

ИНСТРУКЦИЈЕ ЗА ОБРАДУ ЗАХТЕВА ЗА УЧЕШЋЕ У ПРОГРАМУ СТИЦАЊА ПРАКТИЧНИХ ЗНАЊА - 2015

1.	ПОВЕРА УСЛОВА И ДОКУМЕНТАЦИЈЕ	1
2.	БОДОВАЊЕ ПОДНЕТИХ ЗАХТЕВА	1
2.1	Програм оспособљавања	1
2.2	Кадровски капацитети	2
2.3	Просторни и технички капацитети	2
2.4	Дужина обављања делатности послодавца	3
2.5	Претходно коришћена средства НСЗ по програму стицања практичних знања	3
3.	БОДОВАЊЕ ЗАХТЕВА КОЈИ ОБУХВАТАЈУ ОСПОСОБЉАВАЊЕ НА РАЗЛИЧИТИМ ПОСЛОВИМА	4
4.	РАНГИРАЊЕ ПОДНЕТИХ ЗАХТЕВА	5
5.	ОПШТЕ ИНФОРМАЦИЈЕ	5
5.1	Корекција броја лица из захтева	5
5.2	Захтеви послодавца у више филијала	5
5.3	Достављање средстава обезбеђења	5

1. ПОВЕРА УСЛОВА И ДОКУМЕНТАЦИЈЕ

Овим инструкцијама се уређује поступање по захтевима за учешће у програму стицања практичних знања.

Организатор образовања одраслих (организатор ОО) проверава да ли су испуњени услови из Јавног позива и да ли је достављена документација у складу са Јавним позивом.

2. БОДОВАЊЕ ПОДНЕТИХ ЗАХТЕВА

Бодовање поднетог захтева реализује се на основу критеријума који су саставни део Јавног позива.

2.1 Програм оспособљавања

Степен општости знања и вештина

10 бодова – за програме којима се стичу шира (општија) знања и вештине преносива и за рад код других послодаваца

5 бодова – за програме којима се стичу ужа знања и вештине усмерена на специфичне потребе послодавца

На основу података из обрасца Захтева о програму оспособљавања и извршеном обиласку подносиоца захтева процењује се у којој мери ће стечена знања и вештине имати ширу примену на отвореном тржишту рада, односно да ли ће иста бити преносива и за рад код других послодавца. Приликом процене степена општости знања и вештина руководити се интерним стандардима обука НСЗ у смислу кључних компетенција које полазник стиче похађањем програма обуке.

Развијање знања и вештина у складу са стандардима посла

10 бодова	– развијање знања и вештина је у складу са највишим стандардима посла (нове методе рада, нове технологије...)
5 бодова	– развијање знања и вештина је у складу са просечним стандардима послова

2.2 Кадровски капацитети

Квалификације инструктора

10 бодова	– поседује формалну стручну квалификацију из области за коју се лица оспособљавају
8 бодова	– поседује стручна и практична знања из области за коју се лица оспособљавају и иста су стечена кроз неформалне облике образовања
5 бодова	– поседује стручна и практична знања из области за коју се лица оспособљавају и иста су стечена радним искуством, а не образовањем

Уколико инструктор поседује формалну стручну квалификацију из области за коју се полазник обучава, том захтеву се додељује 10 бодова.

Уколико инструктор поседује стручна и практична знања, а стечена су кроз неформалне облике образовања (обука, курс,...), том захтеву се додељује 8 бодова.

Уколико инструктор поседује стручна и практична знања из области за коју се лица обучавају и иста су стечена кроз рад, а не образовањем (формално/ неформално), том захтеву се додељује 5 бодова.

Радно искуство инструктора на пословима за које се лице оспособљава

10 бодова	– радно искуство у трајању више од 24 месеца
5 бодова	– радно искуство у трајању од 12 до 24 месеца

2.3 Просторни и технички капацитети

Функционалност просторне и техничке опремљености

10 бодова	– функционалност просторних и техничких услова одговара високом стандарду посла
5 бодова	– функционалност просторних и техничких услова је на задовољавајућем нивоу

Процена функционалности просторних и техничких услова подразумева процену да ли величина радних просторија, број полазничких места, техничка опремљеност радног места, осветљење (природно, вештачко), микроклиматски услови (грејање, клима, вентилација), опрема, алати и друга средства за обучавање по функционалности

одговарају броју лица која се оспособљавају и да ли су у складу са стандардима посла за која се лица обучавају.

Уколико наведени елементи одговарају броју лица која се оспособљавају и у складу су са највишим стандардима посла за која се лица оспособљавају, функционалност просторних и техничких услова је на оптималном нивоу.

Уколико наведени елементи одговарају броју лица која се оспособљавају и у складу су са просечним стандардима посла за која се лица оспособљавају, функционалност просторних и техничких услова је на задовољавајућем нивоу.

2.4 Дужина обављања делатности послодавца

Дужина обављања делатности

10 бодова – за подносиоца захтева који има пословање преко 3 године

5 бодова – за подносиоца захтева који има пословање од 1 до 3 године

2.5 Претходно коришћена средства НСЗ по програму стицања практичних знања

Процент запослених лица по завршетку програма стицања практичних знања

40 бодова – Више од 51% запослених лица

20 бодова – Запослено до 50% лица

0 бодова – Није било запослених

Наведени критеријум се односи на програм стицања практичних знања спроведен у организацији Националне службе по Јавном позиву из 2012.године и 2013. године. Проверу податка да ли је послодавац раније био укључен у реализацију наведених програма, организатор ОО врши увидом у податке из ЈИС из опције „Све о послодавцу“-картица Мере АПЗ, након чега је потребно сачинити и „Print screen“ наведене картице и исти уложити у предмет.

