Stručný pracovní popis opatření pilíře **D – Lidské zdroje**

(s přesahem do pilířů C – Výzkum a vývoj a E – Sociální stabilizace)

Nadregionální opatření:

|  |  |
| --- | --- |
| **Název opatření/programu:** | **Soubor opatření „Regionální talent management“** zvýšení atraktivity krajů pro život obyvatel, rozšíření nabídky perspektivních pracovních a kariérních vyhlídek pro mladé kvalifikované odborníky |
| **Zdůvodnění a popis programu** | Ve vztahu k cíli D.1 - Více lepších pracovních příležitostí (high-skilled) - směřuje program ke zvýšení atraktivity kraje a kariérních vyhlídek pro mladé talenty. Program obsahuje sadu nástrojů, které umožní včas najít talentované mladé lidi v regionech a dále s nimi pracovat, rozvíjet jejich talent a nabízet jim příležitosti k jeho využití. Bude se jednat o dlouhodobé programy začínající v počátečním stupni vzdělávání až po zahájení úspěšné pracovní kariéry. Do programu budou zahrnuty také aktivity podporující návrat mladých lidí „ze světa“ zpět do regionů, myšleno je území MSK, ÚLK nebo KVK.  Cílem je obrátit nebo alespoň zastavit trend odlivu mladých a talentovaných lidí z krajů. Intervence budou směřovat do rozvoje talent managementu, soustředěného převážně na vzdělávání a kariérní růst (kvalitní a pestré možnosti vzdělání, nabídka práce/podnikání), s možností rozšíření o programy bydlení a služeb, které zvyšují kvalitu života.  V rámci programu bude v první fázi vytvořen, ověřen, provozován a dále rozvíjen systém regionálního talent managementu zaměřeného na identifikaci a rozvoj talentovaných vysokoškoláků a středoškoláků, a to v úzké spolupráci s významnými zaměstnavateli v krajích. Předpokladem úspěšného a dlouhodobého fungování programu je rozšiřování v dalších fázích na talentované žáky základních škol a případně i rozvoj talentů v mateřských školách.  Program bude obsahovat individuální rozvojové aktivity, domácí i zahraniční stáže, zapojení do pracovních týmů (řešení konkrétních případů a úkolů), spolupráci s manažery, podporu síťování účastníků programu, nadstandardní jazykovou a odbornou přípravu včetně možnosti doplnění o stipendia a další benefity hrazené zaměstnavateli. V případě podpory veřejnosti lze realizovat také dílčí podpůrné aktivity realizované formou her zaměřených na děti v mateřských školách. Cílem těchto aktivit je prostřednictvím her a jednoduchých pokusů vzbudit u dětí zájem o přírodní vědy (jednoduché fyzikální a chemické pokusy) i techniku (jednoduché úkoly, stavebnice).  Klíčovým prvkem je vybudování sítě spolupracujících jednotlivců a organizací (firem, univerzit, výzkumných institucí, škol a veřejných institucí) se zaměřením na: včasnou identifikaci talentovaných mladých lidí a vytvoření inspirativního prostředí pro jejich rozvojpropojováni mladých talentovaných lidí s potenciálními zaměstnavateli v regionech s podporou jejich kariérního růstu **Program “Regionální talent management ” integruje následující 3 dílčí projekty se zaměřením na cílové skupiny:**   1. **Talent Pool pro studenty VŠ** 2. **Talent Pool pro žáky ZŠ a SŠ** 3. **Talent Pool pro MŠ**   Program Regionální talent management se vzájemně doplňuje s podporou talentů pro podnikání a VaV (viz pilíře A a C strategického rámce). |
| **Odpovědnost za realizaci = nositel opatření/programu** | Odpovědnost za realizaci programu je předpokládána na úrovni jednotlivých krajů, a to s řízením z úrovně krajského úřadu a s výkonnou jednotkou v krajem pověřené organizaci (například Pakt zaměstnanosti). |
| **Rozpočet pro realizaci opatření (odhad – v čase pro první a další fáze – doplnit u všech programů)** | 1. fáze: cca 1 mil. Kč na každý kraj k přípravě programu (jednání vedoucí k vytvoření rozvojového partnerství a podmínek pro další fáze programu, včetně zpracování rozpočtu na realizaci);  2. fáze: pilotní ověření a vyladění programu  3. fáze: plná realizace/ mainstreaming) |
| **Přepokládané zdroje financování** | MŠMT (ze zdrojů státního rozpočtu) a spolufinancování z krajů |

