



MORAVSKOSLEZSKÝ PAKT ZAMĚSTNANOSTI

uzavřený mezi partnery:

Moravskoslezským krajem

se sídlem: 28. října 117, 702 18 Ostrava

zastoupeným: Ing. Jaroslavem Palasem, hejtmanem kraje

IČ: 70890692

DIČ: CZ70890692

Sdružením pro rozvoj Moravskoslezského kraje

se sídlem: Výstavní 2224/8, 709 00 Ostrava

zastoupeným: Ing. Pavlem Bartošem, prezidentem

IČ: 00576310

DIČ: CZ00576310

Krajskou hospodářskou komorou Moravskoslezského kraje

se sídlem: Výstavní 2224/8, 709 00 Ostrava

zastoupenou: Ing. Pavlem Bartošem, předsedou představenstva

IČ: 47673192

DIČ: CZ47673192

Regionální radou regionu soudržnosti Moravskoslezsko

se sídlem: Hrabákova 1/1861, 702 00 Ostrava

zastoupenou: Ing. Jaroslavem Palasem, předsedou Výboru Regionální rady

IČ: 75082721

DIČ: CZ75082721

V Ostravě dne 24. února 2011



1. Preambule

Moravskoslezský pakt zaměstnanosti (dále jen MSPakt) je **smluvně uzavřené partnerství k propojení politik a strategických aktivit v oblasti trhu práce a zaměstnanosti s rozvojem ekonomiky a konkurenceschopnosti Moravskoslezského kraje.**

Teritoriální pakty zaměstnanosti jsou od roku 1997 uznány a podporovány Evropskou unií jako partnerský a mezioborový nástroj k prosazování evropské strategie zaměstnanosti. Tento druh partnerství je široce využíván také v dalších zemích OECD i mimo Evropskou unii. **MSPakt je prvním teritoriálním paktem zaměstnanosti na území České republiky**, který chce využít nejlepší mezinárodní zkušenosti a nabídnout vlastní příklady dobré praxe jiným krajům v České republice.

MSPakt se stává **strategickou platformou pro partnerskou spolupráci organizací ve prospěch zaměstnanosti a konkurenceschopnosti Moravskoslezského kraje.** K hlavním aktivitám patří:

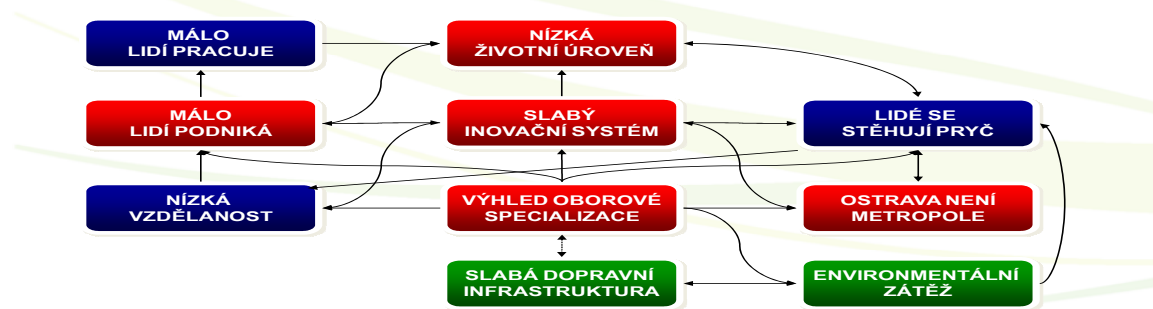
- zajištění více a lepších pracovních příležitostí pro obyvatele MS kraje
- analýza problémů, představ a cílů regionálních aktérů v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a ekonomického rozvoje a jejich zasazení do globálních vývojových trendů
- příprava společné dlouhodobé strategie zaměstnanosti a její prosazování prostřednictvím systémových doporučení a koordinovaných aktivit na krajské, místní i národní úrovni
- realizace strategie prostřednictvím střednědobých integrovaných programů a synergicky fungujících projektů

MSPakt současně vytváří **podmínky pro regionalizaci** těchto aktivit ve formě Místních paktů zaměstnanosti. MSPakt bude svou činností podporovat místní pakty zaměstnanosti, které budou vznikat na základě potřeby a dohody místních aktérů a budou v souladu se strategií MSPakt.

2. Výchozí stav zaměstnanosti a ekonomického rozvoje MS kraje

Moravskoslezský kraj má za sebou dvacet let restrukturalizace ekonomiky a hluboké společenské proměny. V pololetí roku 2010 bylo v kraji celkem 646 409 „zaměstnatelných“ obyvatel. Míra zaměstnanosti dosáhla 51,1 %, v ČR to bylo 54,1 %. Průměrná míra zaměstnanosti zaostává za národním průměrem o 3 %. Důvodem je pokračující vysoká nezaměstnanost. V pololetí 2010 zde bylo 11,4 % nezaměstnaných oproti průměru ČR 8,5 %. Na celkovém počtu nezaměstnaných v ČR se kraj podílí více než 15 %. Analýza, provedená v roce 2009 při zpracování Strategie rozvoje Moravskoslezského kraje na roky 2009 – 2016, definovala:

10 KLÍČOVÝCH PROBLÉMŮ MSK V SOUVISLOSTECH





MSPakt se svou strategií zaměří na systémové intervence k řešení těch problémů, které přímo souvisejí se zaměstnaností, vzděláváním a ekonomickým rozvojem.

