

Odporovede na často kladené otázky (FAQ) k výzve na predkladanie žiadostí o NFP

„Rozvoj zručností na podporu trhu práce“

kód výzvy OPLZ-DOP-2022/8.1.1/RO-01

Komunikácia vo veci žiadosti o NFP

Predkladanie ŽoNFP

1. Môže byť jednou organizáciou podaných viac žiadostí o NFP počas trvania výzvy?

V časti 1.6 výzvy je uvedené: V rámci výzvy môže žiadateľ, ktorý školí vlastných zamestnancov predložiť iba jednu žiadosť o NFP.

Žiadateľ, ktorý školí zamestnancov zamestnávateľa, ktorý je členom alebo sa združuje v príslušnej profesijnej organizácii, komore, občianskom združení (ktorých členmi sú zamestnávateľské asociácie a zväzy, a záujmovom združení právnických osôb) môže predložiť po jednej žiadosti pre príslušnú oblasť rozvoja pracovných zručností.

2. Ak odborný personál bude v rámci projektu pôsobiť napr. 10 mesiacov, môže žiadateľ predložiť ďalšiu ŽoNFP, v rámci ktorej bude tento personál opätovne realizovať rozvoj zručností zamestnancov, ktoré bude inak zamerané? Napr. ďalší projekt bude nadväzovať na prvý projekt alebo v rámci ďalšieho projektu budú školení iní, noví zamestnanci.

Vzdelávacia aktivita zameraná na rozvoj zručností zamestnancov má tvoriť ucelený projekt pre zamestnávateľa v danom sektore/ odvetví hospodárstva v rámci ktorého bude ako žiadateľ oprávnený realizovať rozvoj zručností zamestnancov. V rámci jedného projektu je možné organizovať viac cyklov jednotlivých modulov rozvoja zručností v rámci vypracovaného harmonogramu aktivít projektu.

3. Dokedy je potrebné sa registrovať?

Prvým krokom pred samotným podaním žiadosti o NFP je registrácia v systéme ITMS2014+ a vytvorenie užívateľského konta. Registrácia prebieha na webovej adrese: www.itms2014.sk. Vytvorenie konta trvá určitú dobu, niekedy je to aj niekoľko dní/týždeň.

4. Kedy budú vyhodnotené žiadosti z prvého kola a ako chcete stihnúť druhé kolo?

Na vydanie rozhodnutia ŽoNFP má poskytovateľ 70 dní od termínu uzavretia príslušného kola. Doba doplnenia žiadosti v prípade, že bude nutné žiadosť doplniť resp. upraviť sa do tejto doby nezapočítava.

5. Je garancia, že pravidlá počas trvania výzvy sa už nebudú meniť?

Ako už boli žiadatelia informovaní na infoseminári, bude zmena výzvy. Poskytovateľ k tomu pristúpi z dôvodu zjednotenia podmienok výzvy a bude to vhodné v prospech žiadateľa/prijímateľa (napr. umožnenie zvýšenia a uplatnenia minimálnej mesačnej mzdy od 1.1.2023). Zmenu výzvy odporúčame sledovať na webovom sídle výzvy a následne si ich uplatniť.

6. Do ITMS2014+ v časti 9. Harmonogram realizácie aktivít sa uvádza iba hlavná aktivita?

Áno, výzva je postavená na jednej hlavnej aktivite, ktorá sa ale v žiadosti rozpisuje podľa potrieb žiadateľa ako sa budú jednotlivé podaktivity realizovať.

7. Podaktivita 1 a Podaktivita 2 sa do ITMS2014+ neuvádzajú?

Áno, kedy sa 1. podaktivita začne a posledná podaktivita skončí.

8. Ak požiada cca 90 spoločností maximálnu sumu podľa schémy de minimis a čisto teoreticky budú všetky schválené, tak už na druhé kolo nevyjde alokácia, správne?

Teoreticky môže taká situácia nastať. Na webovom sídle výzvy bude poskytovateľ zverejňovať výšku zostávajúcej alokácie a v prípade potreby ju môže RO navýšiť, resp. RO výzvu z dôvodu vyčerpania alokácie môže výzvu uzatvoriť.

9. Je možné sa prihlásiť, editovať Žiadosť o poskytnutie NFP a odosielať Žiadosť o poskytnutie NFP v systéme ITMS2014+ z inej krajiny ako Slovenska, konkrétne z Turecka? Prípadne viete navigovať na dokument, v ktorom je zoznam krajín, z ktorých sa nedajú odosielať Žiadosti o poskytnutie NFP?

Nie, podľa našej informácie majú prístup do databázy ITMS2014+ len v 4 krajinách a Turecko medzi tieto krajiny nepatrí.

10. Rozhodnutie o úspešnosti ŽoNFP môže trvať až 70 pracovných dní, ako toto zohľadniť v príprave? Novo prijatí odborní pracovníci na výkon činnosti inštruktorov/majstrov či lektorov budú zamestnancami ešte pred schválením projektu – alebo ich môžeme naplánovať a ich výber a prijatie do zamestnania realizovať až po schválení projektu a stanovení harmonogramu aktivít? Inými slovami, chýbajúci odborný personál si môže zamestnávateľ zabezpečiť po schválení ŽoNFP?

Áno, môžete ich zabezpečiť naplánovať pred začatím realizácie projektu.

Oprávnenosť miesta realizácie projektu

11. Musia sa oprávnené aktivity vykonať len v mieste sídla (zhodné s miestom prevádzkovania zakúpenej technológie) žiadateľa, alebo môžu byť daní zamestnanci školení aj v mieste dodávateľa danej technológie (štáty EÚ)?

Oprávnené územie pre projekt je územie SR. Rozvoj zručností zamestnancov pracujúcich s novou technológiou má prebiehať u zamestnávateľa na území SR.

Časová oprávnenosť realizácie projektu

12. Podľa výzvy, je možné začať s realizáciou od vyhlásenia výzvy, znamená to že Zmluva o NFP bude v tomto prípade účinná od dátumu začiatku realizácie projektu?
13. Môžem si refundovať náhradu za školenia, ktoré budem realizovať od vyhlásenia výzvy do 30.11.2023?
14. Môžem začať realizovať školenia po vyhlásení výzvy a ukončiť po predložení ŽoNFP a (v prípade schválenia) mi budú vynaložené výdavky preplatené z projektu?

Podmienka výzvy č. 15 – časová oprávnenosť realizácie projektu bude podliehať zmene výzvy č. 1 tak, aby bola zosúladená s podmienkou dodržania stimulačného účinku v rámci štátnej pomoci. Po úprave tak oprávnené obdobie realizácie projektu začne dňom realizácie aktivít projektu, ktorý nie je skorší **ako dátum predloženia žiadosti o NFP** a končí najneskôr termínom, ktorý je v súlade s oprávnenosťou stanovenou v zmysle článku 65 ods. 2 všeobecného nariadenia č. 1303/2013, t. j. najneskôr do 31.12.2023.

Upozorňujeme na skutočnosť, že aktivity projektu nemôžu byť ukončené pred podaním žiadosti o NFP, ani v čase predloženia ŽoNFP, nakoľko bude zrejmé, celý projekt žiadateľ realizoval bez nevyhnutnosti podpory z ESF. Riadiaci orgán nemôže uzatvoriť zmluvu o poskytnutí NFP so žiadateľom, ktorý projekt už ukončil. V takej situácii mu nevzniká právny základ ani k refundácii už vynaložených prostriedkov.

Aktivity projektu musia trvať a byť naplánované aj v dobe po predložení ŽoNFP a po uzatvorení Zmluvy o NFP (*pre žiadateľov z I. kola výzvy cca október/november 2022*). aj z dôvodu napr. finančnej kontroly na mieste riadiacim orgánom.

Oprávnenosť žiadateľa

15. Oprávnený žiadateľ pri tejto výzve môže byť aj nemocnica, ktorej zriaďovateľ je Ministerstvo zdravotníctva?
16. Môže mesto ako zriaďovateľ ZŠ predložiť projekt za svoje školy na jej učiteľov?
17. Oprávnený žiadateľ môže byť aj stredná škola (príspevková organizácia) v zriaďovateľskej pôsobnosti VÚC?

18. Je oprávneným žiadateľom verejná vysoká škola, ktorá by chcela organizovať vzdelávanie pre svojich administratívnych a THP pracovníkov?

19. Občianske združenie "Aliancia za silné regióny" bola zaregistrovaná na MV SR 9.2.2022. Jej členmi sú: fyzické osoby a právnické osoby. Medzi právnické osoby patrí:

- Banskobystrická regionálna komora Slovenskej obchodnej a priemyselnej komory /BBRK SOPK/ - členmi sú 93 zamestnávateľov
- Centrum podpory regionálneho rozvoja okresu Lučenec - členmi sú : mesto Lučenec, mesto Fiľakovo, obec Tomášovce.

Aliancia pripravuje modulový vzdelávací program na podporu firiem a samospráv po kríze spojenej s COVID-19 pre oživenie ich hospodárstva a to v oblastiach: posilnenie digitalizácie a automatizácie, zavádzanie inovácií a inovačnej diplomacie, green economy a riešenie energetických problémov zapojených subjektov.

Sme oprávneným žiadateľom, keď chceme vzdelávať zamestnancov členov BBRK SOPK a zamestnancov členov Centra podpory regionálneho rozvoja okresu Lučenec?

Rozvoj zručností zamestnancov u zamestnávateľa je určený predovšetkým pre zamestnávateľov (okrem iných definovaných žiadateľov) a pre tie zamestnávateľské asociácie a zväzy, ktoré majú za členov alebo ktoré združujú menších zamestnávateľov. Odporúčame do pozornosti žiadateľom prílohu č. 10 výzvy, kde je uvedený prehľad kódov právnej formy oprávnených žiadateľov podľa legislatívnych predpisov.

Je dôležité, aby z popisu žiadosti o NFP bola jednoznačne preukázaná priama súvislosť s cieľom výzvy zameranej na nápravou dôsledkov krízy v kontexte pandémie COVID-19, so zeleným, digitálnym a odolným hospodárstvom v súlade s prioritnou osou 8 OP ĽZ REACT-EU. Cieľom dopytovo orientovaných projektov má byť rozvoj zručností zamestnancov, ktoré prispievajú k prechodu na automatizáciu, informatizáciu, digitálnu a zelenú ekonomiku. Zdôvodnenie potreby, zameranie, spôsob realizácie rozvoja zručností a prínos očakávaných výsledkov žiadateľ popíše v časti 7. ŽoNFP v súlade s prílohou č. 16 výzvy. Posúdenie oprávnenosti zvoleného rozvoja zručností zamestnancov patrí do pôsobnosti odborných hodnotiteľov žiadostí o NFP.

Cieľom rozvoja zručností zamestnancov nie je zabezpečiť bežné preškolenie/vzdelávanie napr. lekárov, učiteľov, elektrikárov, vodičov, účtovníkov a pod.

20. Občianske združenie, ktorého členmi nie sú zamestnávateľské asociácie a zväzy nie je oprávneným žiadateľom ?

21. Sú oprávnenými žiadateľmi OZ ktoré nemá členov zamestnávateľských asociácií a zväzov? Jedná sa o klasické OZ ktoré má za sebou niekoľko úspešne zrealizovaných projektov a zamestnávajú zamestnancov.

22. Je miestna akčná skupina ako občianske združenie, ktorej členom sú aj obce v pomere cca 50% oprávneným žiadateľom i keď nemá člena, ktorý spadá medzi zamestnávateľské asociácie a zväzy?

23. Je oprávneným žiadateľom združenie obcí, ktoré bude vzdelávať zamestnancov svojich členov, teda členských obcí?

24. Pokiaľ má OZ zamestnancov na čiastočný úväzok, môže toto OZ byť oprávneným žiadateľom?

Vzdelávanie je určené predovšetkým pre zamestnávateľov (okrem iných definovaných žiadateľov) a pre tie zamestnávateľské asociácie a zväzy, ktoré majú za členov alebo ktoré združujú menších zamestnávateľov: profesijné organizácie a komory, záujmové združenie právnických osôb, občianske združenia, ktorých členmi sú zamestnávateľské asociácie a zväzy. Iné kombinácie nie sú oprávnené. Odporúčame do pozornosti aj prílohu č. 10 výzvy - Prehľad kódov, kde sú oprávnení žiadatelia definovaní.

25. Sú príspevkové organizácie samosprávnych krajov oprávnené ?

Príspevkové organizácie sú definované vo výzve medzi oprávnenými žiadateľmi podľa kódov právnej formy uvedených v prílohe č. 10 výzvy.