|  |  |
| --- | --- |
| **Název opatření/programu:** | **Soubor opatření rozvíjející kariérové poradenství a celoživotní vzdělávání v krajích** |
| **Zdůvodnění a popis programu** | Ve vztahu k cíli D.2 - Více obyvatel lépe připravených k práci (medium-skills pro uplatnění v zaměstnání) - směřuje program k lepšímu využití lidského potenciálu prostřednictvím aktivit propojujících přirozené nadání lidí s odpovídající drahou studia a profese.  Souhrnné zprávy OECD, CEDEFOP i studie DG Employment při Evropské komisi upozorňují na mezeru v poskytování služeb zaměstnaným osobám v oblasti kariérového poradenství. Nedostatečné povědomí o individuálních předpokladech a možnostech budoucího k uplatnění na trhu práce je příčinou neefektivního využívání zdrojů na rozvoj lidských kapacit v rámci počátečního i celoživotního vzdělávání.  Včasná identifikace vlastních předpokladů a navedení na odpovídající dráhu profesního uplatnění a rozvoje je důležitým faktorem pro lepší využití lidských zdrojů a jejich další rozvoj prostřednictvím vzdělávání (počátečního i celoživotního) v souladu s potřebami zaměstnavatelů.  Cílové skupiny programu:  1) mladí lidé v procesu počátečního vzdělávání a vstupující poprvé na trh práce;  2) zástupci dospělé populace, kteří se potřebují zorientovat na trhu práce a získat odborné poradenství při změně povolání;  3) zájemci o celoživotní vzdělávání v souladu s potřebami trhu práce.  Program je vhodné koordinovat s aktivitami Krajského a Místních plánů vzdělávání, které zároveň v mnohých případech dokládají potřebnost systémového řešení.  Pro zajištění programu s využitím stávajících prvků je žádoucí, aby se na realizaci podíleli zástupci relevantních odborů krajského úřadu, měst a obcí, školy (všechny stupně vzdělávání), personalisté a vzdělavatelé.  Na úrovni škol je vhodné vytvořit síťovou strukturu minimálně na úrovni obcí, v jejímž rámci budou sdíleny odborné kapacity kariérních poradců při školních poradenských pracovištích (ZŠ, SŠ) či kariérních centrech (VŠ) a rozvíjeno místně specifické know-how kariérních poradců (formou interního vzdělávání a sdílení zkušeností a informací o místním trhu práce, metodické sladění přístupu v území) s odbornou podporou personalistů (externě zajišťované vzdělávání, mentoring). Jednotlivé školy (ZŠ, SŠ) mohou být zapojeny ve dvou režimech – nad rámec běžného zapojení škol lze v rámci území vydefinovat tzv. pilotní školy, které pilotně nastavují a prakticky ověřují koncepční přístup k problematice.  Na úrovni MPSV bude tento program propojen s aktivitou rozvoje a budování sítě informačních a poradenských středisek na vybraných pracovištích ÚP ČR v krajích, s posilováním jejich spolupráce se zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi. K tomu budou využity i projekty MPSV - PIPS (Podpora informačních a poradenských středisek) a EFES (Efektivní služby zaměstnanosti).  Na úrovni krajů bude zajištění systému služeb kariérního poradenství a celoživotního vzdělávání pro dospělou populaci realizováno dodávkou služeb krajskému úřadu nebo jím pověřené agentuře. Zajištění je předpokládáno personálními agenturami (kariérní poradenství) a vzdělávacími organizacemi (veřejnými i soukromými) působícími na území kraje.  Profesní kurzy podporovaného celoživotního vzdělávání budou definovány v souladu s výstupy monitoringu a prognóz potřeb místního trhu práce (KOMPAS) a obecné kurzy se budou zaměřovat na rozvoj měkkých, jazykových a digitálních kompetencí. Realizace bude omezena na personální agentury a vzdělávací zařízení řádně vybraná ve výběrovém řízení s důrazem na kritérium kvality služeb a prokázanou dlouhodobou spolupráci se zaměstnavateli. Služba bude hrazena dodavateli, kterého si oprávněný zájemce z cílové skupiny vybere z rámcové nabídky dodavatelů s kvalitou ověřenou ve výběrovém řízení, přímo tímto zájemcem, a to s využitím z programu dotovaných voucherů pro poradenství a vzdělávání. |
| **Odpovědnost za realizaci = nositel opatření/programu** | Odpovědnost za realizaci programu je předpokládána na úrovni zřizovatelů ZŠ (města a obce), SŠ (kraje), dále univerzit a v části celoživotního vzdělávání s řízením z úrovně krajského úřadu a s výkonnou jednotkou v krajem pověřené organizaci (například Pakt zaměstnanosti v režimu veřejné služby). |
| **Rozpočet pro realizaci opatření (odhad)** | 1. fáze: cca 1 mil. Kč na každý kraj k přípravě programu (jednání vedoucí k vytvoření rozvojového partnerství a podmínek pro další fáze programu, včetně zpracování rozpočtu na realizaci);  2. fáze: pilotní ověření a vyladění programu  3. fáze: plná realizace/ mainstreaming) |
| **Přepokládané zdroje financování** | MŠMT, MPSV (ze zdrojů státního rozpočtu, z OP VVV resp. z OP Z) a spolufinancování z krajů a od účastníků programu (vouchery) |

|  |  |
| --- | --- |
| **Název opatření/programu:** | **Program „Yes, I do“ –** zlepšení komunikace v anglickém jazyce u absolventů základních, středních a vysokých škol i zaměstnanců místních firem |
| **Zdůvodnění a popis programu** | Ve vztahu k cíli D.2 - Více obyvatel lépe připravených k práci (medium-skills pro uplatnění v zaměstnání) - směřuje program ke zlepšení komunikace v anglickém jazyce absolventů základních, středních a vysokých škol i zaměstnanců místních firem a je jednou z podmínek zvýšení konkurenceschopnosti obyvatel krajů. Program „YES, I DO“ je navržen jako pilotní program na období 2017 – 2022, realizace programu je plánována na dva tříleté cykly. Cílem programu je zvýšit úroveň anglického jazyka budoucích i současných kvalifikovaných zaměstnanců v oblastech průmyslu a služeb strategických pro rozvoj krajů.  Program vznikl na území Moravskoslezského kraje, kde si získal širokou podporu klíčových aktérů regionálního rozvoje. Následující údaje jsou (prozatím) pro pilotáž v MS kraji. Využití a doplnění údajů za ÚLK a KVK bude následovat po projednání v těchto krajích.  **Cílové skupiny programu (= celkem za 2 tříleté cykly)**:   1. 10.000 žáků a 200 učitelů v 50 základních školách v MSK 2. 10.000 žáků a 200 učitelů v  50 středních školách v MSK 3. 1000 studentů vysokých škol a 100 vysokoškolských pedagogů v MSK 4. 1000 zaměstnanců v MSK   **Povinné aktivity pro ředitele, učitele a žáky ZŠ a SŠ:**   1. vstupní jazykové testy žáků a učitelů při zapojení do tříletého cyklu programu 2. jazykové kurzy anglického jazyka s důrazem na konverzaci pro učitele nejazykových předmětů, rozsah 60 hodin, ukončení ústní zkouškou a testem prokazujícím zlepšení, vstupní úroveň: A2, B1, B2 3. kurzy odborné angličtiny pro učitele angličtiny a učitele nejazykových předmětů jako společná příprava na výuku CLIL, rozsah 60 hodin, ukončení ústní zkouškou, vstupní úroveň: A2, B1, B2, C1 4. kurzy pro ředitele škol a učitele k trendům v jazykovém vzdělávání, zavádění CLIL a blended learning do praxe škol, rozsah min. 6 hodin 5. kurzy pro ředitele škol a učitele ke kvalitě jazykového vzdělávání a hodnocení výsledků, rozsah min. 6 hodin 6. výstupní jazykové testy žáků zapojených do programu   **Volitelné aktivity pro učitele a žáky ZŠ a SŠ**   1. jazykové kurzy pro učitele angličtiny v rozsahu min. 60 hodin, ukončení mezinárodní zkouškou CELTA, DELTA, TEFL, TESOL, vstupní úroveň: C1 2. výuka angličtiny jednu hodinu týdně ve skupině 6-8 žáků s důrazem na konverzaci s možností zapojení rodilých mluvčích (osobní náklady) 3. výuka CLIL minimálně ve dvou předmětech na 2. stupni ZŠ nebo ve SŠ (příplatek pro učitele) 4. výuka integrující moderní technologie, blended learning (příplatek pro učitele) 5. čtrnáctidenní stáže učitelů a žáků ve školách a podnicích v zahraničí s využitím odborné angličtiny (podmínkou úspěšná zkouška z odborné angličtiny) 6. zahraniční spolupráce a partnerství škol s využitím aktivní ústní komunikace v angličtině po dobu 3 let (příplatek pro učitele) 7. mentoring a sdílení zkušeností s výukou CLIL a blended learning, učení se vlastní praxí ve třídě (osobní náklady) 8. vytvoření sítě jazykových klubů, kulturních akcí a festivalů v angličtině (příplatek pro učitele)   **Aktivity pro studenty VŠ**   * kurzy všeobecné angličtiny, rozsah 120 hodin, ukončení ústní zkouškou, vstupní úroveň: B2   **Aktivity pro zaměstnance**   * kurzy všeobecné angličtiny, rozsah 60 hodin, ukončení ústní zkouškou, vstupní úroveň: A2, B1, B2 * kurzy odborné angličtiny, rozsah 60 hodin, ukončení ústní zkouškou, vstupní úroveň: A2, B1, B2   **Implementace programu**:  Implementace programu „YES, I DO“ bude v roce 2017 zajištěna dvoustupňovou řídící strukturou složenou z řídícího výboru a pracovní skupiny. Řídící výbor bude sestaven ze zástupců politického vedení kraje a dvou zástupců obecní samosprávy zastupující zřizovatele základních škol. Pracovní skupinu budou tvořit manažer programu, finanční manažer a administrátor. |
| **Odpovědnost za realizaci = nositel opatření/programu** | Za výběr zapojených učitelů a žáků budou odpovídat ředitelé zapojených škol, v případě vysokých škol přímo studenti, v případě zaměstnanců ředitelé podniků. Program bude řízen v úzké součinnosti kraje s obcemi jako zřizovateli základních škol. **Vyhlášení programu je možné v MS kraji od 1. září 2017, povinné aktivity mohou být zahájeny v září 2017, volitelné aktivity v lednu 2018.** |
| **Rozpočet pro realizaci opatření (odhad)** | 253,5 mil. pro pilotáž v MS kraji |
| **Přepokládané zdroje financování** | MŠMT (ze zdrojů státního rozpočtu resp. z OP VVV) a spolufinancování z krajů |