3. Moravskoslezský pakt zaměstnanosti

3.1 Cíle

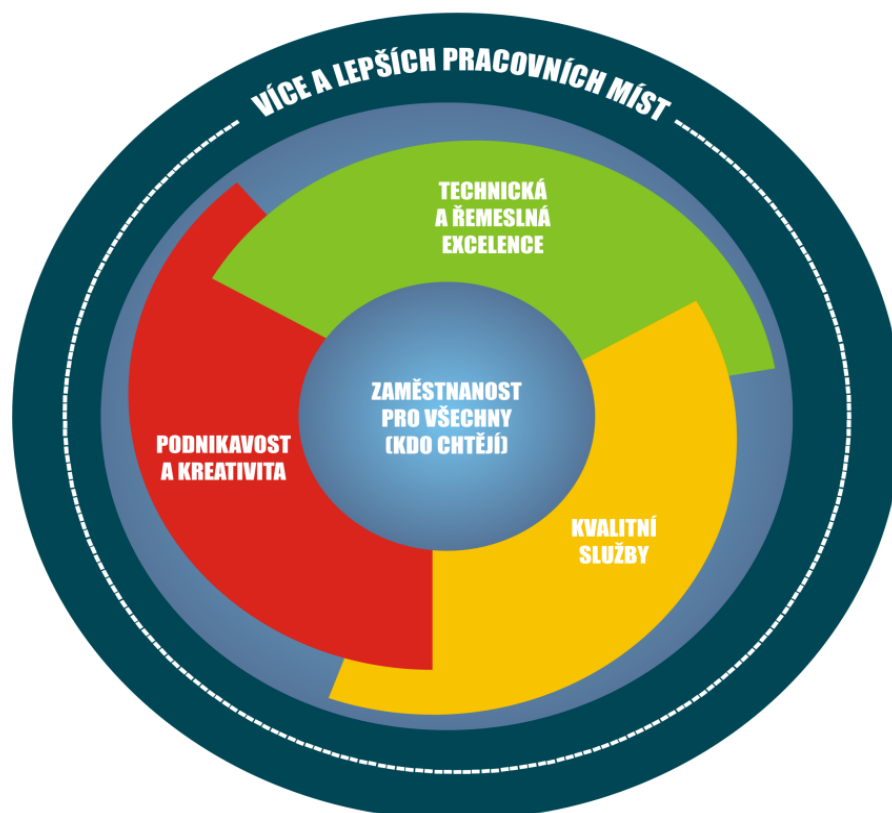
MSPakt chce přispět k realizaci vize MS kraje, kterou je „**Konkurenceschopný region úspěšných a spokojených lidí**“. Posláním MSPaktu je **vytvářet více a lepších pracovních příležitostí a připravovat kompetentní lidi pro ekonomický rozvoj kraje**. K tomu má Moravskoslezský kraj jeden hlavní střednědobý a jeden dlouhodobý cíl, a to:

- do roku 2016 dosáhnout průměrné míry zaměstnanosti ve srovnání s ostatními kraji České republiky
- do roku 2020 dosáhnout nadprůměrné míry zaměstnanosti a zařadit se mezi 5 nejlepších krajů v České republice

3.2 Strategické priority

MSPakt má 5 strategických priorit, kterými chce uvedených cílů dosáhnout:

Moravskoslezský pakt zaměstnanosti STRATEGICKÉ PRIORITY





1. Více a lepších pracovních míst

Růst podílu zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji závisí především na stavu ekonomiky a jejím vývoji v globálním, národním i regionálním měřítku. Více a lepších pracovních míst mohou nabídnout pouze zaměstnavatelé, ať už se jedná o místní podnikatele a organizace nebo o investory z jiných regionů v České republice nebo ze zahraničí. MSPZ může tuto poptávkovou stranu trhu práce ovlivnit pouze nepřímo. Image regionu přátelského k podnikání a tvorbě zaměstnaneckých a podnikatelských příležitostí lze podpořit vhodnou kombinací národních a regionálních pobídek a služeb pro investory a zaměstnavatele. Patří sem také zpružňování trhu práce úpravou legislativy a zaváděním prvků konceptu flexicurity s důrazem na obě strany tohoto konceptu. To znamená na jedné straně umožnění větší pružnosti v pracovních vztazích a na straně druhé zajišťování optimálních pracovních podmínek, motivačních výdělků a podmínek pro profesní rozvoj zaměstnanců včetně zlepšování dostupnosti a kvality služeb pro zaměstnance uvolňované z firem.