26. Je VÚC resp. organizácia v zriaďovateľskej pôsobnosti kraja (VÚC) oprávneným žiadateľom?

Oprávnení žiadatelia sú zadaní v podmienke poskytnutia príspevku č. 1 výzvy a prehľad kódov právnej formy a legislatívneho predpisu viažuceho sa k oprávneným žiadateľom je uvedený v prílohe č. 10 výzvy.

27. Žiadateľom o NFP bude mesto. Môže byť absolventom vzdelávania zamestnanec príspevkovej organizácie mesta, teda v konkrétnom prípade Mestského kultúrneho strediska?

Mestské kultúrne stredisko musí byť žiadateľom ako zamestnávateľ. Príloha č.10 výzvy uvádza prehľad kódov právnej formy oprávnených žiadateľov.

28. Môže byť oprávneným žiadateľom právnická osoba – firma Javorka, s.r.o., ktorá je zároveň aj zamestnávateľom? Je to firma, ktorá poskytuje zdravotnú starostlivosť v odbore gynekológia a pôrodnictvo, a klinická imunológia a alergiológia?

Oprávnení žiadatelia sú zadaní v PPP č. 1 výzvy a prehľad kódov právnej formy a legislatívneho predpisu viažuceho sa k oprávneným žiadateľom je uvedený v Prílohe č. 10 výzvy.

29. Patria medzi oprávnených žiadateľov aj hotely? Tie majú často nedostatok vyškoleného personálu a poskytujú väčšie množstvo pracovných pozícií. Patria medzi oprávnených žiadateľov prevádzkovatelia reštaurácií?

PPP č. 1 výzvy definuje medzi oprávnenými žiadateľmi zamestnávateľov, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer so zamestnancami podľa Zákonníka práce. Prehľad kódov právnej formy a legislatívneho predpisu viažuceho sa k oprávneným žiadateľom je uvedený v Prílohe č. 10 výzvy.

Posúdenie oprávnenosti zvoleného zamerania aktivity patrí do pôsobnosti odborných hodnotiteľov DOP. Odporúčame v častiach 7. ŽoNFP podrobne popísať a odôvodniť potrebu realizácie rozvoja zručností, spôsob realizácie a očakávanú zmenu v zručnostiach zamestnancov po absolvovaní vzdelávacej aktivity v súlade s cieľom a zameraním výzvy (náprava dôsledkov krízy spojenej s pandemiou COVID-19 a prechodom na automatizáciu, informatizáciu, digitálnu a zelenú ekonomiku).

30. Môžem sa do výzvy OP ĽZ DOP 2022/8.1.1/RO-01 zapojiť aj ako SZČO?

Výzva a jej podmienky sú určené predovšetkým pre zamestnávateľov (okrem iných definovaných žiadateľov). Odporúčame overiť si status PO aj podľa prílohy č. 10 výzvy - Prehľad kódov právnej formy oprávnených žiadateľov.

Oprávnenosť cieľovej skupiny

Podmienka č.12. výzvy:

31. Sú učitelia ZŠ oprávnenou cieľovou skupinou?

32. Je nutné, aby boli zamestnanci zamestnaní pred zapojením sa do vzdelávania na plný úväzok? Alebo je možné ich zapojiť aj ak aktuálne pracujú napr. Len na 20%?

33. Vzťahuje sa výzva aj na majstrov duálneho vzdelávania?

34. V spoločnosti sú zamestnaní aj leasingovi (dočasne pridelení) pracovníci, ktorým rozvíjame zručnosti. Je výzva aplikovateľná aj na týchto zamestnancov? Po uplynutí roka majú možnosť stať sa kmeňovými zamestnancami.

35. Do rozvoja zručností v rámci projektu môžu byť zapojení iba zamestnanci žiadateľa?

Výzva definuje, že oprávnenou cieľovou skupinou je každá vybratá osoba, ktorá spĺňa status zamestnanca – t.j. osoba v pracovnom pomere podľa zákona č. 311/2001 Z.z. – Zákonník práce alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (zamestnanci v štátnej alebo verejnej službe) so žiadateľom. Bližší popis je uvedený v podmienke poskytnutia príspevku č. 12.

36. Je stanovená aj podmienka dĺžky pracovného pomeru u zamestnávateľa pred tým, ako bude zaradený na vzdelávanie?

37. Je nutné, aby všetci zúčastnení vzdelávania boli zamestnaní pred zapojením sa do výzvy?

V podmienke poskytnutia príspevku je stanovené, že osoba cieľovej skupiny sa posudzuje podľa statusu platného v čase vstupu do projektu. Dĺžka pracovného pomeru pred zaradením do projektu nie je stanovená.

38. Je možné vzdelávať vlastných zamestnancov v kombinácii so vzdelávaním nie vlastných zamestnancov (zamestnancov iných organizácií, ktorých zamestnávateľ ako žiadateľ projektu nie je členom)?

Oprávnený je žiadateľ, ktorý je zamestnávateľom a vzdeláva vlastných zamestnancov alebo je žiadateľom zamestnávateľská organizácia a zväz (ktorými sú profesijné organizácie a komory, záujmové združenie právnických osôb a občianske združenia, ktorých členmi sú zamestnávateľské asociácie a zväzy), ktorí vzdelávajú zamestnancov svojich členov. Iné kombinácie nie sú oprávnené.

39. Môže sa majiteľ firmy, ktorý je súčasne aj zamestnancom zúčastniť školiacich aktivít?

Každému vybranému zamestnancovi vo firme môže byť poskytnutý rozvoj potrebných profesijných zručností, musí však existovať pracovnoprávny vzťah podľa Zákonníka práce. Bližší popis podmienok je uvedený v časti Oprávnenosť konateľa firmy v rámci aktivít projektu.

40. Je možné, aby sa počas realizácie projektu pridal počet zamestnancov zapojených do výzvy?

Áno, ale treba si uvedomiť, že nenávratný finančný príspevok (NFP) sa po predložení žiadosti o NFP nemôže navýšiť, čiže reálne po pridaní ďalších zamestnancov do predbiehajúceho projektu vzniknú vyššie výdavky oproti tým, s ktorými ste počítali pri žiadosti o NFP.

41. Môžeme zaradiť do projektu zamestnanca, ktorý už absolvoval rozvoj zručností v rámci predmetnej výzvy v inej spoločnosti?

Neodporúčame to, pretože rozvoj zručností pre vybraných zamestnancov firmy/subjektu má tvoriť ucelený vzdelávací projekt konkrétneho žiadateľa ako ich zamestnávateľa, s cieľom dosiahnutia plánovaného výsledku za účelom, aby po ukončení projektu zamestnanci aj naďalej fundovane vykonávali u neho určitú profesiu.

Oprávnenosť aktivít realizácie projektu

42. Je možné online služby, ktoré používa Office 365 (elektronické online formuláre, zdieľané súbory a podobne) považovať za oprávnené v rámci vzdelávania zamestnancov?

43. Je oprávnené vzdelávanie zváračov (okrem zváračského kurzu) zamerané na ďalšie prehľbovanie/rozširovanie zručností?
44. Je oprávnené školenie, ktorým v domove sociálnych služieb, získajú absolventi školenia kredity, ktoré im slúžia aj na plnenie kritérií v rámci pravidiel sociálnej starostlivosti? Samé o sebe tieto konkrétne kredity nezabezpečia plnenie podmienok pravidiel sociálnej starostlivosti, avšak prispievajú k tomu (získanie určitého počet kreditov za vzdelávanie je totiž povinné).
45. Radi by sme aplikovali výzvu na náš onboarding proces (okrem základných modulov BOZP, GDPR..) je to možné?
46. Ako špedičná firma v doprave, môžeme žiadať o rozšírenie vedomostí pre zamestnancov v doprave?
47. Sú oprávnené školenia napríklad obchodníckych, či manažérskych zručností, produktové školenia pre firmu, ktorá pôsobí v oblasti výroby a predaja hnojív? Radi by sme sa odvolali na zelenú ekonomiku a to tým, že sortiment firmy prechádza na ekologické produkty, ktoré nahradia pôvodnú produkciu hnojív, zatažujúcich životné prostredie.

Posúdenie oprávnenosti zvoleného zamerania rozvoja zručností zamestnancov patrí do pôsobnosti odborných hodnotiteľov ŽoNFP. Odporúčame žiadateľom, aby vo formulári Žiadosti o NFP podrobne popísali a zdôvodnili potrebu realizácie vybraných vzdelávacích aktivít, spôsob realizácie a očakávanú zmenu po absolvovaní rozvoja zručností. Popis uvedú podľa obsahu jednotlivých bodov v časti 7 ŽoNFP v súlade s prílohou č. 16 výzvy. Je dôležité, aby bola jasná špecifikácia ucelenej vzdelávacej aktivity v rámci projektu, t.j. či ide o základnú prípravu, na základe ktorej je možné v práci vykonávať určité práce alebo či ide o rozšírený modul/nadstavbu, resp. nový/inovovaný modul odbornej prípravy a pod. Musí byť jednoznačne preukázaná priama súvislosť s nápravou dôsledkov krízy v kontexte pandémie COVID-19 a prechod na zelené, digitálne a odolné hospodárstva v súlade s cieľom výzvy a cieľom prioritnej osi 8 REACT-EU Operačného programu ĽZ.

Zároveň dávame do pozornosti podmienku výzvy č. 13, kde je stanovené, že touto výzvou nie sú podporované základné zručnosti a predpoklady pre dané pracovné miesto zamestnanca, napr.:

- vzdelávanie zamerané na základnú orientáciu v jednotlivých oblastiach, t.j.:
 - základy práce s PC (napr. v rámci balíka MS Office = Word, Excel, PowerPoint, Outlook, Access, Publisher, OpenOffice, LibreOffice a pod.),
 - základy účtovníctva, dochádzky, evidencie majetku, atď.,
 - základné užívateľské moduly na prierezové činnosti spoločností alebo organizácií a pod. (napr. kancelárske/organizačné/ mzdové aplikačné programové vybavenia a pod.)

- vzdelávanie zamerané na pravidelné opakované školenie zamestnancov, ktoré zamestnávateľia uskutočňujú s cieľom splniť povinné vnútroštátne vzdelávacie normy (napr. v oblasti BOZP podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, vzdelávanie na ochranu údajov podľa nariadenia GDPR (v súlade s čl.31 ods. 2 nariadenia Komisie (EÚ) č. 651/2014).

S ohľadom na uvedené, pri posudzovaní jednotlivých žiadostí o NFP sa bude postupovať individuálne, zohľadňujúc predmet činnosti žiadateľa a jeho zamestnancov.

Príklad: Zamestnávateľ bude spĺňať podmienky výzvy v prípade, ak by si na rozvoj zručností zamestnancov vybral do žiadosti vzdelávaciu aktivitu zameranú na nový / inovovaný IS, ktorý bude používať v ďalšom období, napr. IS v oblasti administratívy alebo výrobnnej činnosti. V tomto prípade by bola predmetná vzdelávacia aktivita oprávnená.

48. Bolo by možné v rámci tejto výzvy realizovať elektronizáciu systému – E-PN, E-recept, E-zdravie? Do procesu by boli zapojené tri zdravotné sestry?

Rozvoj zručností zamestnancov prispievajúcich k prechodu na novú technológiu alebo nové/inovované aplikačné vybavenie u zamestnávateľa je výzvou podporovaný. Podpora sa neposkytuje na rozvoj zručností školenie odborného personálu na obsluhu novej technológie dodávateľom v rámci jej kúpy a prevzatia alebo v rámci záruky od dodávateľa, ktoré je súčasťou dodania technológie.

Dávame do pozornosti, že realizáciu aktivít projektu, na ktoré je poskytovaný NFP, nie je možné financovať aj z iných zdrojov (z dotácie, príspevku, grantu alebo inou formou pomoci), ktoré by predstavovali dvojité financovanie alebo spolufinancovanie tých istých aktivít zo zdrojov iných rozpočtových kapitol štátneho rozpočtu SR, štátnych fondov, z iných verejných zdrojov alebo iných zdrojov EÚ (napr. z prostriedkov verejnej správy cez - NP Elektronické služby zdravotníctva (ESZ, známy aj ako eSO1 verejnú správu) financovaný zo štrukturálnych fondov EÚ formou Operačného programu Informatizácia spoločnosti (OPIS) a pod..

49. Máme vlastnú autoškolu s vlastnými inštruktormi, vzdelávame našich zamestnancov – je toto vzdelávanie oprávnené z výzvy?

Vo všeobecnosti platí, čo je uvedené vyššie. Získanie samotného vodičského oprávnenia nemôže byť podporené v rámci tejto výzvy.

