KORAK 5.A i KORAK 5.B) ili subvencionisanim programima zapošljavanja (KORAK 7.B) u svrhu smanjenja rizika od prijevremenog odustajanja.
- **Profil savjetnika za psihološko/motivaciono savjetovanje:** Stručnjaci koji vode psihološku i motivacionu podršku moraju imati stručno obrazovanje iz oblasti psihologije i/ili priznatu obuku iz psihoterapije, sa minimalno dvije godine radnog iskustva na poslovima pružanja individualne pomoći.

Izvršilac granta može obezbijediti navedenu psihološku i motivacionu podršku koristeći interne kapacitete, ili angažovati pružaoce usluga (po osnovu ugovora) ili individualne stručnjake (po osnovu ugovora). Ukoliko izvršilac granta odluči da u potpunosti ili djelimično angažuje pružaoce usluga ili individualne stručnjake kao vanjske saradnike, dužan je da prilikom podnošenja prijedloga projekta dostavi Sporazum o saradnji sa pružiocima usluga ukoliko su partneri na projektu (supodnosioci) ili pismo namjere ukoliko su vanjski pružaoce usluga, uključujući, u kraćim crtama, opis njihove misije, strategije i načina pružanja usluga i biografije stručnjaka/inja. U potonjem slučaju, MOR može zahtijevati dodatnu potvrdu spremnosti vanjskog pružaoca usluge da je spreman pružati usluge pod uvjetima koji su definisani u pismu namjere prije samog zaključivanja ugovora te, u slučaju supstancijalnih izmjena u odnosu na inicijalni prijedlog obustaviti finansiranje prijedloga projekta u skladu sa propozicijama iz Uputstva za podnosiocima prijedloga projekta.

**Praćenje:** Učinak izvršioca granta u realizaciji usluga motivacione podrške mjeri se na osnovu dva pokazatelja:

1. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su prošle kroz četiri sesije psihološke i motivacione podrške, po polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64), vrsti izazova (izuzetno dugoročna nezaposlenost, obeshrabrenost, nedostatak motivacije, lične okolnosti) i stepenu obrazovanja.*

2. Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su upućene, ovim redom, na: (i) programe obuke (KORAK 5) i (ii) subvencionisano zapošljavanje (KORAK 7.B), po starosnoj grupi (15-29 i 30-64), vrsti nepovoljne situacije i stepenu obrazovanja.

Izvršilac granta dužan je da u svojoj prijavi navede metode i sredstva na osnovu kojih će pružiti dokaze za navedene pokazatelje.

### 3.2. KOMPONENTA 2: RAZVOJ VJEŠTINA

#### **KORAK 5: Napredne usluge karijernog vođenja (procjena vještina)**

Napredne usluge karijernog vođenja biće pružene svim korisnicima koji su raspoređeni tokom KORAKA 4 (osnovne usluge karijernog vođenja) na programe obuke. Ove usluge karijernog vođenja sastoje se od najmanje jedne sesije od 60 minuta po korisniku, gdje se utvrđuju pojedinačna interesovanja i procjenjuju osnovne vještine. Izvršilac granta može da koristi alate koji su dati za Sekciju 1 i relevantan komplet alata koji su dati u publikaciji MOR-a *Surfing the Labour Market: Job Search Skills for Young People* (Snalaženje na tržištu rada: vještine traženja posla za mlade ljude) (MOR, Ženeva, 2012), druge publikacije i alate MOR-a ili bilo koji drugi alat kojim raspolažu. MOR će izvršiocima granta čiji su prijedlozi projekta odabrani za podršku ponuditi pregled relevantnih dostupnih alata, vodiča i, općenito, publikacija koje se mogu koristiti za pružanje ove usluge tokom pripreme za implementaciju Korisničkog puta u skladu sa Uputstvom za podnosioca prijedloga projekta.

**Napredne usluge karijernog vođenja** treba da ispunjavaju sljedeće minimalne standarde:

- **Dinamika:** Napredne usluge karijernog vođenja realizuju se u jednoj sesiji od 60 minuta po korisniku, najmanje dvije sedmice prije početka obuke.
- **Alat za procjenu vještina:** Izvršilac granta može da koristi instrument za procjenu po svom nahođenju. Osnovni uslov koji se postavlja pred izvršioca granta je da alat za procjenu vještina korisnika jasno navede: (i) izabrano zanimanje, (ii) stručne i osnovne vještine za povećanje zapošljivosti koje korisnik treba da stekne da bi obavljao izabrano zanimanje; (iii) preferirani način obuke (van radnog mjesta, odnosno u ustanovi/na radnom mjestu).
- **Profil savjetnika za karijerno vođenje:** Osoblje izvršioca granta ili vanjski saradnici zaduženi za napredne usluge karijernog vođenja (procjene vještina) moraju da imaju profesionalno iskustvo u andragogiji I/ILI karijernom vođenju/orijentaciji I/ILI upravljanju ljudskim resursima I/ILI stručnom osposobljavanju i obuci.