2. Technická a řemeslná excellence

Moravskoslezský kraj má několik staletí trvající historii průmyslově vyspělého regionu, na které chce stavět i do budoucna. Vychází přitom z existence silného hodnotového řetězce v oblasti zpracování surovin a návazných oborů strojírenství, z dynamického rozvoje automobilového sektoru a sektoru informačních a komunikačních technologií a z jejich vysokého výzkumného a vývojově inovačního potenciálu. Evropské centrum excellence „IT4INNOVATIONS“ a další Regionální centra vědy a výzkumu vytvoří v nejbližších letech špičkovou infrastrukturu ke kvalitativní změně průmyslového charakteru kraje. Technická excellence je jedním z pólů tohoto rozvoje, jehož druhým pólem je řemeslná excellence. Zde se jedná v první řadě o zvýšení prestiže řemeslných profesí, které jsou atraktivní pro stále méně mladých lidí. Jednou z příčin je omezování praktického vyučování na ZŠ, jak v množství hodin, tak i vybavení praktických dílen.

3. Kvalitní služby

Sektor služeb má vysoký potenciál k rozvoji konkurenceschopnosti, zaměstnanosti a kvality života v kraji. V rámci této strategické priority chceme rozvíjet kvalitu, strukturu i objem služeb pro individuální zákazníky i pro firemní klienty. V současnosti se realizuje řada developerských projektů, které rozšíří nabídku moderních kancelářských budov, zejména v Ostravě a dalších větších městech. Je nutné podpořit zájem společností, doposud působících v zahraničí nebo v jiných regionech České republiky, aby umístily svá centra strategických služeb do našeho kraje. Kromě budov odpovídající úrovně jsou to právě lidské zdroje, které budou rozhodující pro využití této příležitosti. Vedle odbornosti se budou v tomto sektoru „počítat“ zejména jazykové, počítačové a měkké kompetence. Další důležitá oblast služeb je spojena s trávením volného času. Kvalitní gastronomie, turistika, sportovní vyžití, kultura a zábava má svou část „tvrdou“ – infrastrukturu (restaurace, hotely, sportovní a volnočasové areály, divadla, galerie apod.) a „měkkou“ – personál ochotný a schopný kvalitně sloužit a také podnikatele a manažery schopné se domluvit na společné službě. Součástí služeb s rozvojovým potenciálem jsou také špičkové služby zdravotní a sociální. Specifickou oblast s vysokým rozvojovým potenciálem představuje rozvoj tzv. kreativních služeb.



4. Podnikavost a kreativita

Podnikavost a kreativita jsou měkké kompetence nezbytné pro nastartování a rozvoj vlastní firmy i pro zapojení do tvorby a aplikace inovací v roli zaměstnance nebo manažera. Úspěšné podnikání a inovace jsou klíčovými faktory konkurenceschopnosti. Kreativita a podnikavost přitom často narušuje zavedené pořádky, tím vytváří problém a vyvolává odpor okolí. Vzdělávací systém podporuje spíše kulturu zaměstnance a neumí či nechce rozvíjet kulturu podnikavosti a podnikání. Existují přitom příklady států či regionů, které cíleně vyhledávají podnikatelské talenty a vytvářejí podmínky pro jejich uplatnění. Podnikání může být cestou ke komerčnímu uplatnění výsledků vědy a výzkumu. V tomto případě, jsou-li zakladatelé úspěšní, existuje velký potenciál k rozvoji firmy a vytváření zaměstnaneckých příležitostí pro desítky a stovky dalších lidí. Podnikání bývá častěji cestou k samostatné výdělečné činnosti, v níž živnostník uživí sebe, členy rodiny a pár dalších jednotlivců. Každá z těchto cest vyžaduje jiné přístupy, programy, financování a zpravidla také jiný typ osobnosti.

5. Zaměstnanost pro všechny (kdo chtějí)

Pátá strategická priorita se zaměřuje na zlepšení podmínek pro vstup nezaměstnaných na trh práce, a to do výše uvedených tří hlavních sektorů – řemeslných a technických profesí, služeb a podnikání. Specifickou skupinou, která bude také řešena v této strategické prioritě, jsou osoby se zdravotním postižením. Dosavadní individuální aktivity jednotlivých subjektů na trhu práce nestačí. Dlouhodobý problém vysoké nezaměstnanosti vyžaduje koordinované akce zaměstnavatelů, vzdělavatelů, samosprávy, odborů a veřejného sektoru. Důležitým prvním krokem je výběr tématu „zaměstnanost“ mezi hlavní strategické priority kraje. Následovat bude rozšíření spolupráce a koordinace aktivit pro rozvoj zaměstnanosti mezi centrálně řízenými institucemi jako jsou úřady práce, krajská samospráva a další aktéři na trhu práce. V Moravskoslezském kraji je kvalitní infrastruktura institucí a nabídka služeb pro trh práce, s úřady práce jako hlavními nositeli aktivit pro nezaměstnané. Jsou k dispozici významné finanční zdroje pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti, spolufinancované z evropských fondů. Potřebujeme lépe propojit strategické cíle Moravskoslezského kraje s politikou zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí a s aktivitami úřadů práce jako realizátorů této politiky.