|  |  |
| --- | --- |
| **Název opatření/programu:** | **Program zaměřený na přípravu zaměstnanců pro moderní průmyslové firmy (Vzdělávání 4.0 a Práce 4.0 pro Průmysl 4.0)** |
| **Zdůvodnění a popis programu** | Ve vztahu k cíli D.2 - Více obyvatel lépe připravených k práci (medium-skills pro uplatnění v zaměstnání) – směřuje program k vybudování systému intenzivní a efektivní spolupráce škol a dalších institucí trhu práce se zaměstnavateli v kraji s cílem změnit metodiku vzdělávání na středních odborných školách i v celoživotním vzdělávání v souladu s požadavky trhu práce a požadavků na lidské zdroje v prostředí 4. průmyslové revoluce.  **Podle OECD** Employment Outlook 2016 **má Česko** spolu se Slovenskem n**ejvíce pracovních míst ohrožených změnami** souvisejícími s Průmyslem 4.0. Z této studie vyplývá, že v celé ekonomice ČR je více než 45 % zaměstnanců na pracovních místech, která jsou ohrožena nástupem robotů a počítačem řízených systémů (čelíme tedy nezadržitelnému trendu, který bývá označován jako Průmysl 4.0). Dle zmiňované studie pak lze očekávat, že ze všech stávajících pracovních míst cca 10% pracovních míst patrně zcela zanikne a v rámci dalších cca 35 % pracovních míst se zásadně změní jejich náplň, protože významnou část činností převezmou stroje. Dá se předpokládat, že tento problém je v Moravskoslezském kraji vzhledem k jeho výrazně průmyslovému charakteru, oproti jiným regionům ČR ještě výraznější. Obdobně se toto týká Ústeckého kraje, částečně také Karlovarského kraje.  Během velmi krátké doby se tedy může stát, že se současný všeobecný nedostatek pracovních sil přemění na vysokou strukturální nezaměstnanost doprovázenou dalším poklesem konkurenceschopnosti regionů kvůli nedostatku správně kvalifikované pracovní síly. Abychom těmto rizikům předcházeli, je třeba předvídat, která pracovní místa budou zanikat a kdy a v jakém počtu k tomu dojde. Z těchto odhadů nebude ovšem možné jednoduše poznat změny v pozicích, které nezanikají, jen se u nich mění obsah práce, a tedy i nároky na dovednosti, a proto je potřeba hledat mechanismy, které umožní s předstihem identifikovat nové dovednosti. To bude důležité nejen pro zaměstnavatele, kteří musí včas začít připravovat své lidi na nové technologie a novou organizaci práce. Zásadní však budou tyto informace také pro školské subjekty a úřady práce, aby jejich vzdělávací, resp. rekvalifikační programy nepřipravovaly na staré nepotřebné činnosti, ale naopak s předstihem připravovaly zaměstnance s novými kvalifikacemi. Klíčovým předpokladem úspěšné realizace tohoto programu je však úzká provázanost na projekt KOMPAS a programy v oblasti kariérového poradenství.  **Cílové skupiny programu**:   * žáci SŠ a SOŠ * pedagogičtí pracovníci SŠ a SOŠ * zaměstnanci / osoby ohrožené nezaměstnaností / nezaměstnaní * zaměstnavatelé   **Klíčové aktivity programu:**   1. Vytvoření modelu nového způsobu výuky, od prostorového uspořádání, přes technologické vybavení až po metodiku vzdělávacích programů s důrazem na využívání prvků duálního systému vzdělávání, to vše adaptováno na požadavky Průmyslu 4.0 a připraveno ve spolupráci s technologicky pokročilými průmyslovými firmami:  * Nastavení režimu spolupráce škol, institucí trhu práce a vzdělavatelů se zaměstnavateli, * Provedení analýzy a „napojení“ systému na stávající a připravované systémy predikcí trhu práce (např. výstupy projektu MPSV „KOMPAS“), Centrální databázi kompetencí (CDK), Národní soustavu povolání (NSP) a Národní soustavu kvalifikací (NSK) * Zpracování kompetenčních modelů pro klíčové profese Průmyslu 4.0 (příkladem je „Mechatronik“) a na ně navazující zpracování vzorových Rámcových vzdělávacích programů (RVP) a Školních vzdělávacích programů (ŠVP) postavených na modulárním systému vzdělávání s maximálním podílem praxe u zaměstnavatele – možnost využití výstupů systému „Dovednosti 4.0“. * Návrh odvozeného modulárního systému vzdělávání dospělých (systém dlouhodobých modulárních vzdělávacích / rekvalifikačních programů umožňujících změnu kvalifikace v průběhu profesního života). * Nastavení podmínek duálního vzdělávání (odborného výcviku/odborné praxe u zaměstnavatelů) – materiálně-technické, odborné a personální požadavky + finanční podmínky spolupráce apod.  1. Implementace vytvořeného modelu vzdělávání do středních odborných škol v krajích  * vzdělávání ředitelů a pedagogických pracovníků škol, * vzdělávání zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců zapojených do systému duálního vzdělávání, * podpora a rozvoj nového systému vzdělávání na středních odborných školách v kraji, včetně jeho využití pro odbornou část celoživotního vzdělávání pro potřeby Průmyslu 4.0  1. Spolupráce středních odborných škol při rozvoji místního podnikání v místě jejich působení a se zaměřením na využití pokročilých technologií a uplatnění absolventů těchto škol v místních firmách. 2. Implementace a rozvoj systému dalšího profesního vzdělávání zaměstnanců / nezaměstnaných / zájemců o zaměstnání |
| **Odpovědnost za realizaci = nositel opatření/programu** | Odpovědnost za realizaci programu je předpokládána na úrovni zřizovatelů ZŠ (města a obce), SŠ (kraje), dále univerzit a v části celoživotního vzdělávání s řízením z úrovně krajského úřadu, s výkonnou jednotkou v krajem pověřené organizaci (například Pakt zaměstnanosti v režimu veřejné služby) a v úzké spolupráci se zástupci zaměstnavatelů – Svaz průmyslu a dopravy, Krajská hospodářská komora, Klastry aj. |
| **Rozpočet pro realizaci opatření (odhad)** | 1. fáze: cca 1 mil. Kč na každý kraj k přípravě programu (jednání vedoucí k vytvoření rozvojového partnerství a podmínek pro další fáze programu, včetně zpracování rozpočtu na realizaci);  2. fáze: pilotní ověření a vyladění programu  3. fáze: plná realizace/ mainstreaming) |
| **Přepokládané zdroje financování** | MŠMT, MPSV (ze zdrojů státního rozpočtu, z OP VVV resp. z OP Z) a spolufinancování z krajů |