Podnosilac prijave za grant može pružati napredne usluge karijernog vođenja koristeći interne kapacitete, ili angažovati pružaoce usluga (po osnovu ugovora) ili individualne stručnjake (po osnovu ugovora). Ukoliko izvršilac granta odluči da u potpunosti ili djelimično angažuje pružaoce usluga ili individualne stručnjake kao vanjske saradnike, dužan je da prilikom podnošenja prijedloga projekta dostavi Sporazum o saradnji sa pružiocima usluga ukoliko su partneri na projektu (supodnosioci) ili pismo namjere ukoliko su vanjski pružaoce usluga, uključujući, u kraćim crtama, opis njihove misije, strategije i načina pružanja usluga i biografije stručnjaka/inja. U potonjem slučaju, MOR može zahtijevati dodatnu potvrdu spremnosti vanjskog pružaoce usluga da je spreman pružati usluge pod uvjetima koji su definisani u pismu namjere prije samog zaključivanja ugovora te, u slučaju supstancijalnih izmjena u odnosu na inicijalni prijedlog obustaviti finansiranje prijedloga projekta u skladu sa propozicijama iz Uputstva za podnosioca prijedloga projekta.

**Praćenje:** Učinak izvršioca granta u realizaciji naprednih usluga karijernog vođenja mjeri se na osnovu dva pokazatelja:

1. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su prošle kroz sesije naprednog karijernog vođenja, po polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i stepenu obrazovanja.*
2. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su upućene, ovim redom, na: (i) obuku u ustanovi (KORAK 5.B), po zanimanju, polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i stepenu obrazovanja i (ii) obuku na radnom mjestu kod poznatog poslodavca (KORAK 5.A) po zanimanju, polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i stepenu obrazovanja.*

Izvršilac granta dužan je da u svojoj prijavi navede metode i sredstva na osnovu kojih će pružiti dokaze za navedene pokazatelje.

#### **KORAK 5.A: Obuka za poznatog poslodavca**

Obuka za poznatog poslodavca obezbijediće se osobama koje (i) imaju određeni stepen stručnih vještina, ali nemaju formalno radno iskustvo, ILI (ii) imaju osnovni nivo vještina, ali bi imale koristi od daljeg razvoja vještina ILI (iii) moraju biti obučene za zanimanja koja ne nude organizatori usluga obrazovanja i obuke, kako bude utvrđeno tokom sesija naprednog karijernog vođenja. Obukom na radnom mjestu predviđeno je da se najmanje 70% vremena obuke provede na radu, u stvarnom radnom okruženju.

**Obuka kod poznatog poslodavca** mora zadovoljiti sljedeće minimalne standarde:

- **Ugovor:** Obuka na radnom mjestu zasniva se na (i) ugovoru o radu ili, ukoliko je to moguće u datoj administrativnoj jedinici, (ii) ugovoru o stručnom osposobljavanju. Osnovni uslov je da ugovorom bude predviđena osnovna socijalna zaštita i standardi zaštite na radu u skladu sa zakonom. Ako komponentu obuke organizuje privatni ili javni organizator usluga obrazovanja ili obuke odraslih, primjenjuju se minimalni standardi navedeni u KORAKU 5.B. Prilikom zaključenja ugovora o radu, potrebno je donijeti poseban dokument koji jasno definiše vještine i kompetencije koje će krajnji korisnik steći, odnosno ishode učenja koje garantuje vrijeme provedeno na obuci na radnom mjestu, kao i oblike podrške koju će krajnji korisnik dobiti (mentorstvo, broj sati provedenih na učenju, tematske cjeline koje će biti obrađene, itd.), a u skladu sa narednom tačkom.
- **Sadržaj programa obuke** biće određen prije početka obuke i naveden u planu obuke (šablon će obezbijediti MOR-ov projekat), koji sadrži opis radnih zadataka, ishode učenja koje korisnik treba da postigne i sredstva za provjeru postizanja ishoda učenja. Na kraju kursa, korisnik polaže završni test, nakon čega dobija potvrdu koju izdaje partnersko preduzeće/organizacija (šablon će obezbijediti MOR-ov projekat).
- **Naknada korisnicima za obuku:** Korisnik ima pravo na minimalnu bruto mjesečnu platu ili, u slučaju zaključenja ugovora o stručnom osposobljavanju, na maksimalnu naknadu koju korisnik može primiti a da ne bude brisan iz evidencije nezaposlenih osoba prema važećim propisima u datoj administrativnoj jedinici. Idealno, mjesečna naknada tokom trajanja obuke ne bi trebala biti manja od 20% of prosječne mjesečne neto plate. Ako se komponenta obuke izvodi u ustanovi za obrazovanje ili obuku odraslih, primjenjuje se naknada navedena u KORAKU 5.B.
- **Dinamika i intenzitet:** Programi obuke traju najmanje tri, a najviše šest mjeseci, sa 30 časova obuke sedmično. Trajanje programa obuke određuje se na osnovu (i) individualnog profila korisnika (kao što je utvrđeno tokom pružanja naprednih usluga karijernog vođenja); i (ii) složenosti radnih zadataka koje treba da obavlja, i (iii) funkcionalne sposobnosti korisnika.
- **Edukatore:** Partnersko preduzeće/organizacija obezbjeđuje dostupnost edukatora/mentora koji će nadgledati proces savladavanja gradiva. Edukatori su zaposleni u preduzeću/organizaciji i imaju najmanje tri godine radnog iskustva u preduzeću/organizaciji ili izabranom zanimanju. Ukoliko za ovaj zadatak nema zaposlenog izvršioca, partnersko preduzeće/organizacija u obavezi je da angažuje vanjskog saradnika (sa relevantnim stručnim vještinama i najmanje tri godine iskustva na datom radnom mjestu i/ili u svojstvu stručnog edukatora).