50. Čo sa myslí pod "novým opisom pracovných činností"?

51. Je možné, aby sa z účastníka vzdelávania (v 1. kurze) v ďalšom kurze stal majster?

Žiadateľ v ŽoNFP v časti 7.1 – 7.3 zdôvodní potrebu a zameranie rozvoja zručností zamestnancov, prečo nemôžu vykonávať plánovanú činnosť a stanoví cieľ rozvoja zamestnanca (napr. preradenie zamestnanca na inú pracovnú miesto, zaučenie na nové pracovné postupy a technológiu a pod.), ktorý chce dosiahnuť po ukončení projektu, k čomu prispela intervencia z výzvy. Pre vybraných zamestnancov to znamená, že aktuálny opis pracovných činností pri zaradení do projektu sa po absolvovaní rozvoja zručností zmení, napr. pribudnú nové/iné pracovné činnosti, príp. bude preradený na inú pracovnú pozíciu a pod.

52. Je oprávnená aj príprava školení, alebo len čisto hodiny realizácie?

V podmienke poskytnutia príspevku č. 23, že výdavky sú oprávnené je stanovené, že hrubá mzda / hrubá hodinová odmena odborného personálu pre pozície inštruktor, majster a lektor je oprávnená aj za čas prípravy odborného obsahu a / alebo aktualizácie vzdelávacieho kurzu, vrátane prípravy prezentácie, ktorá je nevyhnutná na lektorovanie / školenie alebo praktické cvičenia v rámci zabezpečenia realizácie rozvoja zručností zamestnancov.

53. Je jazykové vzdelávanie zamestnancov oprávnená aktivita (napr. anglický, nemecký jazyk a pod.)?

54. Je oprávnená v rámci výzvy aj výuka Slovenského jazyka pre osoby s tolerovaným pobytom na území SR v súvislosti s vojnovým konfliktom na Ukrajine ?

Posúdenie oprávnenosti zvoleného zamerania rozvoja zručností zamestnancov patrí do pôsobnosti odborných hodnotiteľov žiadostí o NFP. Musí byť zrejmá špecifikácia jazykového vzdelávania, t.j. či ide o základy alebo rozšírený kurz a pod.. Odporúčame žiadateľovi, aby vo formulári Žiadosti o NFP podrobne popísal a zdôvodnil realizáciu vybraných vzdelávacích aktivít podľa obsahu jednotlivých bodov v časti 7 ŽoNFP, v súlade s prílohou č. 16 výzvy. Maximálny rozsah je 440 hodín je stanovený na ucelenú vzdelávaciu aktivitu projektu zameranú na rozvoj zručností zamestnancov, ktorá napĺňa cieľ výzvy a cieľ PO 8. REACT-EU Operačného programu ĽZ. Preto je potrebné prihliadať na efektívnosť, účelnosť a účinnosť vynaložených prostriedkov na takýto rozsah jazykového vzdelávania a jeho výsledok.

Avšak vo všeobecnosti platí, že ak by bolo zámerom rozvoja zručností zabezpečiť zamestnancom napr. jazykové vzdelávanie s certifikátom úrovne A1, tak oprávnený časový priestor projektu na to nebude dostatočný.

Pre občanov Ukrajiny zároveň platí, že musia mať so žiadateľom uzatvorenú platnú pracovnú zmluvu podľa Zákonníka práce, aby boli oprávnená cieľová skupina projektu.

55. V prípade podania ŽoNFP v rámci 1. kola výzvy, na ktorý mesiac je možné naplánovať začiatok realizácie projektu?

Pri realistickom zhodnotení niekedy na jeseň (október, november 2022)

56. Je stanovený maximálny rozsah vzdelávania?

Áno, maximálny rozsah vzdelávacích aktivít zameraných na rozvoj zručností zamestnancov je stanovený v rámci podaktivity 2 v podmienke poskytnutia príspevku č. 13 výzvy.

57. Je možné vzdelávanie aj online formou?

Ak je možné vzdelávanie online formou, v akom pomere k prezenčnému?

58. V rámci vzdelávania je potrebná aj teória alebo zvyšovať zručnosti môžeme len praktickou časťou?

59. Vo výzve je stanovené koľko percent z maximálneho počtu 440 hodín má byť vyhradené pre teoretické školenie a koľko pre praktické školenie?

60. Je možné mať len praktickú časť školenia?

Podmienka poskytnutia príspevku č. 13 vo výzve stanovuje, že v odôvodnených prípadoch pre relevantné profesijné oblasti je oprávnená aj dištančná forma alebo e-learningové vzdelávacie aktivity zamerané na rozvoj zručností zamestnancov, najmä počas realizácie aktivít v súvislosti so zabezpečením opatrení súvisiacimi s krízovou situáciou COVID-19.

Výzva ponecháva flexibilitu, nie je stanovený pomer medzi dištančnou formou a prezenčnou formou zabezpečenia aktivít, ani medzi teoretickou a praktickou časťou získavania pracovných zručností, prípadne potreby výberu len teoretickej časti alebo len praktickej časti. Rozhodujúca je ucelená logika, kvalita a účinnosť navrhovaného uceleného projektu na rozvoj zručností zamestnancov.

61. Žiadateľ v prílohe výzvy č.16 - Dokumentácia k obsahu vzdelávacej aktivity k ŽoNFP vyplní číslo akreditácie v prípade, ak aktivita podlieha akreditácii Budú akreditované vzdelávacie aktivity uprednostnené?

Výberové kritérium zohľadňujúce akreditovaný kurz/program nie je stanovené. Výzva umožňuje realizáciu interného vzdelávania, tzn. mať uzatvorený pracovnoprávny vzťah podľa Zákonníka práce s odborným personálom a realizovať ucelený vzdelávací projekt, ktorý naplňa cieľ výzvy a cieľ PO 8. REACT-EU Operačného programu ĽZ.

62. Ako sa prejavuje plnenie digitálnej ekonomiky na účely výzvy? Aké konkrétne aktivity musia byť zahrnuté?

63. Pri tematickom zameraní na digitálnu ekonomiku je nevyhnutne, aby bola predmetom rozvoja zručností výlučne práca s nejakým IT nástrojom alebo môže obsahovať aj napr. cudzí jazyk?

64. Musia byť školenia orientované na digitalizáciu?

65. Soft skillove školenia sú oprávnené?

Relevancia musí byť popísaná z pohľadu potrieb zamestnávateľa. Na to neexistuje všeobecná odpoveď alebo návod.

Teoreticky pri rozvoji zručností zamestnancov môže byť vyžadovaná iba práca s nejakým IT nástrojom alebo môže byť obsahovať aj kombináciu s cudzím jazykom, ak ovládanie cudzieho jazyka je nevyhnutné na obsluhu daných technológií.

66. Koľko je stanovený minimálny počet ľudí, ktorí sa budú zúčastňovať jedného školenia?

67. Aký je max. počet zamestnancov, ktorým môže zamestnávateľ poskytovať školenie?
Musia školiť min. 3 zamestnancov?

68. Sme spoločnosť, ktorá má viacero prevádzok a plánuje vzdelávať 3 zamestnancov (po jednom na prevádzke). Lektor by k daným zamestnancom dochádzal jednotlivo. (traja zamestnanci v skupine, školení individuálne na rôznych prevádzkach samostatne) Bude aktivita vzdelávania oprávnená?

V podmienke č. 23 je určené, že výdavky pre 1 osobu na pozícii inštruktor / majster a lektor je podmienená minimálnym počtom troch školených účastníkov. V prípade, ak je počet účastníkov nižší ako 3 osoby, výška príspevku sa alikvotne kráti. Zároveň je zadaná minimálna výška príspevku na projekt, preto je potrebný individuálny prepočet u každého žiadateľa. Maximálny počet nie je stanovený.

Pozn.: V prípade, ak plánuje zamestnávateľ rozvíjať rovnaké pracovné zručnosti trom zamestnancom v skupine ale individuálnym spôsobom na rôznych samostatných prevádzkach, výška príspevku na odborný personál (inštruktora/majstra/lektora) bude za všetkých troch účastníkov v maximálnej výške podľa tabuľky 1.

69. Počet 80 hodín prípravy na vzdelávanie je plánovaný na celú dĺžku realizácie projektu?
Pri realizovaní viacerých kurzov, ktoré sa v projekte neopakujú je možné opäť realizovať prípravu v trvaní 80 hodín?

Počet hodín prípravy je oprávnený v pomere 1:2, maximálne v rozsahu 80 hodín prípravy a viaže sa na vzdelávaciu aktivitu. V prípade rozdielnych vzdelávacích aktivít realizovaných v jednom projekte, je príprava oprávnená pre každú z nich, musí však ísť o tematicky rozdielne vzdelávanie a nie o príbuzné vzdelávanie (napr. nesmie ísť o pokračujúce moduly I, II, III vzdelávania pre konkrétnu výrobnú technológiu).

70. Umožňuje výzva, aby zamestnanec absolvoval viacero kurzov (obsahovo rozdielne kurzy) u toho istého zamestnávateľa?

71. Ak máme viacero projektov napríklad digitalizácia účtovníctva ako jeden projekt a aj potreba využívania výpočtovej techniky pri komunikácii so zákazníkom a vypracovania finančných analýz prostredníctvom výpočtovej techniky ako druhý projekt, je možné toto dať do jednej žiadosti a bude sa to posudzovať separátne (teda jeden projekt sa môže schváliť a jeden napríklad nie) alebo si musí žiadateľ vybrať jeden z týchto projektov, alebo môže urobiť z nich jeden ucelený projekt ?

72. V rámci podaktivít je možné realizovať napr. 2 a viac vzdelávacích aktivít? Je možná účasť jedného zamestnanca na viacerých vzdelávacích aktivitách , kto budú na seba nadväzovať?

Vzdelávacia aktivita zameraná na rozvoj zručností zamestnancov má tvoriť ucelený projekt pre zamestnávateľa v danom sektore/odvetví hospodárstva v rámci ktorého bude ako žiadateľ oprávnený realizovať rozvoj zručností zamestnancov. V rámci projektu je možné organizovať

viac tematicky rozdielnych modulov rozvoja zručností, ktoré nemusia byť povinné pre všetkých vybraných zamestnancov.

V časti 1.6 výzvy je uvedené, že v rámci výzvy môže žiadateľ, ktorý školí vlastných zamestnancov predložiť iba jednu žiadosť o NFP.

73. Podaktivita 1 má stanovenú max. dĺžku trvania 50h na mesiac, alebo počas celého trvania projektu?

74. Podaktivitu 1 - Výber a prípravu zamestnancov má na starosti odborný pracovník pre oblasť vzdelávania. Na túto aktivitu je vyčlenených 40 hodín. Čiže táto pozícia je len na 40 hodín a len túto aktivitu môže vykonávať 40 hodín a následne môže vykonávať ďalšie činnosti ?

Dĺžka trvania podaktivity maximálne v rozsahu 40 hodín alebo 50 hodín je stanovená pre danú pozíciu na celý projekt.

75. Ak je v cieľoch výzvy uvedené, že aktivity sú zamerané na zvyšovanie zručností na zabezpečenie kvalifikovanej pracovnej sily.. na prac. miestach obnovujúceho sa trhu práce. Týka sa tento cieľ aj pri zamestnancov, ktorí budú pracovať po spustení novej prevádzky – novej technológie?

Áno, ak budú mať zamestnanci novej prevádzky uzatvorený so žiadateľom pracovnoprávny vzťah podľa Zákonníka práce.

76. Aké parametre sú na posúdenie ktoré vzdelávanie IKT je základné?

V princípe platí, že základné vzdelávanie pre IKT, bežné dostupné na trhu (napr. základy práce s MS Office, MS Word, MS Excel) nie sú výzvou podporované. Tieto sú dostupné individuálne cez projekty Úradov práce. Podpora z výzvy je zameraná na rozvoj doterajších, ktorý bude tvoriť pre danú profesiu pridanú hodnotu v súlade s cieľom výzvy a PO 8 REACT-EÚ OP ĽZ. Pozri aj ostatné odpovede na otázky v tejto téme.

77. Lektor a majster/inštruktor môžu školíť súbežne na jednej hodine ? Alebo každý musí školíť zvlášť?

Každý musí vykonávať aktivity zamerané na rozvoj zručností zamestnancov osobitne. Nemôžu vykonávať dvaja tú istú činnosť súčasne pre rovnakých zamestnancov v rovnakom čase. Odporúčame plánovať časovú realizáciu aktivít oddelene.