|  |  |
| --- | --- |
| **Název opatření/programu:** | **Program „Krok za krokem na trh práce“ –** rozvoj zaměstnatelnosti dlouhodobě nezaměstnaných osob |
| **Zdůvodnění a popis programu** | Ve vztahu k cíli D.3 - Více obyvatel lépe motivovaných k práci (low-skilled), (s přesahem do pilíře E k sociální stabilizaci) – směřuje program navržený program reaguje na následující problém:  Velké množství dlouhodobě nezaměstnaných a vyloučených z trhu práce, kumulace přímých a nepřímých bariér u této skupiny (dluhy, participace na černém trhu práce, ztráta pracovních návyků, strach z pohybu v nestereotypním prostředí, minimální účinnost stávajících nástrojů APZ na tuto cílovou skupinu, malé zapojování zaměstnavatelů do integrace těchto osob na trh práce).  **Strategická intervence**: **Promyšlené provázání podpory vstupu na trh práce** (I) a **systémových opatření v různých stupních veřejné správy** (II)   1. **Soubor regionálních individuálních projektů ÚP specializovaných na CS s charakteristikami sociálního vyloučení**:   **Principy**: Precizní znalost potřeb a jejich úzká vazba na podobu aktivit, individualizace podpory, udržitelnost podpory jednotlivce i programu, sofistikovaná práce se sítí, postupnost kroků, přiměřenost nástrojů  **Klíčové aktivity navrhovaných projektů**:   1. **Výzkum** zaměřený na stratifikaci nezaměstnaných z hlediska překážek vstupu na trh práce: Analýza by měla přecházet zahájení realizace projektů. 2. **Předvýběr uchazečů a výběr do projektu**: Při předvýběru uchazečů může spolupracovat úřad práce s neziskovými organizacemi a sociálními odbory obcí. Pro úspěch je nezbytné rozkrýt reálnou příjmovou situaci klienta včetně zadlužení a individuálně s ním naplánovat průběh jeho zařazení do projektu /vývoj prosperity, růst produktivity, řešení překážek/. 3. **Skupinové poradenství**: Soubor vzdělávacích modulů zaměřených na změnu situace klienta při vstupu na trh práce (dluhová problematika, pracovně – právní vztahy, zajištění péče o nezaopatřené děti apod.). Kurzy musí být krátké a přiměřené míře gramotnosti uživatele. Poradce volí individualizovaný soubor kurzů pro každého klienta. 4. **Individuální poradenství**: Každý klient má určeného poradce, který s ním sestavuje a naplňuje plán. Poradce řeší s klientem problémy dluhů, změny příjmové situace, zajištění dětí, dojíždění do zaměstnání apod., projednávají spolu výběr vhodného zaměstnávání. Individuální poradenství trvá po celou dobu realizace projektu, tedy i po vstupu klienta do zaměstnání, i po ukončení dotační podpory zaměstnavatele. 5. **Seznámení se zaměstnavateli** formou workshopů, exkurzí, burzy páce apod. 6. **Tréninkové pracovní místo**: Většina účastníků projektu bude realizovat buď na vybraném tréninkovém pracovišti, nebo u budoucího zaměstnavatele 3 měsíce trvající práci na zkoušku, kde prokáže motivaci a osvojí si pracovní návyky. Následně obdrží certifikát. 7. **Zvolená rekvalifikace**: Někteří účastníci projektu budou na přání zaměstnavatele realizovat zvolenou rekvalifikaci. Ta bude probíhat vždy až po práci na zkoušku, nebo až po nástupu do zaměstnání. 8. **Roční práce na podporovaném pracovním místě**: Zaměstnanec vstoupí na pracovní místo s podporou APZ. Během realizace podpory, nejintenzivněji ve zkušební době, komunikuje poradce se zaměstnavatelem i se zaměstnancem. Cílem je udržení pracovního místa i po skončení podpory. 9. **Tvorba sítě zaměstnanosti**: V rámci realizace projektů je třeba intenzivně pracovat na výběru a analýze a pokrytí potřeb klientů, k čemuž je nutná úzká spolupráce s poskytovateli sociálních služeb a obcí. Vedle toho je nutné intenzivně pracovat s trhem práce. **Je potřeba vyjednat prostor pro tréninková pracovní místa, ale především pro dlouhodobé uplatnění klientů. Na pestrosti a připravenosti zaměstnavatelů (živnostníků-velkých podniků) je závislý úspěch projektu.** 10. **Evaluace**: Projekty budou mít evaluační plán a na základě průběžné evaluace budou postupně modifikovat přístup ke klientům a zaměstnavatelům a zintenzivňovat využití finančních prostředků.   **Princip průchodu klienta programem**: Pro každého klienta je zvolený individuální průběh intervence podle potřeb, tedy počet vzdělávacích modulů, rozsah individuálního poradenství, využití či nevyužití tréninkového místa, délka podporovaného zaměstnávání.  Pozn.: Projekt lze vhodně zasadit do rámce právě probíhajících legislativních změn (veřejná služba apod.)  **Forma realizace**: ÚP vlastními silami nebo prostřednictvím nákupu úzce zaměřených, vysoce specializovaných služeb; prostřednictvím Regionálních individuálních projektů a následně skrze APZ.  **Specifické modulace jednotlivých dílčích projektů**: Projekty lze dělit a specializovat podle několika klíčů: A/ **regionálně** tak, aby dobře reagovaly na principiální rozdíly ve vyloučení v jednotlivých částech regionu: Ostrava; Bohumínkso-Karvinsko; Bruntálsko, Krnovsko, Osoblažsko apod.  B/ **Podle další specifikace cílových skupin**: Např. obyvatelé azylových domů; ženy a matky v sociálním vyloučení apod.  C/ **Podle zaměstnavatelů, segmentů trhu práce a segmentů potřeb restrukturalizace**: Např. propojování památkové péče a uplatňování dlouhodobě nezaměstnaných (viz Karlovarský kraj), propojování lesního hospodářství a …; propojování budování infrastruktury a …., propojování odstraňování ekologických zátěží a …..   1. **Systémová opatření v různých stupních veřejné správy**: 2. **Soubor opatření proti nelegálnímu zaměstnávání**: Vyloučení nelegální práce z veřejných zakázek prostřednictvím zadávacích dokumentací, smluv s dodavateli a kontrolou (kraj, města, statní agentury) a evidencí zaměstnanců, zefektivnění projektů ÚP a inspektorátu práce v této oblasti; kampaň proti nelegálnímu zaměstnávání, tlak na legislativní změny (zákon o zaměstnanosti, zákon o pomoci v hmotné nouzi apod.) 3. **Využití veřejných zakázek pro uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce.** 4. **Propojování podpory podnikání s podporou uplatňování dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce ze strany kraje a obcí.** 5. **Podpora rozvoje kvalitního protidluhového poradenství a podpora legislativních změn v této oblast (povinné poradenství jako podmínka oddlužení atd.)** 6. **Edukace lékařů v problematice nelegálního zaměstnávání.** |
| **Odpovědnost za realizaci = nositel opatření/programu** | MPSV – ÚP ČR |
| **Rozpočet pro realizaci opatření (odhad)** | 150 mil Kč |
| **Přepokládané zdroje financování** | MPSV (ze zdrojů státního rozpočtu resp. z OP Z) |