3.3 Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti

K realizaci svých strategických priorit si MSPakt vytváří střednědobý Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti, který zahrnuje sadu integrovaných projektů s předpokladem významného dopadu na řešení hlavních problémů a potřeb. Do Integrovaného programu rozvoje zaměstnanosti budou **zařazeny projekty a projektové náměty, které splní následující kritéria:**

- vznikly na základě jednání a dohody organizací zapojených do činnosti MSPaktu – v pracovních skupinách, výkonné radě či Řídicím výboru
- vznikly mimo aktivity MSPaktu, mají však přímý a systémový dopad na realizaci strategických priorit MSPaktu a nositelé těchto projektů potvrdí zájem o zařazení do Akčního programu
- naplňují kritéria SMART, tj. jsou **Specific** (specifické), **Measurable** (měřitelné), **Attainable** (dosažitelné), **Realistic** (realistické), **Timely** (včasné a časově vymezené)



Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti je dynamický dokument, který je předmětem průběžného hodnocení a doplňování s cílem zajistit jeho aktuálnost vůči potřebám a efektivnost z hlediska výsledků, dopadů a dostupnosti finančních zdrojů.

První Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti obsahuje integrované projekty navržené k zahájení v roce 2011 a 2012, jejichž základní struktura je popsána v **Příloze 1**. **Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti** v příloze 1, včetně jeho průběžných aktualizací, je součástí tohoto dokumentu.

3.4 Hlavní principy rozvoje Moravskoslezského paktu zaměstnanosti

Hlavní principy MSPaktu jsou nastaveny v souladu s doporučením OECD „Vienna Action Statement on Partnerships“ (Vídeňské akční prohlášení k partnerstvím), které bylo přijato v roce 2007:

- transparentnost procesů a odpovědnost za jejich dodržování;
- spolupráce partnerů na základě znalosti místních potřeb, s využitím dat a indikátorů;
- strategický přístup, který jde nad rámec běžné realizace projektů a programů a dokáže se adaptovat na změny v globální ekonomice;
- kapacita k zajištění výsledků prostřednictvím vhodného monitorování a hodnocení;
- zapojení do partnerské spolupráce na mezinárodní i národní úrovni s cílem sdílení zkušeností a zajištění efektivního dialogu s vládou a jednotlivými ministerstvy.

3.5 Organizační struktura Moravskoslezského paktu zaměstnanosti

Organizační struktura MSPaktu má **úroveň strategickou, operativní a místní** a její struktura je popsána v **Příloze 2**. Organizační struktura v příloze 2, včetně jejích průběžných aktualizací, je součástí tohoto dokumentu.

Řídící výbor MSPaktu má pravomoc ke strategickému řízení, projednávání a schvalování strategie, monitoringu realizace Akčního programu a spolupracuje při navrhování a prosazování systémových opatření. Řídící výbor jedná minimálně 1x ročně, zpravidla však 2x do roka.

Výkonná rada MSPaktu je pověřena výkonnými pravomocemi ke strategickému řízení Paktu v období mezi jednáními Řídícího výboru Paktu; jednání zpravidla 6x ročně. Výkonná rada má 10 členů, které volí Řídící výbor na období 2 let, s možností zkrácení i prodloužení mandátu jednotlivých členů nebo celé Výkonné rady.

Operativní úroveň zajišťuje **Realizační tým MSPaktu** a **Odborné pracovní skupiny** k jednotlivým strategickým prioritám MSPaktu.

Místní úroveň zajišťují **Místní pakty zaměstnanosti**.

3.6 Časový rámec Moravskoslezského paktu zaměstnanosti

Moravskoslezský pakt zaměstnanosti je nástrojem dlouhodobé spolupráce a koordinace partnerů v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a ekonomického rozvoje. První časové období MSPaktu je stanoveno na období let **2011–2015**. Toto období může být zkráceno či prodlouženo rozhodnutím všech zakládajících signatářů MSPaktu nebo dvoutřetinové většiny členů Řídícího výboru.



3.7 Financování Moravskoslezského paktu zaměstnanosti

Financování Moravskoslezského paktu zaměstnanosti zahrnuje **dvě základní oblasti**:

- a) Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti MSPaktu
- b) Struktury a služby MSPaktu

Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti MSPaktu vyžaduje **finanční zdroje na realizaci vybraných integrovaných programů a projektů**. Hlavním zdrojem financování budou operační programy spolufinancované z evropských, národních a regionálních zdrojů. **První Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti** bude v období 2011 – 2013/15 financován koordinovaným využitím zdrojů z operačních programů Lidské zdroje a zaměstnanost, Vzdělávání pro konkurenceschopnost, Podnikání a inovace, Integrovaný operační program a Regionální operační program Moravskoslezsko na základě **Dohody o realizaci Integrovaného programu rozvoje zaměstnanosti** uzavřené s Ministerstvem pro místní rozvoj, Ministerstvem práce a sociálních věcí, Ministerstvem školství a Ministerstvem průmyslu a obchodu a Regionální radou regionu soudržnosti Moravskoslezsko.