78. Je možné dizajnovať projekt aj na čiastočný pracovný úväzok?
Áno.

79. Je určený maximálny rozsah hodín na činnosti riadenia projektu, teda koľko hodín činnosti projektového resp. finančného manažéra bude oprávneným výdavkom?

Činnosť projektového a finančného manažéra je oprávnená počas doby realizácie projektu.

Upozorňujeme na skutočnosť, že výdavky týkajúce sa výkonu práce sú však limitované rozsahom práce maximálne 12 hodín/deň (okrem pracovnej činnosti/výkonu práce vyžadujúcej nerovnomerné rozvrhnutie týždenného pracovného času) za všetky pracovné úväzky osoby kumulatívne u jedného zamestnávateľa, t. j. za všetky pracovné pomery, dohody mimo pracovného pomeru a štátnozamestnanecký pomer, pričom odpracované hodiny sa nesmú prekrývať a nie je možné, aby mal vykázanú vykonanú prácu uhradenú súčasne aj z iného zdroja. Zároveň musí byť dodržané ustanovenie článku 6 písm. b) Smernica Európskeho parlamentu a rady 2003/88/ES, že priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín a ustanovenia §85 a §85a Zákonníka práce. Bližší popis je uvedený v prílohe č. 1 výzvy - Príručke pre žiadateľa o nenávratný finančný príspevok.

80. Je oprávnený projekt (resp. žiadateľ) pre vzdelávanie zamestnancov, ktoré bude zabezpečovať materská firma (žadateľ NFP - veľký podnik) pre svojich vlastných zamestnancov a súčasne aj ďalších zamestnancov jej dcérskych spoločností, v ktorých ma materská firma podiel väčší ako 50 % (tzv. prepojené firmy)?

Ak žiadateľ ako materská firma v danej oblasti poskytne súčasne rozvoj zručností vlastným zamestnancom aj zamestnancom svojich dcérskych spoločností s rovnakým zameraním, môže predložiť ŽoNFP. Odporúčame jasne v častiach 7. ŽoNFP popísať a odôvodniť potrebu realizácie rozvoja zručností, spôsob realizácie a očakávanú zmenu v zručnostiach zamestnancov po absolvovaní vzdelávacej aktivity v súlade s cieľom a zameraním výzvy (náprava dôsledkov krízy spojennej s pandemiou COVID-19 a prechodom na automatizáciu, informatizáciu, digitálnu a zelenú ekonomiku).

Oprávnený žiadateľ vychádza priamo zo schémy štátnej pomoci na podporu vzdelávania zamestnancov u zamestnávateľa, článku E. bodu 5 a to nasledovne: „*Viaceré oddelené právne subjekty, ktoré majú kontrolné podiely a iné funkčné, hospodárske a organizačné prepojenie, možno na účely uplatnenia tejto schémy pokladať za subjekty tvoriace jednu hospodársku jednotku. Táto hospodárska jednotka sa potom pokladá za relevantný podnik, teda prijímateľa pomoci*“.

81. Sú oprávnenou vzdelávacou aktivitou jemné zručnosti stredného manažmentu (komunikácia, motivácia, zvládanie konfliktov..)?

Posúdenie oprávnenosti zvoleného zamerania aktivity patrí do pôsobnosti odborných hodnotiteľov DOP. Oprávnené sú aktivity, ktoré splnia cieľ výzvy. Odporúčame popísať a odôvodniť potrebu realizácie rozvoja zručností, cieľ, ktorý chce dosiahnuť žiadateľ tak, aby

bol v súlade s podporou nápravy dôsledkov krízy spojenej s pandémiou COVID-19 a prechodom na automatizáciu, informatizáciu, digitálnu a zelenú ekonomiku.

82. V rámci investičného rozvoja firmy (zakúpenie nových technológií) je potrebné od dodávateľa danej technológie zabezpečiť aj zaškolenie odborných pracovníkov žiadateľa - sú takéto aktivity oprávnenými v rámci predmetnej výzvy?

Rozvoj zručností zamestnancov prispievajúcich k prechodu na novú technológiu u zamestnávateľa je výzvou podporovaný. Podpora sa neposkytuje na základné zaškolenie odborného personálu na obsluhu novej technológie dodávateľom v rámci jej kúpy a prevzatia alebo v rámci záruky od dodávateľa, ktoré je súčasťou dodania technológie.

83. Externá firma vzdeláva našich interných zamestnancov z dôvodu, že naši interní zamestnanci sa stanu inštruktormi/majstrami (externá firma je zahraničná, komunikačný jazyk je angličtina, naši interní zamestnanci, ktorí budú inštruktori/majstri ovládajú angličtinu). Následne budú rozvíjať zručnosti našich ostatných interných zamestnancov ale už v slovenskom jazyku. Je možné zaradiť do oprávnených výdavkov náklady na zamestnancov školených na budúcich inštruktorov/majstrov počas ich účasti na zaškolení externým zahraničným lektorom v angličtine. Samozrejme náklad externého zahraničného lektora nebude oprávnený.

Táto podpora nie je oprávnená - školenie odborného personálu na obsluhu novej technológie od jej dodávateľa v rámci kúpy a prevzatia alebo v rámci záruky od dodávateľa, ktoré je súčasťou dodania technológie.

Oprávnenosť odborného personálu

84. Lektor musí mať kurz alebo stačí že spĺňa odbornosť, prax a vzdelanie?

Požadované kvalifikačné podmienky a prax pre lektora sú popísané v podmienke poskytnutia príspevku č.23.: VŠ min. I. stupeň, lektorské zručnosti, prax min. 2 roky v danom odbore, pre ktorý sa účastník pripravuje. Získanie lektorských zručností podlieha kurzu, resp. nadobudnutiu počas štúdia. Skutočnosť získania lektorských zručností bude uvedená v štruktúrovanom životopise.

85. Môže mať odborný personál projektu kumulatívnu pozíciu ? Napríklad lektor bude okrem školení vykonávať aj administratívu v rámci projektu?

86. Môže byť osoba vykonávajúca pracovnú pozíciu projektový manažér súčasne zamestnaná aj v inom projekte financovanom z EÚ?

87. Je možné, aby bol lektor zamestnaný na dohodu u dvoch zamestnávateľov, ktorý sa zapoja do výzvy? T.j. na jedného lektora budú uplatňovať mzdové výdavky z tejto výzvy viacerí zamestnávatelia.

Výzva nevyklučuje kumulované pracovné pozície v projekte, ani vykonávanie prác v rámci viacerých projektov.

Pracovné úväzky osôb pracujúcich na projekte sa ale nesmú neprekrývať, nie je prípustné, aby bol zamestnanec platený súčasne za rovnakú činnosť vykonávanú v tom istom čase, resp. za rovnaké výstupy viackrát, čo sa zabezpečuje prostredníctvom výkazov práce. Výdavky, ktoré sa vzťahujú na tieto pracovné výkazy budú vylúčené z financovania v rámci všetkých projektov, v ktorých sa prekrývanie identifikuje, pričom nie je podstatné, na základe akého zmluvného vzťahu osoba pracovala.

Pre každú pracovnú pozíciu musia byť však dodržané stanovené podmienky, t.j. splnené kvalifikačné podmienky a prax pre podporené pracovné pozície, neprekrývanie sa výdavkov a dodržania povoleného limitu na rozsah práce za všetky pracovné úväzky osoby kumulatívne u jedného zamestnávateľa.

Za neoprávnené sa budú považovať výdavky v prípade identifikácie prekrývania sa pracovného času zamestnanca žiadateľa pracujúceho na dvoch alebo viacerých projektoch (vrátane prípadu jedného projektu s viacerými pozíciami v rámci toho istého projektu alebo v prípade viacerých zmluvných vzťahov pre výkon práce pre projekt a mimo projektov) spolufinancovaných z prostriedkov EŠIF, resp. z iných programov EÚ alebo vnútroštátnych programov SR, resp. pri zistení vykonávania činnosti nefinancovanej z prostriedkov EŠIF. Neprekrývanie vykonávaných činností sa zabezpečuje prostredníctvom výkazov práce.

Výdavky týkajúce sa výkonu práce sú limitované rozsahom práce maximálne 12 hodín/deň (okrem pracovnej činnosti/výkonu práce vyžadujúcej nerovnomerné rozvrhnutie týždenného pracovného času) za všetky pracovné úväzky osoby kumulatívne u jedného zamestnávateľa, t. j. za všetky pracovné pomery, dohody mimo pracovného pomeru a štátnozamestnanecký pomer, pričom odpracované hodiny sa nesmú prekrývať a nie je možné, aby mal vykázanú vykonanú prácu uhradenú súčasne aj z iného zdroja. Zároveň musí byť dodržané ustanovenie článku 6 písm. b) Smernica Európskeho parlamentu a rady 2003/88/ES, že priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín a ustanovenia §85 a §85a Zákonníka práce. Bližší popis je uvedený v prílohe č. 1 výzvy - Príručke pre žiadateľa o nenávratný finančný príspevok.

88. Kde sú uvedené stanovené kvalifikačné podmienky pre odborný personál?

89. Môže školiacu aktivitu zameranú na praktické školenie zamestnancov rozrábky mäsa a výroby mäsových výrobkov vykonávať osoba, ktorá má ukončené úplné stredné odborné vzdelanie v obore kuchár-čaišník ale má prax v obore mäsiar-údenár 15 rokov?

90. Aké sú podmienky vzdelania pre osobu, ktorá bude uskutočňovať vzdelávanie zamestnancov?

Požadované kvalifikačné podmienky a prax odborného personálu pre podporované pozície osôb, ktorý bude pracovať so zamestnancami ako cieľovou skupinou projektu sú stanovené v tabuľke č. 1 v rámci podmienky poskytnutia príspevku č.23 – Podmienka, že výdavky projektu sú oprávnené. Požadované kvalifikačné podmienky a prax pre osoby vykonávajúce riadenie projektu sú uvedené v tabuľke č. 2 predmetnej podmienky poskytnutia príspevku

91. Sme veľký podnik, ale nedisponujeme internými lektormi a školiteľmi, všetky školenia nám robia externé firmy. Bude oprávnený výdavok aj keď budú školiteľmi našich interných zamestnancov?
92. Je možné realizovať vzdelávaciu aktivitu externým dodávateľom, resp. je možné absolvovať akreditovaný kurz účastníkom projektu?
93. Dobrý deň, školenie externou firmou pre súčasných alebo nových zamestnancov vôbec nie je možné? Školenia musia byť realizované vždy iba s interným zamestnancom?
94. Odborný personál - lektor, odborní pracovníci, inštruktor musia byť z vlastných zdrojov alebo môže žiadateľ zamestnať externistov iba na dobu počas realizácie projektu?
95. Interné vzdelávanie môže byť realizované aj internými zamestnancami a tým si uplatňovať aj náhradu ich mzdy?
96. Ak by sa zamestnanci zúčastnili na kurze vykonanom externou organizáciou, tak bude preplatených 40%? alebo 100% sumy tohto konkrétneho externého kurzu/školenia?

Školenie zamestnancov dodávateľsky externými vzdelávacími subjektami ako služba nie je touto výzvou podporované. V rámci podmienky poskytnutia príspevku č. 23 sú oprávnené mzdové výdavky vynaložené na interný odborný personál projektu pre pozície inštruktor / majster, lektor. Odborný personál môže byť vyčlenený pre vzdelávacie aktivity projektu z radov vlastných zamestnancov (pri splnení stanovených kvalifikačných a odborných predpokladov) alebo chýbajúci odborný personál si môže zamestnávateľ zabezpečiť formou pracovnoprávných vzťahov v zmysle Zákonníka práce.

97. Je možné uzatvoriť dohodu o vykonaní práce/pracovnej činnosti resp. inú obdobnú dohodu/zmluvu s externistami?
98. Externé školenie nie je oprávnené , ale ak s externým školiteľom uzatvorím dohodu o prac. činnosti - je to už v poriadku? Môže byť zamestnaný iba počas realizácie projektu?

99. Podaktivita č. 1 – predpokladáme, že len jeden odborný pracovník bude pracovať na Výbere a príprave zamestnancov pre všetky firmy, ktorých zamestnanci budú účastníkmi. Bude to nami určený zamestnanec nášho združenia, alebo môže byť aj na dohodu odborník z niektorej firmy, ktorých zamestnanci sa budú zúčastňovať vzdelávania?