- **Objekti u kojima se vrši obuka:** Partnersko preduzeće obezbjeđuje sigurno i zdravo radno okruženje i adekvatne uslove za obuku i rad. Šablon kontrolne liste za provjeru minimalnih standarda zaštite zdravlja, sigurnosti i osposobljavanja izvršiocu granta obezbjeđuje MOR-ov projekat.
- **Dodatne naknade:** Izvršilac granta vodi računa da korisnicama – majkama i/ili samohranim roditeljima bude obezbijeđena mogućnost čuvanja djece tokom izvođenja obuke. Naknada za prevoz ili prevoz biće obezbijeđena korisnicama čije je prebivalište udaljeno 8 km ili više od objekta u kom se vrši obuka, pod uslovom da ne postoji neka druga mogućnost obuke u blizini prebivališta korisnika.

**Napomena:** Izvršiocu granta su obavezni da se vode principom zaštite interesa krajnjih korisnika, što podrazumijeva da modaliteti podrške trebaju osigurati da krajnji korisnik ne prima podršku na način koji njegov položaj može učiniti nepovoljnijim ili ga izložiti rizicima koji proističu iz zakonskih propisa. Na primjer, ukoliko je krajnji korisnik nezaposlen i obučava se na temelju ugovora o stručnom osposobljavanju, iznos naknada koji krajnji korisnik prima ne smije preći prag koji ga dovodi u rizik da bude brisan iz evidencije nezaposlenih osoba, ukoliko je takav prag propisan u određenoj administrativnoj jedinici. Izvršilac granta je, u tom smislu, dužan pronaći odgovarajuće načine pružanja pojedinačnih usluga koje ne afektiraju krajnjeg korisnika. Na primjer, uslugu prevoza može ugovoriti izvršilac granta. Princip zaštite interesa krajnjih korisnika ne može biti interpretiran na način da se krajnjim korisnicima ne isporuči usluga zbog potencijalnih rizika nego podrazumijeva iznalaženje zakonitog i etičnog načina za osiguranje usluga definisanih u ovom dokumentu. Potencijalne izazove i ograničenja u vezi sa pružanjem određenih usluga u skladu sa standardima utvrđenim u okviru ovoga dokumenta, podnosiocima prijedloga projekta trebaju identifikovati u fazi pripreme prijedloga te ih jasno naznačiti u prijedlogu zajedno sa ponuđenim potencijalnim rješenjima za prevazilaženje identifikovanih izazova/ograničenja.

Poslodavci kod kojih će se sprovoditi obuke na radnom mjestu trebaju biti navedeni u prijedlogu projekta i potpisati Sporazum o saradnji. Ukoliko se u toku realizacije projekta pojave novi poslodavci koji iskazuju interes za učešće u obukama, a ispunjavaju zadate uslove, oni dostavljaju potpisano pismo namjere izvršiocu granta prije sprovođenja obuke.