Struktury a služby MSPaktu představují náklady spojené s koordinací, řízením, organizací a administrací aktivit MSPaktu. Náklady na tyto struktury a služby budou hrazeny **vícezdrojově, a to z prostředků Moravskoslezského kraje a ze strukturálních fondů EU**, prostřednictvím projektů předkládaných do relevantních operačních a/nebo komunitárních programů.

3.8 Závěrečná ustanovení

- 3.8.1 Moravskoslezský pakt zaměstnanosti nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu smluvních stran a je uzavřen na dobu určitou do 31.12.2015.
- 3.8.2 Platnost a účinnost MSPaktu je možno prodloužit či zkrátit rozhodnutím všech zakládajících signatářů MSPaktu nebo dvoutřetinové většiny členů Řídicího výboru.
- 3.8.3 Změny MSPaktu mohou být prováděny pouze písemnými, vzestupně číslovanými dodatky, s výjimkou příloh, jejichž aktualizace jsou schvalovány v pravomoci Řídicího výboru a Výkonné rady MSPaktu.
- 3.8.4 MSPakt je vydán v šesti vyhotoveních, z nichž tři obdrží MS kraj a po jednom další signatáři MSPaktu.
- 3.8.5 Doložka platnosti právního úkonu dle §23 zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů: O uzavření tohoto MSPaktu rozhodla rada kraje svým usnesením č. 73/4433 ze dne 19. 1. 2011.



3.9 Signatáři Moravskoslezského paktu zaměstnanosti:

Za Moravskoslezský kraj

Ing. Jaroslav Palas

Hejtman Moravskoslezského kraje

Za Sdružení pro rozvoj MS kraje

Ing. Pavel Bartoš

Prezident

Za Regionální radu regionu soudržnosti

Ing. Jaroslav Palas

Předseda Výboru Regionální rady

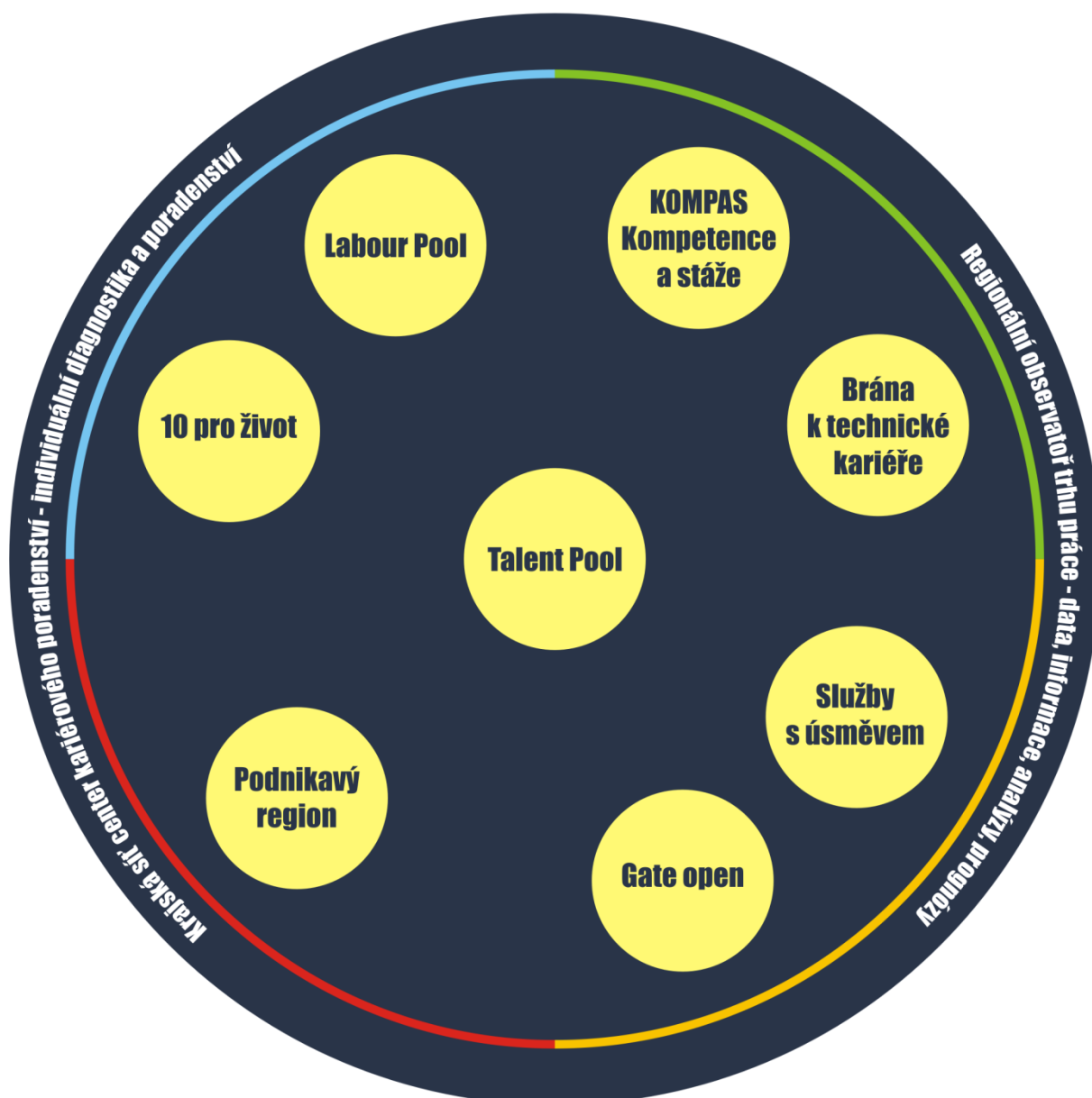
Za Krajskou hospodářskou komoru MS kraje