100. Môžem prijať do TPP lektora, na novovytvorené miesto lektora ?
Platený bude z projektu?

Áno, v prípade zamestnávania odborného personálu pre účel realizácie projektu podľa tejto výzvy sú oprávnené iba nasledovné formy pracovnoprávných vzťahov:

A. Pracovný pomer:

Fyzické osoby, ktoré majú uzatvorený pracovný pomer podľa Zákonníka práce alebo obdobný pracovný vzťah (zamestnanci v štátnej a vo verejnej službe) a ktorí pracujú na projekte

- počas celého ustanoveného týždenného pracovného času/ kratšieho pracovného času, alebo
- iba časť svojho ustanoveného týždenného pracovného času/ kratšieho pracovného času (pričom je pracovný čas zamestnanca je rozdelený na aktivity pre projekt a na aktivity mimo projektu).

Ak zamestnanec pracuje na projekte iba určitý pracovný čas, v tomto prípade sú oprávnené mzdové výdavky pomerné podľa skutočne odpracovaného času na projekte.

B. Práce vykonávané mimo pracovného pomeru:

Fyzické osoby, ktoré majú uzatvorené dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, upravené v § 223 až § 226, § 228a Zákonníka práce. Iné obdobné dohody/zmluvy nie sú akceptované.

Oprávneným výdavkom je hrubá mesačná mzda, resp. hrubá hodinová odmena, odborného personálu na podporovaných pozíciách pracujúcich na ustanovený týždenný pracovný čas (UPČ) iba do výšky uvedenej v tabuľke 1. v rámci podmienky poskytnutia príspevku č. 23 V prípade kratšieho pracovného času sa hrubá mzda prepočíta proporcionálne. Žiadateľ / prijímateľ môže reálne vyplácať aj vyššiu mzdu / odmenu, ale oprávnená z projektu bude maximálna suma v stanovenej výške podľa tabuľky 1.

101. Môže vykonávať teoretické resp. praktické vzdelávanie zamestnancov iný interný zamestnanec žiadateľa počas svojej pracovnej doby, alebo ho musí vykonávať nad rámec trvalého pracovného pomeru?

Predpokladáme, že rozvoj zručností zamestnancov bude prebiehať počas pracovnej doby zamestnancov, preto aj iný interný zamestnanec zaradený do projektu ako odborný personál bude pracovať s účastníkmi rozvoja zručností v rovnakom čase.

102. Interná lektorka má VŠ diplom z Ukrajiny. Spĺňa kvalifikačné požiadavky na lektorku. Bude jej uznaný diplom?

Požadované kvalifikačné podmienky a prax pre odborný personál sú stanovené v podmienke poskytnutia príspevku č. 23. V prípade ukončeného vzdelania zo zahraničia a získania zahraničného dokladu o vzdelaní musí predložiť jeho oficiálne uznanie v SR. Úlohy súvisiace s uznávaním zahraničného dokladu o vzdelaní alebo odbornej kvalifikácie vykonáva **Stredisko na uznávanie dokladov o vzdelaní (SUDV)** v rámci Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR

103. Lektor nemôže mať dohodu o vykonaní práce nakoľko, účastník má byť odškolený počas 440 hod. a Zákonník práce umožňuje lektorovi iba 350 hod. v kalendárnom roku.

104. Ak sa bude realizovať školenie cez roky 2022/2023, je možné školiteľ na dohodu o vykonaní práce aj 440 hodín?

V prípade, ak zamestnávateľovi vznikne v projekte potreba vykonávania iba činnosti lektora v rámci odborného personálu na plných 440 hod. v rámci jedného kalendárneho roka, odporúčame plánovať a využiť uzatvorenie pracovného pomeru s lektorom na kratší pracovný čas v zmysle podmienok Zákonníka práce.

Ak sa bude realizovať projekt čiastočne v roku 2022 aj v roku 2023 je možné uplatniť za každý kalendárny rok maximálne 350 odpracovaných hodín na dohodu o vykonaní práce.

105. Musí mať lektor uzatvorený pracovný pomer v čase podania žiadosti o NFP?

106. PM a FM už musí byť v pracovnom pomere v čase podania žiadosti? Keď ešte žiadateľ nevie, či bude žiadosť o NFP schválená? Predpokladám, že až v čase podpísania zmluvy o NFP musí byť PM a FM v pracovnom pomere.

Pracovnoprávny vzťah/dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovnej činnosti podľa Zákonníka práce musí mať odborný personál uzatvorený so žiadateľom v čase vstupu do projektu. Personál na riadenie projektu najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmluvy o realizácii projektu.

107. Je podmienkou mať v rámci projektu obsadené obidve pracovné pozície Projektového aj Finančného manažéra?

Môže ísť aj o kombinovanú pracovnú pozíciu, avšak musia byť zabezpečené činnosti pre realizáciu projektu zadané v tabuľke 2 podmienky č. 23 vo výzve tak, aby nebola ohrozená realizácia projektu. Personál pre riadenie projektu musí plniť všetky podmienky vyplývajúce zo zmluvy vo vzťahu k žiadosti, platbám, monitorovaniu, cieľom a pod.. Zároveň dávame do pozornosti skutočnosť, že mzdové výdavky na riadenie projektu tvoria základňu pre výpočet stanovenej paušálnej sadzby v projekte.

108. Ak je konateľom jedna osoba a tá bude vykonávať funkciu lektora, je potrebné aby bola vytvorená pozícia prokuristu, ktorý bude odsúhlasovať projekt?
109. Môže školiacu aktivitu zameranú na praktické školenie vykonávať jeden z konateľov spoločnosti ?
110. Môže byť projektový a finančný manažér konateľ spoločnosti, keď má skúsenosti s riadením projektov? Má spoločníka, takže sa nejedná o jednoosobovú spoločnosť.

Odborný personál / personál na riadenie projektu má na jednotlivé pozície stanovené požadované kvalifikačné podmienky a prax. Pokiaľ sú tieto splnené, súbeh funkcie konateľa a pracovného pomeru v tej istej spoločnosti sa riadi Obchodným zákonníkom versus Zákonníkom práce. Ak konateľ ako fyzická uzavrie so spoločnosťou pracovnoprávnú zmluvu - pracovný pomer, resp. práce vykonávané mimopracovného pomeru (obsahom musia byť iné činnosti ako mu vyplývajú z funkcie konateľa), je potrebné postupovať podľa Zákonníka práce.

Upozorňujeme však na pravidlo, ktoré je stanovené v Príručke pre žiadateľa v časti 4.7.1.1.1 Osobitosti oprávnenosti vybraných typov výdavkov - Osobné výdavky zamestnanca: „V prípade pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca, ktorý je aj štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu, dohodne podmienky výkonu práce v pracovnej zmluve alebo v dohode mimopracovného pomeru orgán alebo právnická osoba, ktorá ho ako štatutárny orgán ustanovila. Žiadateľ/prijímateľ je povinný predložiť doklad preukazujúci akým spôsobom a ako boli tieto podmienky dohodnuté (napr. zápisnica, záznam podpísaný štatutárnym orgánom a požadovaným počtom osôb tvoriacich orgán, ktorý štatutárny orgán ustanovil), ako aj to, akým spôsobom a kým bude schvaľovaná vykonaná práca.

Z dôvodu zachovania kontrolného prostredia je pre splnenie kritéria oprávnenosti potrebné, aby bol zachovaný prvok závislej práce, a teda splnenie najmä podmienky, že osoba ktorá pracovnú činnosť vykonáva nebola tou istou osobou, ktorá aj kontroluje na úrovni žiadateľa/prijímateľa vykonávanie tejto činnosti. Ak je pracovnoprávny vzťah uzatvorený tou istou osobou ako zamestnancom aj ako zamestnávateľom, najmä v prípadoch, ak je uvedená osoba jediným štatutárnym orgánom, pričom zároveň táto osoba predstavuje aj najvyšší orgán právnickej osoby (napr. spoločnosť s ručením obmedzeným s jediným spoločníkom, ktorý je zároveň aj jediným konateľom a tento spoločník vykonáva aj pôsobnosť valného zhromaždenia), výdavky vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu sú neoprávnené.“

Oprávnenosť výdavkov

111. Ak ide o organizáciu, v ktorej mzda jej zamestnancov sa neodvíja od stupňov náročnosti práce v zmysle Zákonníka práce, ale podľa určených tarifných platových tried verejnej správy, aké sumy máme uviesť do výpočtu v rozpočte tejto položky ?

V prípade, ak sa mesačná mzda odvíja od odmeňovania podľa osobitného predpisu (napr. Zákona o verejnej službe/Zákona o štátnej službe), do rozpočtu sa uvedie celková cena práce,

ktorá je vypočítaná ako súčet hrubej minimálnej mesačnej mzdy a povinných odvodov zamestnávateľa za zamestnanca hradených do sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní. Žiadateľ/ prijímateľ môže mať reálne vyššie mzdové výdavky na zamestnancov počas ich účasti na vzdelávacej aktivite zameranej na rozvoj zručností, z projektu je oprávnený príspevok na náhradu časti mzdových výdavkov.

112. Oprávnený rozsah hodín pre činnosť odborného pracovníka pre oblasť vzdelávania a rozvoja zamestnancov v rámci podaktivity 1 je v rozsahu maximálne 40 hodín ak zamestnávateľ bude školiť 49 osôb. Ako bude posudzovaná táto mzda ak zamestnáme zamestnanca len na túto pozíciu na TPP?

Odporúčame pre túto pozíciu využiť súčasných zamestnancov a uzatvoriť dodatok k prac. zmluve na práce pre projekt alebo prijať zamestnanca na práce vykonávané mimo prac. pomeru v zmysle Zákonníka práce. Odborný pracovník pre výber a prípravu zamestnancov by mal byť zamestnanec, ktorý už pracuje vo firme/subjekte a pozná vzdelávacie potreby zamestnancov (napr. personalista, pracovník pre rozvoj ľudských zdrojov a pod.). Ak bude vykonávať v rámci svojej prac. činnosti určitý čas výber zamestnancov do projektu, oprávnenými výdavkami z projektu sú mzdové výdavky za max. za 40 hodín, ktoré odpracoval pre projekt. Ak bude činnosť vykonávať dohodár, oprávnený je stanovený relevantný rozsah hodín – v podmienke poskytnutia príspevku č. 13 a CCP vypočítaná z maximálnej hrubej hodinovej odmeny uvedenej v tabuľke 1 podmienke poskytnutia príspevku č. 23.

113. Hrubá minimálna hodinová/mesačná mzda pre účastníka školenia je limitovaná nejakým spôsobom? Napr. hrubá hodinová mzda pre zamestnanca vyplývajúca z jeho mzdy je vo výške 6,55€/hodinu, stupeň náročnosti pre pracovnú pozíciu je 2, a tam hodinová minimálna mzda je určená 4,379€ - ktorá suma bude predmetom akceptácie pre potreby projektu?

Výška príspevku pre jednotlivých účastníkov vzdelávacích aktivít je na úrovni celkovej ceny práce, v sume súčtu hrubej minimálnej mesačnej/hodinovej mzdy a povinných odvodov zamestnávateľa za zamestnanca hradených do sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní. Podľa stupňov náročnosti príslušného pracovného miesta sa môže postupovať, len ak je to relevantné a žiadateľ to bude vedieť preukázať (napr. záväzným vnútorným predpisom organizácie alebo to má zamestnanec stanovené v platovom výmere). V opačnom prípade platí základná hodinová/mesačná minimálna mzda.

Upozorňujeme na zmenu Výzvy č. 1, ktorá upravuje výpočet oprávnených mzdových výdavkov ...

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/esf/op-ludske-zdroje/vyzvy-2022/rozvoj-zrucnosti-podporu-trhu-prace/zmena-vyzvy/zmena-c-1-vyzva-rozvoj-zrucnosti-podporu-trhu-prace.pdf>

114. Po prijatí lektora na novovytvorené miesto do TPP bude platený z projektu?

Áno, počas realizácie projektu sú oprávnené mzdové výdavky na podporované pozície odborných pracovníkov, kam patrí lektor, vo výške celkovej ceny práce, pričom podmienka poskytnutia príspevku č. 23 stanovuje v tabuľke č. 1 maximálnu oprávnenú hrubú mesačnú mzdu / prípadne hrubú hodinovú odmenu v stanovenej výške.

115. Je možné navýšiť maximálnu výšku príspevku na celkovú cenu práce na mzdy zamestnancov, počas ich priamej účasti na vzdelávacej aktivite zameranej na rozvoj zručností, na úroveň reálnych výdavkov na ich mzdy v prípade, ak by ich zamestnávateľ preukazoval potrebnými dokladmi pri žiadosti o platbu? Minimálna mzda aj v najvyššom stupni náročnosti je oproti priemernej mzde cca len polovičným príspevkom (ak vôbec) k reálne vyplatenej mzde zamestnanca, ktorý počas vzdelávania neposkytuje zamestnávateľovi potrebný výkon.

