



STAŽIRANJE I ZAPOSLENJE

Česta pitanja

1) Kome su namijenjene aktivnosti stažiranja/zapošljavanja?

Svim mladim osobama od 18 do 30 godina bez obzira na razinu iskustva i kvalifikaciju.

2) Koji preduvjet mlada osoba mora ispuniti da mogla sudjelovati u aktivnostima stažiranja/zaposlenja?

Mora se registrirati na ESC portalu.

3) Može li mlada osoba koje je završila dugoročnu aktivnost volontiranja sudjelovati u aktivnostima stažiranja/zaposlenja?

Može. Svaka osoba koja ispunjava formalni uvjet vezan uz dob može sudjelovati u sve tri dugoročne aktivnosti.

4) Može li mlada osoba u jednoj organizaciji obaviti stažiranje i nakon toga biti zaposlena u istoj organizaciji obavljajući iste poslove?

Može. Važno je, međutim, imati u vidu da je razlika između stažiranja i zaposlenja u razini podrške učenju koja se osigurava sudioniku (dimenzija učenja naglašenija je u stažiranju), razini samostalnosti te razini odgovornosti.

5) S obzirom na to da u našem zakonodavstvu ne postoji ugovor o (plaćenj) praksi, kakav ugovor organizacija može sklopiti sa osobom na stažiranju?

Za potrebe stažiranja treba se sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme u kojem će u **jednom članku biti navedeno da se ugovor sklapa radi provedbe aktivnosti stažiranja u okviru Uredbe o Europskim snagama solidarnosti radi stjecanja radnog iskustva** (poslodavac može navesti i u kojem području).

6) Može li se mjera stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa (SOR) koristiti u kombinaciji s projektima stažiranja i zapošljavanja?

Nije moguće za potrebe provedbe ESS-a ugovoriti stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa i nije moguće koristiti mjeru aktivne politike u zapošljavanju.

SOR nije praksa, već jedan oblik pripravništva koji je, temeljem Zakona o radu (Članak 59.), omogućen poslodavcu **samo ako** je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja.

Za ESS nije moguće koristiti mjeru SOR jer se mjera provodi kroz aktivnu politiku zapošljavanja HZZ-a i podrazumijeva subvencioniranje naknade za uključenu osobu. Pritom osoba koja se uključuje u SOR s poslodavcem potpisuje Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad na period najduže koliko traje pripravnički staž za to radno mjesto, a razlika između SOR-a i pripravništva je u tome što osoba u SOR-u ne prima naknadu plaće, već je za nju poslodavac dužan samo uplaćivati obvezne doprinose. Tom logikom, **SOR nije u skladu s Kvalitativnim okvirom za pripravništvo**, jer rad nije plaćen (premda postoji određeno socijalno osiguranje).

7) Iz koje proračunske stavke mogu biti plaćeni troškovi mentoriranja?

Iz stavke organizacijskih troškova.

8) Je li moguće da mlada osoba stažira u svojoj zemlji, a nakon toga u nekoj drugoj zemlji?

Moguće je. Preduvjet je da prvo stažiranje bude u vlastitoj zemlji. Obrnuto nije moguće.

9) Je li moguće troškove stažiranja/zaposlenja unutar ESS-a pokriti iz nekog drugog programa?

Moguće je, uz uvjet da nema dvostrukog financiranja (npr. ista aktivnost financirana dvaput). Recimo proračun ESS-a pokriva troškove prijevoza, a drugi program pokriva dio naknade/plaće.

10) Tko pokriva troškove osiguranja zaposlenika?

Poslodavac.

11) Tko sklapa ugovor sa stažistom/zaposlenikom?

Uvijek organizacija primatelj (poslodavac).

12) Može li organizacija dio plaće zaposlenika/stažista pokriti iz stavke namijenjene organizacijskim troškovima?

Organizacija sama procjenjuje na što će potrošiti dobivena sredstva.

13) Koja je razlika između stažiranja i zaposlenja? Mogu li aktivnosti biti iste?

Mogu. Razlika je u razini samostalnosti i odgovornosti te podršci za koju se podrazumijeva da je značajnija u stažiranju.