|  |  |
| --- | --- |
| **Název opatření/programu:** | **Soubor opatření zaměřených na podporu tzv. tranzitních sociálních podniků** |
| **Zdůvodnění a popis programu** | Ve vztahu k cíli D.3 - Více obyvatel lépe motivovaných k práci (low-skilled), (s přesahem do pilíře E k sociální stabilizaci) – směřuje program navržený program reaguje na následující problém:  Velké množství dlouhodobě nezaměstnaných a vyloučených z trhu práce, kumulace přímých a nepřímých bariér u této skupiny (dluhy, participace na černém trhu práce, ztráta pracovních návyků strach z pohybu v nestereotypním prostředí atd., minimální účinnost stávajících nástrojů APZ na tuto cílovou skupinu. Přinejmenším část této cílové skupiny potřebuje důkladnou a profesionální přípravu vstupu na trh práce v chráněném prostředí. Není přitom nadále udržitelné, aby uchazeči o zaměstnání byli opakovaně umisťováni na dotovaná pracovní místa formou veřejně prospěšných prací u obcí, kde jsou zaměstnáváni zase jen v kolektivu obdobně znevýhodněných osob. I přes vhodně nastavená omezení pro opakování tohoto typu intervence, chybí dosud ve veřejných službách zaměstnanosti alternativa dotovaného zaměstnání u obcí.  Na dané potřeby je možné reagovat prostřednictvím **tranzitních sociálních podniků**.  Tranzitní (přechodné) sociální podniky budou udržitelné a konkurenceschopné za předpokladu, že jim budou kompenzovány náklady spojené s přijetím, zapracováním, rozšířením kvalifikace a následným zprostředkováním zaměstnání tranzitních pracovníků na volném trhu práce. Dosud využívaná opatření aktivní politiky zaměstnanosti by bylo vhodné doplnit o umístění znevýhodněného uchazeče o zaměstnání do tranzitního zaměstnání. V Moravskoslezském a Ústeckém kraji, kde je největší koncentrace lidí s velkou vzdáleností od trhu práce by bylo vhodné toto opatření testovat.  **Strategická intervence**: **Podpora rozvoje tranzitních sociálních podniků.**  **Definice tranzitního sociálního podniku**: Tranzitní sociální podnik připravuje dlouhodobě nezaměstnané po vymezenou dobu (1-2 roky) pro otevřený trh práce. Během této doby čerpá podnik na zaměstnance příspěvek na mzdu a na další služby spojené s umístěním uchazeče na trh práce.  Aktivity tranzitního sociálního podniku:   * Vytváří na dobu určitou pracovní místo * Podporuje rozvoj či osvojení nových pracovních návyků zaměstnance * Seznamuje zaměstnance s možnostmi trhu práce a kontakt s ním * Organizuje rekvalifikaci a vzdělávání zaměstnanců * Poskytuje pracovní poradenství * Poskytuje dluhové a finanční poradenství * Vyjednává a organizuje uplatnění klienta na volném trhu práce   **Míra podpory v právním řádu ČR**: V současné době existuje možnost podpory sociálního podnikání v rámci stávajících výzev OP Z a IROP, ale tato podpora je omezující z hlediska rozsahu a intenzity, tak z hlediska nastavení cílů dotačního programu. Některé z těchto podniků realizují tranzitní program (např. Maturus od roku 2011), ale podmínky pro tento potřebný segment jsou zcela nedostatečné.  **Průběh a kroky strategické intervence:**   1. Navržení výzvy OPZ pro rozvoj tranzitních (sociálních) podniků pro pilotáž v restrukturalizovaných krajích 2. Pilotní vyzkoušení podpory v rámci APZ ve vybraných krajích 3. doplnit opatření „zprostředkování tranzitního zaměstnání v (sociálním) podniku“ do zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,   **Opatření je navržené pro cíl D3, ale je možné zvažovat jeho paralelu pro cíl D2:**  Velké množství nízkokvalifikovaných horníků a dalších pracovníků v MSK přijde o práci a bude potřebovat změnu kvalifikace, přípravu na jiný pracovní režim, na jiné mzdové podmínky, na dojíždění apod. **Určitá podoba tranzitních podniků by mohla být připravená i pro tuto cílovou skupinu.** |
| **Odpovědnost za realizaci = nositel opatření/programu** | MPSV |
| **Rozpočet pro realizaci opatření (odhad)** | v závislosti na analýze absorpce a rozsahu pilotních projektů v krajích |
| **Přepokládané zdroje financování** | MPSV (ze zdrojů státního rozpočtu resp. z OP Z) |