Riadiaci orgán v súčasnosti nemá k dispozícii iný objektivizačný nástroj, ktorým by žiadateľom/prijímateľom zabezpečoval primeranosť výšky náhrady na mzdy účastníkom vzdelávacích aktivít zameraných na rozvoj ich zručností. Z Operačného programu Ľudské zdroje sú zamestnávateľom poskytované príspevky na vynaložené mzdové výdavky na zamestnanca. Žiadateľ/prijímateľ môže reálne vyplácať vyššiu mzdu, ale oprávnená z projektu bude maximálna suma celkovej ceny práce v stanovenej výške.

116. V prípade, že projekt bude pokračovať v roku 2023, bude sa príspevok určený na náhradu časti mzdových výdavkov na zamestnancov počas účasti na rozvoji zručností odvíjať od sumy zákonom stanovenej hrubej mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2023, alebo bude počas celej doby realizácie projektu v sume určenej na rok 2022 ?
117. Nárast hrubej mesačnej minimálnej mzdy od 1.1.2023, ktorý v čase podania ŽoNFP nebude známy, bude upravený následne dodatkom ? Alebo ako ho navrhujete premietnuť do predkladaného rozpočtu?
118. Ak bude oprávnené zvýšenie výšky mesačnej minimálnej mzdy v roku 2023 a my budeme mať už zazmluvnenú určitú výšku NFP v roku 2022 bez jej plánovaného zvýšenia, je možné meniť a navyšovať schválenú výšku NFP dodatočne?

Výzva bude upravená tak, aby bola výška mesačnej minimálnej mzdy uplatniteľná v sume podľa predbežného výpočtu v zmysle zákona o min. mzde na rok 2023, aby si mohli žiadatelia uplatniť toto navýšenie v žiadosti o NFP, nakoľko zvýšenie požadovaného NFP po predložení žiadosti už nie je možné. Odporúčame žiadateľom počkať na zmenu výzvy, ktorá bude zverejnená na webovom sídle výzvy.

119. V prípade lektora na pracovnú zmluvu budú oprávnené výdavky za dovolenku a sviatky? Nakoľko počas sviatkov mal školiť ale tým, že pripadol na daný deň sviatkov, školiť nemohol. Rovnako sa táto otázka týka aj zamestnanca – účastníka ?

Výdavky lektora sú oprávnené za reálny výkon aktivít s cieľovou skupinou a pre projekt. Neodporúčame žiadateľom plánovať v harmonograme projektu realizáciu aktivít pre projekt počas dovolenky a sviatkov, výdavky môžu byť posúdené ako neoprávnené. Objem a rozsah práce v pracovnom výkaze musia zodpovedať skutočne vykonanej práci v rámci vykazovaného obdobia a musia byť v súlade s evidenciou odpracovaného času u prijímateľa. Bližšie informácie sú uvedené v aktuálnej Príručke pre prijímateľa DOP, PO 2014-2020 pre PO 2,3,4 a 8 OP LZ zverejnenej na webovom sídle poskytovateľa.

Príspevok určený na náhradu časti mzdových výdavkov na zamestnancov je oprávnený počas ich priamej účasti na vzdelávaní.

120. Sú oprávnené výdavky na príspevok na celkovú cenu práce na mzdy zamestnancov, len počas ich účasti na vzdelávacej aktivite zameranej na rozvoj ich zručností?

Áno.

121. Ak pre školenie potrebujem kúpiť notebook a informačný program pre programovanie obrábacích strojov, budú tieto náklady pokryté vo výške 40%?

122. Ak pre školenie zamestnancov potrebujem kúpiť obrábací CNC stroj, budú tieto náklady oprávnené zo 40% paušálu na ostatné výdavky projektu?

123. Je možné v rámci 40% paušálu na ostatné výdavky projektu zakúpiť drvič na stavebný odpad ? Sme stavebná spoločnosť, ktorá pod náporom zmeny legislatívy a pravidiel pre nakladanie so stavebným odpadom musí modernizovať spôsob nakladania s odpadom. V rámci výzvy chceme realizovať školenie zamerané na nakladanie s odpadom podľa zmien v legislatíve a aplikovať ho na drvenie, recykláciu a opätovné použitie v stavebníctve vybraných prúdov odpadov. Školenie bude pre ako stavbyvedúcich tak pre robotníkov.

Paušálna sadzba 40% je určená na pokrytie ostatných nákladov projektu, pričom tieto náklady musia súvisieť a byť nevyhnutné pre realizáciu projektu. Zároveň platí, že oprávnené sú tie výdavky, ktoré sa nachádzajú v riadiacej dokumentácii pre OP LZ (Príručka pre žiadateľ pre PO 2,3,4, a8 a Príručka pre prijímateľa pre DOP pre PO 2,3,4 a 8).

Pri aplikácii uvedenej paušálnej sadzby v rámci projektu nie je potrebné odôvodniť skutočné náklady v uvedenej kategórii výdavkov pri predkladaní ŽoNFP. Oprávnené výdavky zaradené do skupiny výdavkov 903 - Paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu nie je potrebné dokladovať žiadnou podpornou dokumentáciou ani v rámci čerpania týchto oprávnených výdavkov počas implementácie schváleného projektu. Je však potrebné dodržať stanovený percentuálny limit vo výzve pre túto skupinu oprávnených výdavkov vo výške 40% z oprávnených priamych nákladov na zamestnancov (okrem príspevkov na mzdy účastníkov počas ich priamej účasti na rozvoji zručností).

Zjednodušené vykazovanie nákladov zároveň neznamená zrušenie povinnosti plne dodržiavať všetky ostatné uplatniteľné právne predpisy EÚ a vnútroštátne právne predpisy SR.

124. Správne chápeme, že 40% paušál na nepriame náklady, rátame z Oprávnených výdavkov na odborného pracovníka pre oblasť vzdelávania, inštruktorov, majstrov, či lektorov a projektového a finančného manažéra. Mzdové náklady zamestnancov – účastníkov z jednotlivých firiem sa nezarátavajú do Jednotkovej ceny pre výpočet % Paušálnej sadzby na ostatné výdavky?

Áno. Stanovená paušálna sadzba je určená na pokrytie ostatných oprávnených výdavkov vo výške 40% oprávnených priamych nákladov na zamestnancov v zmysle Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1303/2013, čl. 68b ods.1. Základňa pre výpočet paušálnej sadzby je skupina výdavkov 521 okrem náhrady mzdy vyplatenej účastníkom rozvoja zručností.

Implementácia projektu

125. Vykazovanie mzdových výdavkov a vyplácanie zálohy je na mesačnej báze?

Zúčtovanie výdavkov žiadosti o NFP bližšie špecifikuje Príručka pre prijímateľa o NFP. Kapitola 2.3.3 platnej príručky pre prijímateľa obsahuje ustanovenia týkajúce žiadosti o platbu a v kapitole 2.3.4.1 sú uvedené pravidlá preukazovania oprávnenosti výdavkov. V kapitole 2.3.3 je uvedené, že informácia týkajúca sa intervalov predkladania žiadosti o platbu a jej minimálnej výške bude zo strany poskytovateľa oznámená prijímateľovi písomne po nadobudnutí účinnosti zmluvy o poskytnutí NFP.

126. Hodiny minuté na projekt budú dopredu odhadované alebo spätne dokladované? Kedy budú preplatené náklady? Priebežne mesačne? Pred začiatkom projektu? Po ukončení projektu, do 31.12.2023?

Časová oprávnenosť je určená vo výzve. Kapitola 2.3.3 platnej príručky pre prijímateľa obsahuje ustanovenia týkajúce žiadosti o platbu a v kapitole 2.3.4.1 sú uvedené pravidlá preukazovania oprávnenosti výdavkov.

127. Ktorý deň sa považuje za vstup do projektu nakoľko ma hlavná aktivita podaktivitu č.1 a to vyber zamestnanca. Je to deň kedy sa stretol s odborným pracovníkom a ten usúdil, že je potrebné vzdelávanie? Alebo až vstup do podaktivity 1.2., t.j. prvý deň vzdelávania?

Za vstup cieľovej skupiny do projektu sa považuje dátum uvedený v prílohe č. 11 k výzve – POTVRDENIE o zapojení cieľovej skupiny do aktivít projektu v rámci výzvy OPLZ-DOP-2022/8.1.1/ RO-01 s názvom „Rozvoj zručností na podporu trhu práce“

128. Pokiaľ projektový manažér bude pracovať na pracovnú zmluvu alebo dohodu s nerovnomerným rozvrhnutým pracovným časom, t.j. bude pracovať aj cez víkend, má projektový manažér nárok na príplatok cez víkendy, pokiaľ si počas víkendov len dobieha týždenný pracovný fond alebo je to na dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom?

RO postupuje podľa kapitoly 2.7 bod 4 MP CKO č.6. Vo výzve je uvedený text: *Maximálna výška príspevku pre jednotlivých účastníkov vzdelávacích aktivít je na úrovni celkovej ceny práce, t.j. súčtu hrubej minimálnej mesačnej mzdy podľa stupňov náročnosti práce príslušného pracovného miesta, platnej v čase podania ŽoNFP a povinných odvodov zamestnávateľa za zamestnanca hradených do sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní. Príspevok je určený na náhradu časti mzdových výdavkov na zamestnancov počas účasti na vzdelávacej aktivite zameranej na rozvoj zručností. Maximálna výška príspevku sa vzťahuje na zamestnanca v pracovnom pomere dohodnutého na ustanovený týždenný pracovný čas. Ak sa zamestnanec zúčastňuje na vzdelávacej aktivite iba určitý pracovný čas, mzdové výdavky sú oprávnené v pomernej časti podľa skutočnej účasti.*

129. Môže sa projektový manažér nachádzať na pracovisku aj vtedy, ak ostatní zamestnanci nebudú prítomní, t.j. ak zamestnanci cez víkend nepracujú a na pracovisku sa bude projektový manažér nachádzať prípadne sám?

Otázka je irelevantná, oprávnený výdavok je za výkon projektového manažéra.

130. Pokiaľ bude pracovník pre oblasť vzdelávania a rozvoja zamestnancov pracovať počas týždňa a aj cez víkendy bude to v poriadku, pokiaľ splní mesačný pracovný fond? Žiadateľom bude účtovná kancelária, ktorej zamestnanci majú pevný pracovný čas, od pondelka do piatku, t.j. od 7:00 -15:30 hod.

Otázka je irelevantná, oprávnený výdavok je za výkon.

Rozpočet

131. V tabuľke rozpočtu sa uvádza, že majster má oprávnených iba 40 hodín.

132. Prečo sa v prílohe výzvy č. 9 - Rozpočet projektu uvádza, že aj majster/inštruktor majú max. 40 hodín?

Ďakujeme za upozornenie. V súčasnosti sú zlúčené bunky v prílohe č. 9 k výzve upravené.

133. Je možné zverejniť vzorový rozpočet pre prípad, že všetci odborní zamestnanci (lektori, inštruktori,..) budú v projekte zamestnaní na pracovnú zmluvu?

Inštrukcie k vyplneniu sú uvedené v prílohe č. 9 výzvy - Rozpočet projektu s podrobným komentárom. Žiadateľ si z výberu mernej jednotky vyberie relevantnú jednotku, zadá

jednotkovú sumu vybraného odborného personálu podľa podmienky poskytnutia príspevku č. 23, že výdavky projektu sú oprávnené a uvedie počet jednotiek.

Upozorňujeme súčasne na zmenu Výzvy č. 1, ktorá upravuje výpočet k oprávnenosti navýšenia minimálnej mzdy na rok 2023 a precizovanie jednoznačnosti textu podmienky v časti týkajúcej sa riadenia projektu **s dopadom na rozpočet**

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/esf/op-ludske-zdroje/vyzvy-2022/rozvoj-zrucnosti-podporu-trhu-prace/zmena-vyzvy/zmena-c-1-vyzva-rozvoj-zrucnosti-podporu-trhu-prace.pdf>

134. V prílohe č. 9 výzvy Rozpočet projektu s podrobným komentárom v položke Zamestnanec – účastník (náhrada časti mzdových výdavkov v čase a v rozsahu realizácie podaktivít) môžeme uviesť náhradu mzdy všetkých zamestnancov spolu? Alebo treba každého zamestnanca uviesť v samostatnej rozpočtovej položke?

Odporúčame uviesť v položke zamestnanec – účastník všetkých zamestnancov spolu a v podrobnom komentári uviesť vysvetľujúci popis a aplikovaný spôsob výpočtu.