**Praćenje:** Učinak izvršilaca grantova u realizaciji obuke kod poznatog poslodavca mjeriće se na osnovu tri pokazatelja:

1. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su zaposlene kroz obuku kod poznatog poslodavca, po polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i stepenu obrazovanja na ulasku u program.*
2. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su završile obuku i dobili potvrdu, po polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i stepenu obrazovanja na ulasku u program.*
3. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su zaposlene po isteku šest mjeseci nakon završetka obuke (po polu, starosti i stepenu obrazovanja).*

Izvršilac granta dužan je da u svojoj prijavi navede metode i sredstva na osnovu kojih će pružiti dokaze za navedene pokazatelje.

### **KORAK 5.B: Obuka u ustanovi (obrazovanje odraslih)**

Obuka u ustanovi obezbjeđuje se: (i) korisnicima koji su završili samo osnovno obrazovanje i nemaju stručne vještine za rad u određenom zanimanju, (ii) korisnicima koji su završili srednje obrazovanje koje nije stručno i tehničko, (tj. gimnaziju), i treba da razviju vještine za određeno zanimanje, (iii) korisnicima koji su završili srednje stručno obrazovanje ili visoko obrazovanje u oblastima zanimanja koje nisu tražene i treba im prekvalifikacija da bi povećali zapošljivost, (iv) korisnicima čije su vještine narušene usljed produženih perioda nezaposlenosti.

Obuke u ustanovi predviđaju da se najmanje 70% vremena obuke provede u obrazovnoj ustanovi (školi ili obrazovnom centru, odnosno organizatoru obrazovanja odraslih). Kursevi obuke u ustanovi koje provode izvršioци grantova: (i) za rezultat imaju priznatu kvalifikaciju koja omogućava napredovanje na tržištu rada, (ii) predviđeni su za zanimanja koja su tražena na tržištu rada, kako je utvrđeno na osnovu dostupnih informacija o tržištu rada, i (iii) odgovaraju potrebama korisnika, kako je utvrđeno tokom pružanja naprednih usluga karijernog savjetovanja (KORAK 5). Obuka u ustanovi kombinuje se sa subvencionisanim zapošljavanjem (KORAK 7.B) sa ciljem olakšavanja zapošljavanja korisnika, izuzev ukoliko drugačije nije utvrđeno u KORAKU 6, odnosno ukoliko nije procijenjeno da je krajnji korisnik po završetku obuke zapošljiv i tada se upućuje na KORAK 7.A.

**Programi obuke u ustanovi** moraju zadovoljiti sljedeće minimalne standarde:

- **Sadržaj obuke:** Sadržaj programa obuke u ustanovi: (i) definiše se prije početka obuke, (ii) počiva na odobrenim nastavnim planovima i programima i (iii) detaljno je naveden u individualnom planu obuke. U planu obuke navode se ishodi učenja koje korisnik treba da postigne i način provjere njihovog ostvarenja.
- **Osnovne vještine za povećanje zapošljivosti:** Programi obuke u ustanovi obuhvataju obuku za sticanje osnovnih vještina („mekih“ vještina) koje povećavaju zapošljivost (kako učiti, timski rad, rješavanje problema, komunikacija, i sl.). Ukoliko osnovne vještine koje povećavaju zapošljivost ne budu ugrađene u programe obuke, izvršilac granta organizuje zasebnu radionicu sa fokusom na „meke“ vještine, u trajanju od najmanje 20 sati, koju vode iskusni edukatori (sa najmanje tri godine iskustva).
- **Provjera ishoda učenja:** Obuka u ustanovi završava kvalifikacijom, odnosno ishodom učenja, koju je verificovala / akreditovala relevantna institucija. Izuzetno, ako određeno zanimanje ili region nema programe koji vode do zvanično priznatih ishoda učenja, može se prihvatiti obična potvrda koju će izdati registrovani organizator obuke ako je obrazloženje za izbor neakreditovanog ponuđača dokumentovano i snažno argumentovano. U tom slučaju, potrebno je tražiti prethodnu saglasnost MOR-a uz obrazloženje zašto nije moguće uključiti krajnje korisnike u akreditovane programe obuke.
- **Dinamika i intenzitet:** Obuka u ustanovi traje najmanje dva, a najviše šest mjeseci, sa najmanje 100 časova obuke. Najmanje 75% vremena obuke odvija se kroz praktičnu obuku. Svako odstupanje mora biti adekvatno argumentovano. Za kurseve koje je akreditovala nadležna institucija, trajanje i intenzitet savladavanja gradiva, kao i udio praktične u odnosu na teorijsku nastavu, određuju se odgovarajućim nastavnim planovima i programima, što znači da se ne primjenjuju kriteriji dinamike i intenziteta sa početka ovog paragrafa.
- **Organizatori obuke:** Obuke u ustanovi organizuju isključivo javne ili privatne ustanove za obrazovanje i obuku/osposobljavanje koje su registrovane kod nadležnog organa i akreditovane kao organizatori obrazovanja i obuke odraslih. Ukoliko akreditovani organizatori obrazovanja i osposobljavanja ne postoje na datoj lokaciji ili za određeno zanimanje, izvršilac granta može razmotriti angažovanje neakreditovanih organizatora pod uslovom da se dostave odgovarajući dokazi, odnosno obrazloženje o nužnosti takvog izbora. Ukoliko se izvršilac granta osloni na neakreditovane organizatore obrazovanja i obuke, dužan je voditi računa o kvalitetu programa obuke i o tome da ispunjavaju minimalne standarde zaštite zdravlja i sigurnosti, da posjeduju adekvatne objekte za obuku (šablon kontrolne liste za provjeru ispunjenosti navedenih minimalnih standarda obezbjeđuje MOR-ov projekat) i da imaju kvalifikovane edukatore (sa relevantnim stručnim vještinama i najmanje tri godine iskustva u datom zanimanju i/ili u svojstvu stručnog edukatora).
- **Naknada za obuku:** Troškovi obuke u ustanovi trebaju biti u potpunosti ili većinski pokriveni za korisnike obuke u ustanovi čiji profil pokazuje da su u riziku na tržištu rada i da ne mogu sami pokriti troškove obuke. Osim toga, korisnicima za koje se procijeni da su u riziku od napuštanja obuke zbog egzistencijalnih pitanja, odnosno zbog potrebe za povremenim i/ili neformalnim