Ing. Pavel Bartoš

Předseda představenstva

Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti

Integrované projekty MS paktu zaměstnanosti



¹ Názvy integrovaných projektů jsou pojaty jako marketingová označení (brandy) pro soubory dílčích aktivit/projektů, které pod nimi budou integrovány. Integrované projekty/programy budou rozvíjeny dlouhodobě – vycházejí ze zjištěné poptávky významných zaměstnavatelů i dalších aktérů zapojených do Moravskoslezského paktu zaměstnanosti. Takto pojaté názvy budou sloužit ke komunikaci s veřejností, s klienty služeb, se spolupracujícími institucemi i s partnery v rámci Paktu.

NÁZEV	CHARAKTERISTIKA INTEGROVANÉHO PROJEKTU/PROGRAMU
Regionální observatoř trhu práce a konkurenceschopnosti	Informace, analýzy a prognózy současné a budoucí nabídky a poptávky na trhu práce budou podkladem pro inteligentní veřejné intervence ve všech dalších projektech. Využití existujících zdrojů a jejich doplnění o doposud chybějící informace, analýzy a prognózy, veřejné zpřístupnění přes internet, realizace cílených průzkumů dle potřeb trhu práce a zaměstnavatelů, kompetenční modely sektorů a profesí, mapování a analýzy inovačního potenciálu a firem apod..
Krajská síť center kariérového poradenství	Individuální bilance osobního potenciálu/talentu a kompetencí, kariérové poradenství ke sladění vlastního potenciálu s představami a příležitostmi na trhu práce, doporučení k dalšímu osobnímu rozvoji v rámci celoživotního vzdělávání budou nástrojem pro inteligentní využití služeb jednotlivci ve všech dalších projektech. Dostupnost pro obyvatele celého kraje, vývoj a pilotní ověření v letech 2011-2014, plošné rozšíření v dalších letech.
Talent Pool	Program pro identifikaci a rozvoj talentovaných vysokoškoláků, ale také žáků nižších stupňů počátečního vzdělávání, v úzké spolupráci s významnými zaměstnavateli v kraji – individuální programy, domácí i zahraniční stáže, zapojení do pracovních týmů, spolupráce s manažery, síťování účastníků programu, nadstandardní jazyková a odborná příprava.
Brána k technické kariéře	Program pro zajištění potřebného počtu a kvality nové generace techniků a řemeslníků do firem v MS kraji – zaměření na žáky základních a středních škol, jejich rodiny i pedagogy; specifickou skupinou dospělí se zájmem o změnu či restart kariéry směrem k technickým a řemeslným profesím; dílčí projekty na propagaci a zvýšení prestiže technických a řemeslných oborů; nové vzdělávací programy i didaktické metody k výuce přírodovědných a technických předmětů; vybavení základních škol pomůckami a nástroji k rozvoji technických a řemeslných dovedností ; rozvoje kariéry řemeslník – živnostník; projekt pro systémové využití odborných kapacit špičkových profesionálů z firem, s prodloužením jejich pracovní kariéry ve prospěch transferu znalostí žákům, studentům a mladým začínajícím pracovníkům. atd. – propojení s relevantními investičními a vzdělávacími projekty, jako je Svět techniky, modernizace vybavení středních technických škol pro vybrané obory apod.
KOMPAS – kompetence a stáže	Program pro zavedení systému do realizace a využití stáží ve firmách s vazbou na rozvoj odborných i měkkých kompetencí – zaměření na studenty i pedagogy středních a vysokých škol. Pilotní projekt pro VŠB-Technickou univerzitu Ostrava předložen do výzvy k OP VK (předpokládané rozhodnutí do konce roku 2010). Šíření konceptu na úroveň celého kraje. Rozvoj kompetencí pedagogů v počátečním vzdělávání také ke vzdělávání dospělých.