|  |  |
| --- | --- |
| **Název opatření/programu:** | **Program zaměřený na rozvoj podnikavosti v počátečním vzdělávání** |
| **Zdůvodnění a popis programu** | Ve vztahu k cíli D.4 - Více obyvatel lépe připravených a více motivovaných k podnikání - směřuje program ke zvýšení zájmu o podnikání a k rozvoji podnikavosti v krajích již od školních let. Tento program se vzájemně doplňuje s programem „Podnikavý region“ v Pilíři A. a s programem „Regionální talent management“ v Pilíři D.  Program k rozvoji podnikavosti v krajích reaguje na následující problémy:   * Málo lidí podniká - nízké procento podnikatelů a živnostníků v krajích (ve srovnání s ostatními kraji a s jinými zeměmi) * Příliš mnoho obyvatel spoléhá na zaměstnání ve velkých podnicích * Nízká míra interní podnikavosti samotných zaměstnanců uvnitř firem * Ve školách chybí práce s dětmi k pěstování podnikatelského ducha * Nízká znalost financí, marketingu; školy nevyučují dobře praktickou matematiku * Absolventům VŠ chybí smysl pro podnikání, jsou to často „akademici“ nezasažení praxí * Přetrvávající negativní vnímání podnikání ve společnosti * Praxe je neúčinná, studenti při nich často nevykonávají odpovědnou činnost, praxe jsou krátké; praxi ve firmách by měli vykonávat také pedagogové * Chybí dlouhodobě působící systém podpory začínajících podnikatelů   Program „**Rozvoj podnikavosti v počátečním vzdělávání**“ integruje následující **2 dílčí projekty:**   1. „**Kompetence k podnikavosti“**  * zavedení vzdělávacích aktivit rozvíjejících podnikavost žáků na základních a středních školách * prezentace podnikání jako zajímavé alternativy profesního uplatnění  1. „**Talenty do podnikání**“  * identifikace podnikatelských talentů na vysokých a středních školách * odborná podpora vytipovaným talentům s cílem zahájit vlastní podnikání po skončení nebo již během školy |
| **Odpovědnost za realizaci = nositel opatření/programu** | Odpovědnost za realizaci programu je předpokládána na úrovni jednotlivých krajů, a to s řízením z úrovně krajského úřadu a s výkonnou jednotkou v krajem pověřené organizaci (například Pakt zaměstnanosti). |
| **Rozpočet pro realizaci opatření (odhad)** | 1. fáze: cca 1 mil. Kč na každý kraj k přípravě programu (jednání vedoucí k vytvoření rozvojového partnerství a podmínek pro další fáze programu, včetně zpracování rozpočtu na realizaci);  2. fáze: pilotní ověření a vyladění programu  3. fáze: plná realizace/ mainstreaming) |
| **Přepokládané zdroje financování** | MŠMT (ze zdrojů státního rozpočtu resp. z OP VVV) a spolufinancování z krajů |

|  |  |
| --- | --- |
| **Název opatření/programu:** | **Specifický program / výzva na podporu rozvoje infrastruktury VŠ ve strukturálně postižených regionech** |

**Některá specifická opatření navrhovaná v krajích:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Název opatření/programu:** | **Program „Rozvoj jazykového vzdělávání – německý jazyk“** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Název opatření/programu:** | **Program zaměřený na rozvoj komplexního ICT vybavení škol v Ústeckém kraji** |

**Návrh opatření MPSV pro Akční program Strategie hospodářské restrukturalizace Moravskoslezského, Ústeckého a Karlovarského kraje**

Návrh MPSV, sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek, na rozšíření navrhovaných typových opatření do podoby konkrétních opatření z pohledu podpory zaměstnanosti v postižených regionech – souhrn opatření projednaných a odsouhlasených na společném jednání dne 7. 2. 2017.

**Pilíř D. Lidské zdroje s vazbou na Pilíř B. Přímé zahraniční investice**

**Strategický cíl D.2 s vazbou na Strategický cíl B.1**

*Opatření 58) Zvláštní, pro-aktivní a koordinovaný přístup krajských hráčů a hráčů na národní úrovni k investorům*

**58-MPSV: Revize systému investičních pobídek**

Úprava systému investičních pobídek, zejména ve vztahu k poskytování hmotné podpory investorům podle § 111 zákona š. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. V současné době je možné takovouto hmotnou podporu na vytvoření nových pracovních míst či rekvalifikaci zaměstnanců poskytnout investorům v regionech, v nichž podíl nezaměstnaných osob přesahuje 25 % průměru ČR za poslední dvě ukončená pololetí ve výši 100 000 Kč na pracovní místo, popřípadě v regionech s o 50 % průměr přesahujícím podílem nezaměstnaných osob v částce 200 000 Kč. Aktuálně tedy jsou pro poskytnutí hmotné podpory způsobilé regiony:

* + 100 000 Kč/místo – Sokolov (KVK), Děčín (ULK), Teplice (ULK)
  + 200 000 Kč/místo – Ústí nad Labem (ULK), Most (ULK), Chomutov (ULK) Bruntál (MSK), Ostrava-město (MSK), Karviná (MSK).