radom kojim osiguravaju prihode za život, potrebno je pružiti dodatnu naknadu u iznosu minimalne satnice ili što bliže iznosu minimalne satnice a koji ne prekoračuje iznos koji potencijalno vodi do brisanja sa evidencije nezaposlenih ili gubitka drugih prava. U tom slučaju, korisnik se treba formalno obavezati na redovno prisustvo i završetak programa obuke.

- **Dodatne naknade:** Izvršilac granta vodi računa da majkama i/ili samohranim roditeljima bude obezbijeđena mogućnost čuvanja djece tokom izvođenja obuke. Naknada za prevoz ili prevoz biće obezbijeđena korisnicama čije je prebivalište udaljeno 8 km ili više od objekta u kom se vrši obuka, pod uslovom da ne postoji neka druga mogućnost obuke u blizini njihovog prebivališta.

Organizatori obuke u ustanovi i organizatori obuke koji imaju zadatak da realizuju osnovne kurseve za povećanje zapošljivosti (sticanje mekih vještina) trebaju biti navedeni u prijedlogu projekta i potpisati Sporazum o saradnji.

**Praćenje:** Učinak izvršioca granta u realizaciji obuke u ustanovi mjeri se na osnovu četiri pokazatelja:

1. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su upisane na obuku u ustanovi, po polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i stepenu obrazovanja na ulasku u program.*
2. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su završile obuku i dobili potvrdu, po polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i stepenu obrazovanja na ulasku u program.*
3. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su zaposlene po isteku šest mjeseci nakon završetka obuke, po polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i stepenu obrazovanja na ulasku u program.*
4. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su zaposlene uz subvenciju po isteku šest mjeseci nakon završetka obuke, po polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i stepenu obrazovanja na ulasku u program (mjeri MOR).*

Izvršilac granta dužan je da u svojoj prijavi navede metode i sredstva na osnovu kojih će pružiti dokaze za navedene pokazatelje.

#### **KORAK 6: Procjena individualnih kompetencija**

Za korisnike koji uspješno završe obuku na radnom mjestu (KORAK 5.A) ili program obuke u ustanovi (KORAK 5.B), izvršilac granta organizuje nezavisnu provjeru stečenih kompetencija. Ovaj zadatak biće povjeren savjetnicima za napredno karijerno vođenje (vidjeti KORAK 5) sa ciljem da se ažurira profil kompetencija pojedinaca za ulazak na tržište rada.

**Procjena individualnih kompetencija** treba da zadovolji sljedeće minimalne standarde:

- **Dinamika:** procjena se vrši tokom jedne sesije od 60 minuta po korisniku, najviše dvije sedmice nakon završetka kursa.
- **Procjena kompetencija:** Izvršilac granta može izabrati instrument za procjenu po svom nahođenju. Osnovni uslov je da instrument za procjenu korisniku/ci bude jasan u pogledu: (i) percepirane relevantnosti završenog programa obuke, (ii) stručnih i osnovnih vještina koje doprinose zapošljivosti, a koje je korisnik stekao za izabrano zanimanje, i (iii) relevantnost kursa obuke za funkcionalnu sposobnost korisnika.
- **Profil savjetnika za karijerno vođenje:** Osoblje izvršioca granta ili vanjski saradnici zaduženi za procjenu kompetencija (procjena vještina) moraju da imaju profesionalno iskustvo u andragogiji I/II karijernom vođenju / orijentaciji I/II upravljanju ljudskim resursima I/II stručnom osposobljavanju i obuci, uz prethodno iskustvo u organizovanju programa stručne provjere individualnih kompetencija.