135. Pri stanovení odmeny za lektorovanie v prípade, že lektor je aj zamestnancom a bude lektorskú činnosť vykonávať na dohodu o vykonaní práce mimo svojej hlavnej pracovnej činnosti, môžeme vychádzať z limitu stanoveného vo výzve, alebo treba vychádzať z jeho reálnej mzdy u zamestnávateľa?

136. Momentálne má lektor väčšiu sadzbu na hodinu ako je max. hod sadzba vo výzve. Pokrylo by to aspoň časť našich nákladov. Je to ok?

137. Ak je odmena lektora mimo projektu reálne vyššia hrubá hodinová ako maximálne stanovená vo výzve, preplatí sa len do výšky uvedenej v tabuľke 1? Ak je nižšia ako stanovená vo výzve, preplatí sa do výšky uvedenej v tabuľke 1?

V prípade už existujúceho interného lektora v pracovnom pomere mimo projektu s požadovanou lektorskou činnosťou v pracovnej zmluve a dojednanou mzdou uvedie žiadateľ v rozpočte reálnu celkovú cenu hodinovej odmeny za vykonanú prácu vtedy, ak je jeho odmena mimo projektu vypočítaná nižšia ako je stanovená pre túto pozíciu v tabuľke č. 1 vo výzve. V prípade ak je po prepočte dojednaná rovnaká alebo vyššia celková cena hodinovej odmeny mimo projektu oproti oprávnenej hrubej hodinovej odmene z projektu, žiadateľ do rozpočtu uvedie maximálnu sumu do výšky oprávnenej podľa tabuľky 1 v podmienke poskytnutia príspevku vo výzve č. 23.

138. Aká je výška minimálneho spolufinancovania žiadateľa pri uplatnení pravidla schémy ŠP na podporu vzdelávania zamestnancov u zamestnávateľa?

139. Výška minimálneho spolufinancovania pri uplatnení podmienok štátnej pomoci vychádza priamo zo schémy štátnej pomoci na podporu vzdelávania zamestnancov u zamestnávateľa, článok J. a výzvy v časti 1.4 a to nasledovne: pri 50% intenzite z NFP je povinné spolufinancovanie prijímateľa 50% z vlastných zdrojov (t.j. 50% NFP + 50% prijímateľ) pri zvýšení intenzity o 10% pri znevýhodnenom pracovníkovi je možné zvýšenie na 60% NFP, tzn. povinné spolufinancovania prijímateľa bude 40% z vlastných zdrojov (t.j. 60% NFP + 40% prijímateľ). Chápeme to správne?

140. Je potrebné spolufinancovanie žiadateľa?

Nie, v prípade uplatňovania schémy pomoci de minimis č. 3/2021.

Áno, max do výšky 50% zo zdrojov žiadateľa z celkových oprávnených výdavkov projektu v prípade uplatňovania schémy štátnej pomoci na podporu vzdelávania zamestnancov u zamestnávateľa. Zvýšenie výšky financovania zo zdrojov ESF REACT_EU o 10% závisí od splnenia podmienky pre vzdelávanie poskytované zamestnancom so zdravotným postihnutím alebo znevýhodneným zamestnancom. Zamestnanec so zdravotným postihnutím pre účely poskytnutia pomoci je každá osoba, ktorá je uznaná za osobu so zdravotným postihnutím v súlade s právnymi predpismi SR. Status zamestnanca so zdravotným postihnutím a znevýhodneného zamestnanca je potrebné riadne preukázať.

K uplatneniu spolufinancovania podľa časti 1.4 vo výzve odporúčame žiadateľom podrobne sa oboznámiť podmienkou poskytnutia príspevku č. 18 vo výzve - Podmienky dodržania pravidiel týkajúcich sa štátnej pomoci a vyplývajúce zo schém štátnej pomoci/pomoci de minimis, ktorá v prílohe č. 5 výzvy popisuje bližšie Informácie o podmienkach vyplývajúcich zo schémy štátnej pomoci/pomoci de minimis uplatňovaných vo výzve.

141. V prílohe č. 9 Rozpočet projektu s podrobným komentárom je v položke č.4 s názvom Zamestnanec - účastník uvedená merná jednotka mesiac. Vo výzve je uvedená dĺžka trvania podaktivity2 maximálne 440 hodín pre jedného účastníka. Z toho je zrejmé, že merná jednotka sú hodiny. Podľa mernej jednotky (mesiac), ktorá je uvedená v rozpočte by 440 hodín malo znamenať 2,5 mesiaca. Je to správne takto uvádzať?

142. Ako uvádzať v Prílohe č. 9 Rozpočet projektu počet hodín u cieľovej skupiny, ak je tam uvedená merná jednotka mesiac? To isté sa týka aj riadiaceho tímu, ktorý môže pracovať aj na Dohodu, teda podľa počtu hodín, nie za mesiac.

Odporúčame žiadateľovi, aby si vo formulári Rozpočet projektu s podrobným komentárom, v bunke merná jednotka rozbalil a vybral „hodinu“.

143. V rámci pracovnej pozície Projektového a Finančného manažéra je hodinová sadzba oprávnená len pri DoPČ ? (poznámka č. 17 pod tabuľkou č.2)

Žiadateľ si môže vybrať pre uvedené pracovné pozície buď hodinovú odmenu alebo mesačnú mzdu v závislosti podľa rozsahu plánovaných aktivít. Poznámka pod čiarou informuje o oprávnenej podpore iba cez dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného podľa Zákonníka práce. Iné formy dohôd nie sú akceptovateľné.

144. V rámci vypracovania rozpočtu je otázka, akým spôsobom bude vypočítaný počet jednotiek a jednotková cena, ak by napr. celkový rozsah vzdelávania bol 440 hodín v priebehu 12 mesiacov a toto vzdelávanie by realizovali 2 inštruktori zamestnaní na plný úväzok s hrubou mzdou 1600€ mesačne.

Na uvedenú otázku nevieme podať v rámci takto podanej otázky správnu a kompetentnú odpoveď. Nemáme kompletnú informáciu ako napr.: inštruktori vzdelávajú naraz tú istú cieľovú skupinu, alebo nie, vzdelávajú iný vzdelávací obsah,... uvedené pravidlá si musí stanoviť žiadateľ na základe ním jasne stanovených podmienok a foriem vzdelávania, a až následne bude môcť nastaviť správne rozpočet v súlade s podmienkami výzvy.

145. Rozpočet projektu zostavíme tak, že zarátame aj mzdové náklady zamestnancov – účastníkov z jednotlivých firiem?

Predpokladáme podľa otázky, že ide o žiadateľa v rámci zamestnávateľských asociácií a zväzov, pre ktoré nie je príspevok na mzdu pre jednotlivých účastníkov rozvoja zručností oprávnený. Bližšie informácie sú uvedené v podmienke poskytnutia príspevku č. 23 vo výzve.

Merateľné ukazovatele

146. Čo je potrebné uviesť pri Type závislosti ukazovateľa v rámci povinných merateľných ukazovateľov?

Súčet.

147. Pre dodržanie horizontálnej priority rovnosť mužov a žien je nutné rozdeliť školiacich sa účastníkov v rovnakom pomere?

Záleží na situácii, konkrétnom projekte, skladbe zamestnancov a typu školenia / jeho obsahu, zamerania. Ak sa jedná o podnik s prevahou mužov, prípadne sa jedná o obsahovo zamerané školenie pre potreby napr. technických pracovníkov v ťažkej výrobe, kde pracujú len muži, tak sa školenia zúčastnia muži vo väčšom počte, alebo len samotní muži.

Ak však je dané školenie vhodné aj pre ženy a je potreba aby školenie absolvovali aj ženy, je potrebné im umožniť účasť na tomto školení. A naopak, v prípade, že sa jedná o podnik s väčším počtom zamestnaných žien.

Danú situáciu je následne potrebné vysvetliť v monitorovacej správe, prečo sa muži, zúčastnili školenia vo väčšom počte ako ženy a naopak, prípadne sa nezúčastnili vôbec.

Nakoľko v danej výzve je oprávneným nákladom refundácia mzdy, pre dodržanie **horizontálneho princípu rovnosť mužov a žien** je potrebné tiež dodržanie rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu medzi ženami a mužmi.

148. Kedy je merateľný ukazovateľ P CV31 naplnený?

Upozorňujeme na zmenu Výzvy č. 1, ktorá upravila doplnila merateľný ukazovateľ

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/esf/op-ludske-zdroje/vyzvy-2022/rozvoj-zrucnosti-podporu-trhu-prace/zmena-vyzvy/zmena-c-1-vyzva-rozvoj-zrucnosti-podporu-trhu-prace.pdf>

Zmena ukazovateľov vypúšťa sa merateľný ukazovateľ P CV33 „Počet subjektov, ktorým bola poskytnutá podpora v rámci boja s pandémiou COVID-19 alebo v rámci zmierňovania jej následkov“ a dopĺňa sa merateľný ukazovateľ P CVR2 „Počet účastníkov, ktorí v čase odchodu získali alebo získavajú kvalifikáciu v aktivitách podporených v rámci boja s pandémiou COVID-19 alebo v rámci zmierňovania jej následkov“. Každý prijímateľ bude evidovať tzv. kartu účastníka v systéme ITMS2014+, taktiež tam prijímateľ bude aj monitorovať účasť zamestnanca na vzdelávacej aktivite. Splnenie cieľovej hodnoty (meranie hodnoty) má nastať počas realizácie projektu, najneskôr ku koncu realizácie aktivít projektu. Pre splnenie merateľného ukazovateľa je potrebná min. 80% účasť zamestnanca na vzdelávacej aktivite.

Udržateľnosť

149. Aká je udržateľnosť projektu?

150. Je povinné aby po ukončení projektu, účastník rozvoja zručností zamestnanca zotrval v pracovnom pomere určitú dobu?

Plánovaný rozvoj zručností zamestnancov a jeho zameranie má prispieť predovšetkým k udržaniu zamestnancov u zamestnávateľa/firmy ako žiadateľa o NFP, pretože reaguje na vlastnú potrebu a požiadavky zamestnávateľa na výkon činností na pracovnom mieste naďalej v budúcnosti. To znamená, že zohľadňuje osobitné požiadavky zamestnávateľa na odbornú kompetentnosť zamestnancov aj naďalej fundovane a kvalifikovane vykonávať u neho určitú profesiu. To je hlavný cieľ intervencie z výzvy na predkladanie dopytovo orientovaných projektov pre jednotlivých žiadateľov.

Odôvodnenie potreby realizácie rozvoja zručností zamestnancov, spôsob realizácie, plánovaný stav a situácia po ukončení projektu musí byť preto podrobne popísaná a zdôvodnená podľa obsahu jednotlivých bodov v časti 7 ŽoNFP, v súlade s prílohou č. 16 výzvy.

Formálne nie je stanovená žiadna dodatočná podmienka existencie pracovného pomeru/pracovného miesta, samotná ŽoNFP však musí preukázať udržateľnosť očakávaných výsledkov realizácie projektu. Posúdenie oprávnenosti zvolenej aktivity následne patrí do pôsobnosti odborných hodnotiteľov žiadostí o NFP.

Osobitné podmienky poskytnutia príspevku

151. Podľa podmienky č. 11.1 Podmienka minimálnej doby existencie subjektu a predmetu činnosti ku dňu vyhlásenia výzvy je potrebné, aby žiadateľ bol zapísaný v registri minimálne 2 mesiace ku dňu vyhlásenia výzvy. Je potrebné, aby aj predmetná činnosť bola v registri zapísaná 2 mesiace?

Áno z dôvodu, aby žiadateľ mal odporozované a poznal svoju situáciu a potrebu pre rozvoj zamestnancov firmy/subjektu v príslušnom sektore/odvetní hospodárstva, v ktorom môže realizovať školiace aktivity. Podrobný popis uvádza podľa jednotlivých bodov v časti 7 žiadosti o NFP. Podmienka podporuje elimináciu účelovo predložených žiadostí o NFP len a základe vyhlásenia výzvy.

Podmienky štátnej pomoci

152. Podmienka poskytnutia príspevku č. 3 výzvy, že žiadateľ nie je podnikom v ťažkostiach v zmysle Usmernení o štátnej pomoci na záchranu a reštrukturalizáciu nefinančných podnikov v ťažkostiach (2014/C249/01):
Je podmienka pre MSP podľa schémy DM 3/2021 nerelevantná?

Dobrý deň, pri schéme pomoci DM sa táto podmienka neuplatňuje. Test podniku v ťažkostiach sa vykonáva len pri schéme štátnej pomoci.