**Návrh opatření pro AP:** Revize systému investičních pobídek - v případě všech okresů dotčených krajů bez ohledu na podíl nezaměstnaných osob poskytovat hmotnou podporu na vytváření pracovních míst v rozsahu 200 000 Kč/místo (přímá provazba na pilíř B – Přímé zahraniční investice)

**Strategický cíl D.2**

*Opatření 65) Observatoře trhu práce*

*Opatření 66) Pakty zaměstnanosti*

**65-MPSV: KOMPAS**

Výše uvedená opatření budou sdružena do opatření systémové povahy s celostátní působností, jehož cílem je vybudovat komplexní predikční systém trhu práce schopný analyzovat a predikovat vývoj trhu práce jak na celostátní, tak regionální úrovni. Systém bude založen na spolupráci všech relevantních partnerů ovlivňujících trh práce, včetně služeb zaměstnanosti, paktů zaměstnanosti a krajských samospráv. Součástí systému bude rovněž předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce na regionální úrovni. MPSV opatření realizuje prostřednictvím projektu KOMPAS.

**Návrh opatření pro AP:** Rozvoj predikčního systému trhu práce prostřednictvím projektu KOMPAS

*Opatření 67) Síť služeb kariérového poradenství*

**67-MPSV: IPS** **-** **Informační a poradenská střediska ÚP ČR**

Pokračovat v rozvoji a budování sítě informačních a poradenských středisek na vybraných pracovištích ÚP ČR, posilování jejich spolupráce se zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi.

**Návrh opatření pro AP**: Realizace projektů PIPS (Podpora informačních a poradenských středisek) a EFES (efektivní služby zaměstnanosti)

*opatření 68) NSP – Národní soustava povolání/NSK – Národní soustava kvalifikací*

Efektivní využívání NSP je závislé na stavu NSK, je proto nutné soustředit se zejména na rozvoj NSK. V systému služeb zaměstnanosti, ÚP ČR, je NSP využíváno při zprostředkovatelské a poradenské činnosti ÚP ČR.

**68-MPSV: Využívání NSP ve službách zaměstnanosti – ÚP ČR**

ÚP ČR bude intenzivně využívat NSP při zprostředkování zaměstnání a v poradenské činnosti vůči zaměstnavatelům, uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání, jakož i široké veřejnosti mající zájem o poradenskou činnost v oblasti trhu práce s cílem maximalizovat soulad nabídky a poptávky na trhu práce, včetně cílení rekvalifikačních kurzů.

**Návrh opatření pro AP**: intenzivní využívání NSP v činnosti ÚP ČR (zprostředkování, poradenství, rekvalifikace)

*opatření 69) Řemeslné inkubátory*

V případě vybudování řemeslných inkubátorů, jejichž tvorba nespadá do kompetence MPSV, jelikož se jedná o podporu podnikání, mohou tato centra být využívána ÚP ČR k zabezpečení poradenství, popřípadě rekvalifikací, pro uchazeče o zaměstnání mající zájem zahájit samostatně výdělečnou činnost, včetně podpory nástroji APZ (SÚPM-SVČ, rekvalifikace)

**69-MPSV: Spolupráce ÚP ČR s řemeslnými inkubátory**

Řemeslné inkubátory se mohou stát vhodnými subjekty zabezpečujícími externí poradenské služby pro klienty ÚP ČR majícími zájem zahájit samostatně výdělečnou činnost, popřípadě poskytovateli rekvalifikačních kurzů v akreditovaných kurzech a to v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů.

**Návrh opatření pro AP:** V souladu se zákonnými postupy při zadávání veřejných zakázek bude ÚP ČR při výběru dodavatelů poradenských služeb pro oblast zahájení samostatně výdělečné činnosti a souvisejících rekvalifikačních kurzů akceptovat nabídky a aktivně oslovovat (bude-li to s ohledem na legislativní postupy možné) řemeslné inkubátory k zabezpečení vhodných poradenských aktivit a rekvalifikačních kurzů pro své klienty.

*Opatření 72) Vzdělávací vouchery*

**72-MPSV.1: „Zvolená rekvalifikace“**

ÚP ČR bude v maximální míře využívat ustanovení § 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, které umožňuje uchazeči či zájemci o zaměstnání zvolit si samostatně rekvalifikační kurz a rekvalifikační zařízení, jehož prostřednictvím může získat kvalifikaci umožňující mu vhodné uplatnění na trhu práce.

**Návrh opatření pro AP:** Intenzifikace využití zvolené rekvalifikace – cílené využívání ustanovení § 109a ZoZ

**72-MPSV.2: Podpora při zvolené rekvalifikaci**

Za stávajících legislativních podmínek není možné uchazeči o zaměstnání, který se účastní tzv. „zvolené rekvalifikace“ poskytovat podporu v rekvalifikaci. Tato skutečnost může vytvářet, zejména u osob s nízkými příjmy, resp. bez příjmů či v hmotné nouzi, významnou bariéru pro aktivní účast na zvolené rekvalifikaci, která však zároveň vykazuje oproti rekvalifikaci zabezpečované ÚP ČR vyšší míru flexibility k uspokojování potřeb trhu práce a klienta. Zejména v případě dlouhodobějších rekvalifikačních kurzů může uchazeč o zaměstnání preferovat rekvalifikaci zabezpečovanou ze strany ÚP ČR či účast na rekvalifikaci obecně odmítnout s ohledem na svoji příjmovou situaci.

**Návrh opatření pro AP**: Analýza možnosti zavedení podpory v rekvalifikaci i v případě § 109a.

*Opatření 74) Transfer*

Základní podmínkou úspěšných preventivních opatření na trhu práce je dostatek hodnověrných informací o jeho stavu a předpokládaném vývoji. MPSV proto vytváří systém predikcí vývoje trhu práce v rámci projektu KOMPAS a to jak na celostátní, tak regionální úrovni. Výstupy těchto predikcí se stanou základním pilířem, resp. podkladem, pro efektivní aktivní přístup služeb zaměstnanosti na trhu práce. Na tyto prognózy pak navazují či mohou navázat následná opatření.