Izvršilac granta može vršiti procjenu kompetencija koristeći interne kapacitete, ili angažovati pružaoce usluga (po osnovu ugovora) ili individualne stručnjake (po osnovu ugovora). Ukoliko izvršilac granta odluči da u potpunosti ili djelimično angažuje pružaoce usluga ili individualne stručnjake kao vanjske saradnike, dužan je da prilikom podnošenja prijedloga projekta dostavi Sporazum o saradnji sa pružiocima usluga ukoliko su partneri na projektu (supodnosioci) ili pismo namjere ukoliko su vanjski pružaoce usluga, uključujući, u kraćim crtama, opis njihove misije, strategije i načina pružanja usluga i biografije stručnjaka/inja. U potonjem slučaju, MOR može zahtijevati dodatnu potvrdu spremnosti vanjskog pružaoce usluge da je spreman pružati usluge pod uvjetima koji su definisani u pismu namjere prije samog zaključivanja ugovora te, u slučaju supstancijalnih izmjena u odnosu na inicijalni prijedlog obustaviti finansiranje prijedloga projekta u skladu sa propozicijama iz Uputstva za podnosiocce prijedloga projekta.

**Praćenje:** Učinak izvršioca granta u realizaciji procjene kompetencija mjeri se na osnovu dva pokazatelja:

1. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su podvrgnute testu provjere kompetencija, po polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i stepenu obrazovanja.*
2. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64): (i) koje smatraju da je obuka relevantna za njihove potrebe, (ii) koje su stekle stručne i osnovne vještine koje povećavaju zapošljivost za obavljanje izabranog zanimanja.*

Izvršilac granta dužan je da u svojoj prijavi navede metode i sredstva na osnovu kojih će pružiti dokaze za navedene pokazatelje.

### **3.3. KOMPONENTA 3: PODRŠKA ZAPOŠLJAVANJU**

#### ***KORAK 7. Obuka za traženje posla i podrška pri traženju posla***

Obuka za traženje posla i podrška pri traženju posla obezbjeđuju se: (i) onim korisnicima koji su tokom KORAKA 4 (osnovne usluge karijernog vođenja) profilisani kao zapošljivi na tržištu rada, i (ii) onim korisnicima koji su uspješno prošli program obuke (KORAK 5) i stekli kompetencije potrebne za obavljanje izabranog zanimanja (KORAK 6), kao i (iii) korisnicima kojima je potrebna dodatna podrška koja ne može biti obezbijedena u okviru Korisničkog puta. Osnovni cilj ove linije usluga je opremiti ciljnu grupu vještinama potrebnim za samostalno kretanje na tržištu rada, prijavljivanje na upražnjena radna mjesta i/ili aktivne mjere politike zapošljavanja koje sprovodi JSZ.

**Obuka za traženje posla i podrška pri zapošljavanju** treba da ispunjavaju sljedeće minimalne standarde:

- **Dinamika:** Obuka za traženju posla i podrška pri traženju posla sastoji se od najmanje 20 sati grupnog savjetovanja tokom 30 dana za sve grupe korisnika. Ova linija usluga organizuje se i realizuje u roku od dvije sedmice od trenutka kada je osoba profilisana kao zapošljiva (KORAK 4), i u roku od dvije sedmice od procjene da osoba ima kompetencije potrebne za obavljanje izabranog zanimanja (KORAK 6).
- **Načini izvođenja:** Obuka za traženje posla i podrška pri traženju posla nudi se kroz grupne radionice u trajanju od najmanje dva i najviše šest sati po sesiji za najmanje 5 i najviše 10 učesnika po radionici.
- **Sadržaj:** Minimalan sadržaj obuke za traženje posla i usluga podrške pri zapošljavanju koje izvršioce grantova treba da pruže ciljnoj grupi obuhvataju: (i) pripremu biografije i popunjavanje prijave za posao (4 sata, vidjeti Odjeljak 3. publikacije MOR-a „Snalaženje na tržištu rada“); (ii) priprema za razgovor za posao (4 sata, vidjeti Odjeljak 5. publikacije MOR-a „Snalaženje na tržištu rada“); (iii) planiranje traženja posla (4 sata, vidjeti Odjeljak 4. u pomenutoj MOR-ovoj publikaciji); (iv)

evaluaciju ponuda za posao (2 sata, vidjeti Odjeljak 6. u MOR-ovoj publikaciji); i (v) dodatnu podršku koja je dostupna u JSZ (4 sata) organizovana u saradnji sa JSZ / lokalnim biroom za zapošljavanje, u cilju pružanja informacija o dostupnim aktivnim programima politike zapošljavanja, kriterijumima kvalifikovanosti, procesu prijavljivanja i drugim administrativnim uslovima.