За послодавце који су били укључени у наведени програм и којима је истекао период уговоре обавезе у целости, организатор ОО установљава проценат запослених лица по завршетку програма. Организатор ОО установљава однос броја лица која су у периоду од 6 месеци након завршетка програма задржана у радном односу код истог или су засновала радни однос код другог послодавца и броја лица која су била укључена у програм код подносиоца захтева.

Тражене податке организатор ОО установљава увидом у податке из ЈИС, активирањем опције „Програми ДОО“ - „Обрада лица из уговора“ – „Лице“ –навигација - „Преглед пријава/одјава лица уз РЗЗО“.

Пример:

Број лица укључен у програм стицање практичних знања по уговору	25
Број лица која су у року од 6 месеци од завршетка програма (уговора) засновала радни однос	12
Процент запослених	12/25=48%

Уколико послодавац по наведеним програмима има више уговора којима је истекао период уговорне обавезе у целости, организатор ОО рачуна просечни проценат запослених. То значи да се прво установљава проценат запослених за сваки уговор појединачно, након чега се сви добијени појединачни проценти сабирају и деле се са бројем уговора.

Пример:

I уговор – проценат запослених	25%
II уговор – проценат запослених	14%
III уговор – проценат запослених	5%
Просечни проценат запослених	$(25+14+5)/3=14,67\%$

У зависности од вредности добијеног процента захтеву се додељују бодови у складу са горе наведеном скалом.

Послодавац раније није користио финансијска средства или уговорна обавеза послодавца још траје

20 бодова – Да

У ситуацији када послодавац раније није користио финансијска средства или уговорна обавеза послодавца још траје, захтеву се додељује 20 бодова.

3. БОДОВАЊЕ ЗАХТЕВА КОЈИ ОБУХВАТАЈУ ОСПОСОБЉАВАЊЕ НА РАЗЛИЧИТИМ ПОСЛОВИМА

Када се захтев односи на реализацију више различитих програма оспособљавања, обрада захтева се врши за сваки појединачни програм.

Подносилац захтева у обрасцу захтева уноси податке о сваком програму оспособљавања и доставља пратећу документацију за сваки програм појединачно.

То из разлога што је у пракси могуће да послодавац за оспособљавање за рад на различитим пословима има различите кадровске, просторне, техничке капацитете и сл.

Бодовање ових захтева се врши на тај начин што се сваки програм оспособљавања бодује на горе описани начин, након чега се обрачунава просечан број бодова по захтеву на следећи начин:

Пример

Назив посла за које се лице оспособљава	Број бодова
Помоћник шивача	100
Помоћник кројача	95
Помоћник моделара	65
Посечан број бодова	$(100+95+65)/3=87$

На тај начин на коначној ранг листи наћи ће се различити послодавци чиме ће бити онемогућено појављивање једног послодавца два пута.

4. РАНГИРАЊЕ ПОДНЕТИХ ЗАХТЕВА

Уколико више послодаваца оствари исти број бодова применом наведених критеријума, предност ће се дати послодавцу који је остварио већи број бодова код критеријума „Претходно коришћена средства Националне службе по програму стицања практичних знања“, затим «Програм оспособљавања», затим „Кадровски капацитети“, затим „Просторни и технички капацитети“ и на крају критеријум „Дужина обављања делатности“.

5. ОПШТЕ ИНФОРМАЦИЈЕ

5.1 Корекција броја лица из захтева

Јавним позивом предвиђено је право Националне службе да приликом одлучивања по поднетом захтеву изврши корекцију броја лица, у складу са расположивом квотом која је опредељена за филијалу.

Имајући у виду заинтересованост послодаваца и лица за укључивање у програм као и ограничену квоту опредељену за потребе филијале, потребно је да филијала утврди критеријуме на основу којих ће вршити корекцију броја лица из захтева.

5.2 Захтеви послодавца у више филијала

У складу са Правилником, број лица из захтева се кумулативно сабира по послодавцу у току трајања Јавног позива. Сходно наведеном, приликом обраде захтева, организатор ОО је у обавези да увидом у податке из ЈИС-а опција „Извештај из базе корисника програма“ (организациона јединица 0010), изврши проверу да ли је послодавац поднео захтев код још неке филијале.

Када је послодавац у више филијала поднео више захтева за укључивање у програм и број лица из поднетих захтева прелази број 49, о истом је потребно обавестити Центар за ДОО у циљу координације процеса одлучивања.

5.3 Достављање средстава обезбеђења

У циљу закључивања уговора послодавац је у обавези да достави и одговарајућа средства обезбеђења.

Послодавац коме су одобрена средства по више поднетих захтева по истом или различитим програмима и мерама активне политике запошљавања у обавези је да достави одговарајуће средство обезбеђења које одговара збиру укупно одобрених средстава.

Инструкције о начину и поступку сабирања укупно одобрених средстава биће достављене благовремено.