**74-MPSV.1 Preventivní opatření na trhu práce**

V souladu s vnitřními akty řízení a zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zejména jeho § 106 umožňujícím pilotní ověřování nových nástrojů APZ realizuje v MSK ÚP ČR preventivní opatření podporující zájemce o zaměstnání ohrožené ztrátou zaměstnání v důsledku hromadného propuštění oznámeného zaměstnavatelem. Pilotní ověření se týká zejména zaměstnanců společnosti OKD, a.s. Opatření se skládá z kombinace standardní činnosti ÚP ČR v oblasti poradenství a zprostředkování zaměstnání a v oblasti rekvalifikací s vytvořením mobilního pracoviště přímo na pracovišti propouštějícího zaměstnavatele. Zároveň, v souladu s § 106 ZoZ, je toto opatření možné rozšířit o poskytnutí finančního příspěvku na úhradu mzdových nákladů tohoto zaměstnavatele, který přijme do pracovního poměru zaměstnance, který byl u původního zaměstnavatele ohrožen ztrátou zaměstnání v důsledku oznámeného hromadného propuštění, a to bez nutnosti vstupu do evidence uchazečů o zaměstnání.

**Návrh opatření pro AP:** Realizace stávajících preventivních opatření v MSK a vyhodnocení jejich účinnosti na cílovou skupinu.

**74-MPSV.2 Vytvoření nového/inovovaného nástroje podporujícího přizpůsobení se zaměstnavatelů a zaměstnanců změnám trhu práce v souvislosti s aktivitami 4.0**

V souvislosti s predikovanými dopady probíhající 4. průmyslové revoluce na trh práce, a to z počátku zejména v průmyslové oblasti, je nutné nalézt vhodné opatření umožňující relokaci lidských zdrojů mezi segmenty národního hospodářství a zajistit hladký průběh tohoto transferu. S ohledem na charakter dotčených regionů, zejména MSK a ULK (a charakter pracovní síly v KVK) je nutné zvolit nástroj, který podpoří přizpůsobení se českého trhu práce novým technologickým podmínkám. V případě resortu MPSV se jedná zejména o podporu odborného rozvoje stávajících zaměstnanců s cílem připravit je, pokud možno již u stávajících zaměstnavatelů, na technologické změny, zvýšit jejich konkurenceschopnost a podpořit jejich zaměstnavatele při zvládnutí technologické inovace s cílem zachovat co nejvyšší míru stávající zaměstnanosti. Uvedené opatření je nutné provázat s opatřeními jiných resortů, popřípadě krajů, směřujícími do investic technologického rozvoje podniků.

**Návrh opatření pro AP:** Zpracovat analýzu možnosti vytvoření nových či přizpůsobení stávajících nástrojů podporujících přizpůsobení podniků a jejich zaměstnanců technologickým změnám v prostředí 4. průmyslové revoluce při zachování maximální možné míry zaměstnanosti

**Strategický cíl D.3**

*Opatření 76) Pružnější řešení individuálních příčin nezaměstnanosti*

Opatření se odvolává na materiál Analýza nabídky a poptávky na trhu práce, který byl schválen, včetně navrhovaných opatření, usnesením vlády č. 1127 ze dne 14. prosince 2016. Opatření bude proto naplňováno v rámci plnění úkolů uvedeného usnesení.

**Návrh opatření pro AP:** Zajistit plnění usnesení č. 1127/2016

*Opatření 77) Nelegální zaměstnávání*

Zintenzivnění činnosti SUIP ve vztahu k diskriminaci na trhu práce a potírání nelegálního zaměstnávání je součástí opatření vyplývajících z Analýzy nabídky a poptávky na trhu práce schválené usnesením vlády č. 1127 ze dne 14. prosince 2016.

**Návrh opatření pro AP:** Zajistit plnění usnesení č. 1127/2016

*Opatření 78) využití ITI*

V rámci MPSV v gesci S18 jako součást OP Z.

**Návrh opatření pro AP:** zajistit využívání nástrojů ITI pro podporu a rozvoj zaměstnanosti.

*Opatření 79) Společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek*

V gesci MMR, v rámci MPSV řeší metodiku společensky odpovědného zadávání zakázek S3

*Opatření 80) Dlouhodobá nezaměstnanost*

*Opatření 82) Sociální programy*

Problému dlouhodobé nezaměstnanosti je věnována ze strany MPSV zvýšená pozornost. K boji s ní, mimo jiné, slouží opatření vyplývající z Analýzy nabídky a poptávky na trhu práce schválené usnesením vlády č. 1127 ze dne 14. prosince 2016. Zároveň MPSV připravuje kroky k naplnění Doporučení Rady ze dne 15. února 2016 o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce (2016/C 67/01).

**80-MPSV.1: Opatření k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti**

MPSV a ÚP ČR připravuje opatření, jehož cílem je prostřednictvím kombinace stávajících nástrojů APZ s možným využitím některých inovativních postupů podporovat začlenění na trh práce dlouhodobě nezaměstnaných osob.

**Návrh opatření pro AP:** Realizace opatření k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti

**80-MPSV.2: Spolupráce útvarů nepojistných sociálních dávek a zaměstnanosti v rámci UP ČR**

ÚP ČR bude přistupovat k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a osob ocitajících se v hmotné nouzi koordinovaně na základě spolupráce útvarů nepojistných sociálních dávek a zaměstnanosti. Koordinovaný postup a spolupráce budou zabezpečeny vnitřními akty řízení ÚP ČR

**Návrh opatření pro AP:** Vzájemná spolupráce a koordinovaný přístup k dlouhodobě nezaměstnaným, zejména osobám v hmotné nouzi, v rámci útvarů ÚP ČR s cílem komplexně řešit situaci uchazečů o zaměstnání.

*Opatření 81) Programy mobility sociálně slabých*

**81-MPSV: Příspěvek na podporu regionální mobility**

MPSV pilotně ověřuje nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti – příspěvek na podporu regionální mobility. Příspěvek je pilotně realizován od dubna 2016, přičemž jeho parametry jsou průběžně na základě pilotáže aktualizovány. Zároveň od listopadu 2016 je opatření rozšířeno o nový prvek, kterým je poskytování příspěvku na přestěhování.

**Návrh opatření pro AP:** Realizovat a průběžně vyhodnocovat příspěvek na podporu regionální mobility.

*Opatření 83) Integrační podniky*

Opatření úzce souvisí s opatřením 74, navrhujeme totožná opatření.