- **Profil karijernih savjetnika:** Osoblje izvršioca granta ili vanjski saradnici zaduženi za izvođenje obuke za traženje posla i podršku pri traženju posla moraju imati profesionalno iskustvo u upravljanju ljudskim resursima, regrutovanju, traženju radne snage I/II posredovanju pri zapošljavanju (npr. privatne agencije za zapošljavanje) I/II savjetovanju i podršci pri traženju posla (kao dio JSZ-a, organizacije civilnog društva, privatne agencije za zapošljavanje).

Izvršilac granta može pružati navedene usluge koristeći interne kapacitete, ili angažovati pružaoce usluga (po osnovu ugovora) ili individualne stručnjake (po osnovu ugovora). Ukoliko izvršilac granta odluči da u potpunosti ili djelimično angažuje pružaoce usluga ili individualne stručnjake kao vanjske saradnike, dužan je da prilikom podnošenja prijedloga projekta dostavi Sporazum o saradnji sa pružiocima usluga ukoliko su partneri na projektu (supodnosioci) ili pismo namjere ukoliko su vanjski pružaoce usluga, uključujući, u kraćim crtama, opis njihove misije, strategije i načina pružanja usluga i biografije stručnjaka/inja. U potonjem slučaju, MOR može zahtijevati dodatnu potvrdu spremnosti vanjskog pružaoce usluga da je spreman pružati usluge pod uvjetima koji su definisani u pismu namjere prije samog zaključivanja ugovora te, u slučaju supstancijalnih izmjena u odnosu na inicijalni prijedlog obustaviti finansiranje prijedloga projekta u skladu sa propozicijama iz Uputstva za podnosiocce prijedloga projekta.

**Praćenje:** Učinak izvršioca granta u realizaciji obuke za traženje posla i podrške pri zapošljavanju mjeri se na osnovu tri pokazatelja:

1. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su upisane na kurs obuke za traženje posla i radionice podrške, po polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i stepenu obrazovanja na ulasku u program.*
2. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su završile radionice podrške, po polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i stepenu obrazovanja na ulasku u program.*
3. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su zaposlene po isteku šest mjeseci nakon završetka obuke za traženje posla i usluga podrške pri traženju posla (po polu, starosti i stepenu obrazovanja) (mjeri MOR).*

Izvršilac granta dužan je da u svojoj prijavi navede metode i sredstva na osnovu kojih će pružiti dokaze za navedene pokazatelje.

### **KORAK 7.B: Subvencije za zapošljavanje**

Subvencionisano zapošljavanje je program u okviru kog se preduzećima u privatnom sektoru daju finansijski podsticaji da zaposle dugoročno nezaposlene koji nailaze na višestruke prepreke za ulazak na tržište rada (nisko obrazovanje i nedostatne vještine, duži periodi nezaposlenosti, nemotivisanost za rad). Ovaj program je, stoga, usmjeren na one pojedince za koje se tokom osnovnih usluga karijernog vođenja (KORAK 4) utvrdi da nailaze na višestruke prepreke za ulazak na tržište rada (teško zapošljive). **Subvencionisano zapošljavanje kombinuje se sa obukom u ustanovi.**

Subvencija preduzeću u privatnom sektoru daje se na period od 3 do 6 mjeseci, uz dodatnu obavezu da subvencionisanog radnika zadrži na radnom mjestu još najmanje toliki broj mjeseci. Visina subvencije vezuje se za minimalnu mjesečnu platu u određenoj administrativnoj jedinici (entitetu ili Brčko distriktu) i prilagođava se zavisno od stepena obrazovanja korisnika.



Izvršilac granta dužan je da zadovolji sljedeće minimalne standarde prilikom organizovanja i pružanja **subvencija za zapošljavanje:**

- **Dinamika:** Subvencija se daje na period od 3 do 6 mjeseci, uz dodatnu obavezu partnerskih preduzeća da zadrže radnika na isti period.
- **Visina subvencije:** Subvencija partnerskim preduzećima biće prilagođena stepenu obrazovanja korisnika, na sljedeći način: (i) za dugoročno nezaposlene sa osnovnim obrazovanjem, 90% bruto minimalne plate; (ii) za dugoročno nezaposlene sa srednjom stručnom spremom 70% bruto minimalne plate; i (iii) za dugoročno nezaposlene sa višim obrazovanjem 50% bruto minimalne plate. Subvencija se daju u vidu granta koja se partnerskim preduzećima isplaćuje po podnošenju relevantnih platnih lista, u dvije rate: prva rata se isplaćuje nakon prva tri mjeseca zaposlenja, a preostali iznos po isteku subvencionisanog perioda. U slučaju subvencija u trajanju od tri mjeseca, sav iznos se uplaćuje po okončanju trećeg mjeseca. Napomena: U slučaju značajnije promjene iznosa minimalne bruto plate tokom realizacije Korisničkog puta, izvršioc granta može revidirati stope subvencija u dogovoru sa MOR-om.