Služby s úsměvem	Program posilující poskytování zákaznických přívětivých služeb v definovaných oblastech (volnočasové, zdravotnické a sociální, strategické služby pro firmy) prostřednictvím vzdělávání a hodnocení i ocenění kvality služeb.
Gate Open	Program na maximální možné rozšíření angličtiny (obecné i odborné) jako běžného komunikačního a pracovního prostředku obyvatel MS kraje. Angličtina otevírá dokořán bránu k lepšímu profesnímu uplatnění a zapojení do mezinárodních sítí. Rozšíření počtu a zvýšení kvality učitelů angličtiny – více rodilých mluvčích; příprava nových vzdělávacích programů, didaktických metod a kanálů – internet, TV; cílené prosazování angličtiny do výuky všech žáků a studentů; výuka odborné angličtiny a kredity za dosažení definované úrovně jako povinná součást vzdělávání na VŠ v MS kraji, včetně zajištění kapacit a finančních zdrojů pro lepší studium angličtiny mimo běžnou výuku; dílčí projekty na propojení angličtiny (+ event. dalších jazyků) s dalšími kompetencemi pro oblast zahraničního obchodu; zpřístupnění zahraničních stáží a studijních cest a motivace k jejich využití; apod.
Podnikavý region	Program k rozvoji podnikavosti a podnikání v MS kraji od škol po dospělou populaci. Dílčími projekty budou: a) „Kompetence k podnikavosti“ – zavedení aktivit rozvíjejících podnikavost od základních škol, b) „Talenty do podnikání“ – identifikace a rozvoj podnikatelských talentů na vysokých (v první fázi) a středních školách, s cílem zahájit vlastní podnikání po skončení nebo již během školy, c) Síť poradenských služeb pro zahájení a rozvoj podnikání v malých a středních firmách – profesionální servis ke snížení rizik podnikání dostupný zájemcům z MS kraje, doplňkový servis - Databáze podnikatelských příležitostí – zejména ve službách a řemeslech; provázání s existujícími, připravovanými nebo zamýšlenými programy finančních mechanismů na podporu podnikání.
Labour Pool	Program zaměstnaneckých a vzdělávacích agentur – mezičlánek pro znevýhodněné skupiny k integraci na běžný trh práce. Standardizovaný a dlouhodobě rozvíjený nástroj aktivní politiky zaměstnanosti pro hlavní cílové skupiny: a) nezaměstnaní absolventi vstupující poprvé na trh práce; b) zaměstnanci uvolňovaní ve větším počtu při recesi a restrukturalizaci podniků; c) zájemci o zaměstnání se zdravotními hendikepami; d) krátkodobě nezaměstnaní nad 50 let; e) dlouhodobě nezaměstnaní, aktivovaní k opětovnému uplatnění na trhu práce v jiných programech; f) příslušníci etnických minorit a migranti, aktivovaní k uplatnění na trhu práce v jiných programech. Labour Pool nabídne cílovým skupinám jako standard zaměstnání, vzdělávací programy k doplnění potřebných kompetencí a asistenci při hledání zaměstnání na běžném trhu práce - na dobu maximálně 12 měsíců. Uživatelům služeb (obce, veřejný sektor i podnikatelský sektor) nabídne agenturní zaměstnance k realizaci veřejně prospěšných prací a dalších dohodnutých služeb – spolufinancování programu z tržeb za tyto služby.
10 pro život	Program pro zájemce o zaměstnání se zdravotními hendikepami – efektivnější využití pracovního potenciálu lidí z velké skupiny (cca 10%) zdravotně hendikepovaných občanů prostřednictvím provázané škály služeb - včasný kontakt a individuální podpora nových členů skupiny, diagnostika využitelných pracovních kompetencí a ergodiagnostika, analýza procesů a pracovních pozic u spolupracujících zaměstnavatelů k zaměstnání lidí bez negativního vlivu jejich zdravotního hendikepu na výkon profese, využití příslušného Labour Poolu – viz výše – apod.