**Kriterijumi kvalifikovanosti za preduzeća:** Preduzeća koja žele da sarađuju sa izvršiocom grantova na organizaciji i realizaciji subvencija za zapošljavanje moraju zadovoljiti sljedeće kriterijume kvalifikovanosti, odnosno:

- radi se o privatnom preduzeću ili neprofitnoj organizaciji, registrovanim u skladu sa važećim propisima;
- preduzeće je solventno i ne nalazi se u stečajnom postupku;
- preduzeće nema dugovanja prema državi u godini prije podnošenja zahtjeva, npr. na ime poreza i doprinosa sa penzijsko osiguranje;
- preduzeće nema zaostalih plata u godini prije podnošenja zahtjeva, što se dokazuje potpisanim izjavom;
- preduzeće ima najmanje tri (3) zaposlena, osim vlasnika preduzeća;
- preduzeće nije otpustilo nijednog zaposlenog tokom šest mjeseci prije podnošenja zahtjeva, osim iz opravdanih razloga, utvrđenih Zakonom o radu;
- preduzeće se ne nalazi na spisku subjekata koji su sankcionisani od strane inspektorata za rad zbog povrede prava zaposlenih.

**Dodatne obaveze preduzeća:** Partnerska preduzeća su dužna da sa korisnikom potpišu ugovor o radu na period koji je najmanje dvostruko duži od perioda za koji se daje subvencija. Ukoliko preduzeće otpusti korisnika prije isteka navedene obaveze, dužno je da vrati pun iznos isplaćene subvencije. Tokom radnog odnosa sa nezaposlenim korisnikom, partnersko preduzeće je dužno da poštuje sve obaveze iz zakona kojima su uređeni rad, porezi, socijalno osiguranje i zaštita zdravlja i bezbjednosti na radu.

Podnositelj prijedloga projekta prilikom podnošenja prijedloga projekta dostavlja Sporazum o saradnji sa identifikovanim poslodavcima u skladu sa Uputstvom za podnosioc prijedloga projekta. Izvršilac granta vodi listu potencijalnih partnerskih preduzeća koja se mogu angažovati u svrhu zapošljavanja ukoliko neko preduzeće odluči da napusti program. Ukoliko se u toku realizacije projekta pojave novi poslodavci koji iskažu interes za učešće u programu subvencionisanja zapošljavanja, a ispunjavaju zadate uslove i izvršilac granta je spreman da uđe u partnerski odnos, oni dostavljaju potpisano pismo namjere izvršiocu granta prije izdavanja ugovora o radu krajnjem korisniku. Izvršilac granta vodi listu potencijalnih partnerskih preduzeća koja se mogu angažovati u svrhu zapošljavanja ukoliko neko preduzeće odluči da napusti program.

**Praćenje:** Učinak izvršioca granta u realizaciji subvencija za zapošljavanje mjeri se na osnovu tri pokazatelja:

1. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-64) koje su zaposlene kod partnerskog preduzeća, po polu, starosnoj grupi (15-29 i 30-64) i stepenu obrazovanja na ulasku u program.*

2. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-29) koje su i dalje zaposlene u istom partnerskom preduzeću po isteku šest mjeseci nakon završetka šestomjesečnog ili dvanaestomjesečnog programa (po polu, starosti i stepenu obrazovanja) (mjeri MOR).*
3. *Ukupan broj dugoročno nezaposlenih osoba (15-29) koje su zaposlene u drugom preduzeću po isteku šest mjeseci nakon završetka šestomjesečnog ili dvanaestomjesečnog programa (po polu, starosti i stepenu obrazovanja) (mjeri MOR).*

Izvršilac granta dužan je da u svojoj prijavi navede metode i sredstva na osnovu kojih će pružiti dokaze za pokazatelj br. 1. Izvršilac granta je dužan sa MOR-om podijeliti podatke o krajnjim korisnicima koji su zaposleni kroz KORAK 7.B i koji će biti kontaktirani za potrebe mjerenja indikatora br. 2 i 3, a uz prethodnu pismenu saglasnost korisnika.