Organizační struktura Moravskoslezského paktu zaměstnanosti

Řídící výbor MSPaktu má pravomoc ke strategickému řízení, projednání a schvalování strategie, monitoringu realizace Akčního programu a spolupracuje při navrhování a prosazování systémových opatření. Jedná minimálně 1x ročně, zpravidla 2x do roka a je složen následovně:

Instituce	Funkce	Počet hlasů
MS kraj a Regionální rada	Hejtman Náměstek hejtmána kraje pro regionální rozvoj a evropské fondy a předseda ŘV Náměstek hejtmána kraje pro školství, sport a tělovýchovu	3
Sdružení pro rozvoj MS kraje	Prezident a předseda Výkonné rady MPZ Tajemník Výkonné rady MPZ	2
Krajská hospodářská komora MS kraje	1 zástupce	1
Statutární město Ostrava	1 zástupce	1
Svaz průmyslu a dopravy	1 zástupce	1
Národní strojírenský klastr	1 zástupce	1
IT klastr	1 zástupce	1
Moravskoslezský automobilový klastr	1 zástupce	1
Moravskoslezský dřevařský klastr	1 zástupce	1
Klastr cestovního ruchu	1 zástupce	1
Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava	1 zástupce	1
Ostravská univerzita	1 zástupce	1
Slezská univerzita	1 zástupce	1
Vysoká škola podnikání	1 zástupce	1
Asociace středních průmyslových škol	1 zástupce	1
Asociace ředitelů gymnázií	1 zástupce	1
Krajský úřad práce	1 zástupce	1
Regionální rada OS ČMKOS - MSK	1 zástupce	1
Úřad regionální rady	1 zástupce	1
Agentura pro regionální rozvoj	1 zástupce	1
RPIC-ViP	1 zástupce	1
Výkonný manažer MPZ	1 zástupce	1
Místní pakty zaměstnanosti	po 1 zástupci	1 každý

Výkonná rada MSPaktu je pověřena výkonnými pravomocemi ke strategickému řízení Paktu v období mezi jednáními Řídícího výboru Paktu; jednání zpravidla 6x ročně. Výkonná rada má 10

členů, které volí Řídící výbor na období 2 let, s možností zkrácení i prodloužení mandátu jednotlivých členů nebo celé Výkonné rady. Pro období 2011 – 2012 je složena následovně:

Jméno (bez titulů)	Instituce	Role
Pavel Bartoš	Sdružení pro rozvoj MS kraje a Krajská hospodářská komora MS kraje	Předseda
Marian Lebieczik	Moravskoslezský kraj	Místopředseda
Petr Czekaj	Sdružení pro rozvoj MS kraje a Krajská hospodářská komora	Tajemník
Věra Palková	Moravskoslezský kraj	Člen
Libor Černý	Úřad práce ve Frýdku-Místku	Člen
David Sventek	Úřad regionální rady	Člen
Petra Chovanioková	Agentura pro regionální rozvoj	Člen
Zdeněk Karásek	RPIC-ViP	Člen
Lubomír Klosík	Regionální rada OS ČMKOS - MSK	Člen
Svatava Baďurová	Výkonný manažer Realizačního týmu	Člen

Operativní úroveň zajišťují

1. **Realizační tým MSPaktu** – pracuje pod vedením nositele MSPaktu, Sdružením pro rozvoj MSK a zajišťuje operativní řízení a organizaci aktivit MSPaktu; jednání vedoucí k zajištění financování, zpracování návrhů změn podmínek k efektivnímu fungování trhu práce, zpracování podkladů pro ŘV a Výkonnou radu MSPaktu, koordinace jednání pracovních skupin a spolupráce při zakládání a organizaci místních paktů.

RPIC-ViP s.r.o. plní roli odborného garanta MS paktu zaměstnanosti, včetně zajištění činnosti realizačního týmu, ve kterém bude (v první fázi):

- Výkonný manažer MS Paktu zaměstnanosti
- Experti na trh práce, zaměstnanost a evropské projekty v této oblasti – s kapacitou podle vývoje aktivit

2. **Odborné pracovní skupiny k jednotlivým strategickým prioritám** MSPaktu – odborná spolupráce při zpracování Strategie a Akčního programu zaměstnanosti; cca 10 až 15 členů – odborníků na jednotlivé oblasti strategických priorit vybraných na základě doporučení členů Řídícího výboru a Výkonné rady Paktu + nositelů klíčových projektů zařazených do Akčního programu; spolupráce s Realizačním týmem Paktu zaměstnanosti; jednání zpravidla 4x ročně.

Výkonný manažer MS paktu zaměstnanosti se svým týmem také zajišťuje metodickou a odbornou podporu Místních paktů zaměstnanosti a koordinaci jejich aktivit. Kromě průběžné spolupráce k tomu realizuje minimálně 2x ročně společné jednání Výkonné rady Moravskoslezského paktu zaměstnanosti s představiteli Místních paktů zaměstnanosti.

Místní úroveň zajišťují **Místní pakty zaměstnanosti**.

Moravskoslezský pakt zaměstnanosti předpokládá spolupráci s několika Místními pakty zaměstnanosti. Prvním z nich je **Místní pakt zaměstnanosti Regionu Třinecka, Těšínska a Jablunkovska**. Další místní pakty budou vznikat dle potřeby a zájmu aktérů v jednotlivých regionech MS kraje. MS pakt zaměstnanosti jim bude poskytovat odbornou podporu a propojí jejich aktivity na místní úrovni s vlastními aktivitami na úrovni krajské. Každý Místní pakt zaměstnanosti má svého zástupce v Řídícím výboru Moravskoslezského paktu.