153. Sme štátna príspevková organizácia zriadená pod Ministerstvom kultúry SR, sme v ťažkostiach už niekoľko rokov a nevieme podmienku č. 3 výzvy splniť. Ako máme postupovať? Je možné v tomto prípade udeliť výnimku?

V prípade štátnej pomoci a podmienky neposkytnutia pomoci podniku v ťažkostiach neexistuje výnimka. Nariadenie Komisie GBER (651/2014) nepripúšťa takúto výnimku. Preto vo výzve sa uplatňuje aj schéma DM pre tých žiadateľov/subjekty, ktoré nespĺňajú podmienky (veľkej) štátnej pomoci.

154. Ako sa vypočíta intenzita pomoci ak budeme v projekte cez schému štátnej pomoci vzdelávať bežných aj znevýhodnených zamestnancov ?

Výška minimálneho spolufinancovania pri uplatnení podmienok štátnej pomoci vychádza priamo zo schémy, článok J. a výzvy bod 1.4 a to nasledovne pri 50% intenzite NFP je povinné spolufinancovanie prijímateľa 50% vlastných zdrojov (50% NFP + 50% prijímateľ) pri zvýšení

intenzity o 10% pri znevýhodnenom pracovníkovi je 60% NFP, tzn. povinné spolufinancovania prijímateľa 40% vlastných zdrojov (60% NFP + 40% prijímateľ).

155. Je na žiadateľovi, či si vyberie DM, alebo schému štátnej pomoci?

Áno je na rozhodnutí žiadateľa, po zvážení či spĺňa podmienky príslušnej schémy pomoci podľa, ktorej chce žiadať o NFP. Preto odporúčame dôkladne sa oboznámiť s podmienkami oboch schém pomoci, ktoré sú prílohou výzvy, ako aj samostatnou prílohou výzvy č. 5, kde sú uvedené tie najpodstatnejšie podmienky na základe, ktorých sa viete rozhodnúť. Upozorňujeme ale, že žiadateľ/subjekt, ktorý nie je priamo zamestnávateľom (napr. asociácia, zväz a pod.) môžu žiadať o NFP len v rámci schémy DM.

156. Žiadame o bližšie vysvetlenie, čo sa týka limitu na výzvu vo výške 200 000 eur v rámci schémy DM č. 3/2021pre danú výzvu?

Čo sa týka limitu 200 000 Eur pre pomoci DM je potrebné sa oboznámiť s podmienkami príslušnej schémy DM, ktorá upravuje a vysvetľuje stanovený strop ako aj iné podmienky súvisiace s dodržaním tohto stropu, tak aby ste získali komplexne informácie o podmienkach pomoci DM.

Tak ako sme už uviedli vyššie, pri schéme pomoci DM, neplatí podmienka podniku v ťažkostiach (tá sa vzťahuje len na schému štátnej pomoci), ale každý žiadateľ musí splniť podmienku č. 2 výzvy.

V prípade Dopravného podniku tak ako uvádzate ak pôjdete cez schému štátnej pomoci, limit je 2 mil. Eur na jeden projekt (pozor na delenie vzdelávacích projektov, to je zakázané) s intenzitou pomoci 50% +10% pri znevýhodnenom pracovníkovi. Všetky tieto informácie nájdete v schéme štátnej pomoci a preto opäť odporúčame žiadateľom dôkladne sa oboznámiť s podmienkami príslušných schém pomoci, kde nájdete všetky podmienky podrobne popísané.

V prípade uplatňovania schémy štátnej pomoci (chceme opäť upozorniť na zákaz delenia projektov), preto si žiadateľ môže podať žiadosť iba na jeden komplexný vzdelávací projekt z viacerými druhmi vzdelávania/vzdelávaní

Zamestnávateľ, ktorý si zabezpečuje vzdelávanie vlastných zamestnancov, má výber či požiada o NFP v podmienkach schémy pomoci de minimis (z najdôležitejšími podmienkami limit 200 000 Eur a s overovaním naplnenia definície „jediný podnik“) alebo požiada o NFP v podmienkach štátnej (veľkej) pomoci s podmienkami overovania podniku v ťažkostiach a s limitom v rámci intenzity pomoci. A preto stále kladieme dôraz na oboznámenie sa zo všetkými podmienkami oboch schém pomoci. Pre lepšie oboznámenia sa o uľahčenie odporúčame žiadateľom webovú stránku MPSVR SR [Štátna pomoc - MPSVR SR](#), kde nájdete prezentácie k pomoci de minimis s vysvetlením posudzovania „jediného podniku“ v nadväznosti na strop 200 000 Eur. Zároveň tam nájdete v rámci štátnej pomoci aj metodiku a formulár k overovaniu podniku v ťažkostiach, pre tých ktorí pôjdu cez schému štátnej pomoci.

157. MSP, ktorý ide podľa schémy DM č. 3/2021, v rámci podmienky č. 3 ÚZ predkladá?
Resp. aj ak ju má zverejnenú v registri UZ?

Podmienka č. 3 výzvy sa viaže k schéme štátnej pomoci. Pokiaľ sa žiadateľ rozhodne ísť schémou DM, pri ktorej nerobí test podniku v ťažkostiach nie je potrebné predkladať účtovnú závierku.

158. Sme akciová spoločnosť Dopravný podnik Bratislava, a naším 100 % vlastníkom je Hlavné mesto Bratislava SR. Ako si v takomto prípade uplatniť Schému štátnej pomoci na vzdelávanie zamestnancov? Je táto pomoc limitovaná na určitú sumu financií ako DM alebo podmienka je len 2 mil. EUR pre jeden vzdelávací proces, bez ohľadu na to, či o schému Mesto BA požiadalo alebo požiadala?

V prípade Dopravného podniku tak ako uvádzate ak pôjdete cez schému štátnej pomoci, limit je 2 mil. Eur na jeden projekt (pozor na delenie vzdelávacích projektov, to je zakázané) s intenzitou pomoci 50% +10% pri znevýhodnenom pracovníkovi. Všetky tieto informácie nájdete v schéme štátnej pomoci a preto opäť odporúčame žiadateľom dôkladne sa oboznámiť s podmienkami príslušných schém pomoci, kde nájdete všetky podmienky podrobne popísané.

V prípade uplatňovania schémy štátnej pomoci (chceme opäť upozorniť na zákaz delenia projektov), preto si žiadateľ môže podať žiadosť iba na jeden komplexný vzdelávací projekt z viacerými druhmi vzdelávania/vzdelávaní

Zamestnávateľ, ktorý si zabezpečuje vzdelávanie vlastných zamestnancov, má výber či požiadava o NFP v podmienkach schémy pomoci de minimis (z najdôležitejšími podmienkami limit 200 000 Eur a s overovaním naplnenia definície „jediný podnik“) alebo požiadava o NFP v podmienkach štátnej (veľkej) pomoci s podmienkami overovania podniku v ťažkostiach a s limitom v rámci intenzity pomoci. A preto stále kladieme dôraz na oboznámenie sa zo všetkými podmienkami oboch schém pomoci. Pre lepšie oboznámenia sa o uľahčenie odporúčame žiadateľom webovú stránku MPSVR SR [Štátna pomoc - MPSVR SR](#), kde nájdete prezentácie k pomoci de minimis s vysvetlením posudzovania „jediného podniku“ v nadväznosti na strop 200 000 Eur. Zároveň tam nájdete v rámci štátnej pomoci aj metodiku a formulár k overovaniu podniku v ťažkostiach, pre tých ktorí pôjdu cez schému štátnej pomoci.

159. Môže si zamestnávateľ (s.r.o.) zvoliť, či pôjde schémou DM alebo ŠP bez ohľadu na to, či vzdelávanie zamestnávateľ organizuje sám, či už vlastnými štruktúrami na to určenými alebo vybranými inštruktormi/majstrami (vlastné štruktúry chápeme ako vlastné oddelenie alebo vlastní majstri v organizačnej štruktúre podniku žiadateľa) alebo lektormi, ktorí budú účelovo prijatí napr. na dohodu pre účel projektu?(podmienka 18., alternatíva II.)

Je jediným rozhodujúcim faktorom pre zvolenie schémy (s.r.o.) to, či má vyčerpanú pomoc DM alebo existuje aj iná podmienka, prečo by mohol/nemohol zamestnávateľ (s.r.o.) ísť schémou pomoci DM?

Zamestnávateľ, ktorý si zabezpečuje vzdelávanie vlastných zamestnancov, má výber či požiada o NFP v podmienkach schémy pomoci de minimis (z najdôležitejšími podmienkami limit 200 000 Eur a s overovaním naplnenia definície „jediný podnik“) alebo požiada o NFP v podmienkach štátnej (veľkej) pomoci s podmienkami overovania podniku v ťažkostiach a s limitom v rámci intenzity pomoci. A preto stále kladieme dôraz na oboznámenie sa zo všetkými podmienkami oboch schém pomoci. Pre lepšie oboznámenia sa o uľahčenie odporúčame žiadateľom webovú stránku MPSVR SR [Štátna pomoc - MPSVR SR](#), kde nájdete prezentácie k pomoci de minimis s vysvetlením posudzovania „jediného podniku“ v nadväznosti na strop 200 000 Eur. Zároveň tam nájdete v rámci štátnej pomoci aj metodiku a formulár k overovaniu podniku v ťažkostiach, pre tých ktorí pôjdu cez schému štátnej pomoci.

160. Ak žiadateľ v čase podania žiadosti nespĺňa podmienku 3 fiškálnych rokov pre DE MINIMIS, je možné požiadať o odkladaciu podmienku? (jedná sa len o obdobie cca 2 mesiacov, kedy podmienka by bola splnená) alebo bude žiadateľ automaticky diskvalifikovaný?

V oblasti štátnej pomoci/pomoci de minimis nie je možné uplatniť žiadnu odkladaciu podmienku. Splnenie podmienky neprekročenia povoleného stropu 200 000 Eur za 3 fiškálne roky musí byť splnená v deň podpisu zmluvy. Tzn. žiadateľ nie je pre nesplnenie tejto podmienky automaticky diskvalifikovaný pri podaní žiadosti o NFP.

Prílohy výzvy

161. Podmienka dodržiavania mzdovej politiky žiadateľa (podmienka poskytnutia príspevku č. 24 vo výzve) sa preukazuje súčasne so ŽoNFP?

Áno v prípade, ak zamestnávateľ disponuje mimo projektu zamestnancami vykonávajúcimi rovnaké alebo obdobné činnosti na úrovni podporovaných pozícií z výzvy, ktoré sú uvedené v tabuľke 1 a 2, predkladá spolu so ŽoNFP samostatnú prílohu Prehľad o výške miezd na pracovných pozíciách u žiadateľa mimo projektu. Musí byť podpísaný štatutárnym orgánom žiadateľa, resp. osobou, ktorej to vyplýva z riadiacich aktov organizácie.

162. V častých otázkach je uvedené, že zoznam príloh k žiadosti nie je daný, záleží od konkrétneho projektu. Keď sa zaregistrujeme do ITMS2014+ a začneme vypracovávať žiadosť, dozvieme sa priebežne, čo treba priložiť, alebo sa to dá konzultovať vopred? Napr. príloha č. 13 k výzve – Osobný plán rozvoja zamestnanca je nutné už pri podávaní žiadosti, alebo príloha č. 11 k výzve – Potvrdenie o zapojení cieľovej skupiny do aktivít projektu, príloha č. 9 k príručke prijímateľa, Harmonogram aktivít – sú to len dokumenty preukazujúce realizáciu aktivít?

Povinné prílohy k ŽoNFP (napr. príloha č. 9 rozpočet, harmonogram, výpisy v listinnej podobe, príloha č. 16 obsah vzdelávacieho kurzu, potvrdenie o členoch združenia atď.) Prílohy č. 13 a 18 sú výstupom podaktivity1, tie sa predkladajú až počas implementácie projektu.

163. Prílohou k ŽoNFP budú dohody/zmluvy so zamestnávateľmi, pre ktorých bude združenie vykonávať vzdelávacie aktivity?

Áno splnenie podmienky poskytnutia príspevku 11.2 vo výzve, preukazuje žiadateľ, ktorým je zamestnávateľská asociácia a zväz formou vlastnej prílohy k žiadosti o NFP - Zoznam členov alebo subjektov, ktorých žiadateľ združuje a ktorým bude poskytovať vzdelávacie aktivity zamerané na rozvoj zručností pre ich zamestnancov, potvrdený štatutárnym orgánom žiadateľa alebo prostredníctvom inej osoby poverenej štatutárnym orgánom žiadateľa, platný ku dňu vyhlásenia výzvy.

Ostatné

164. Kedy budú na webovom sídle výzvy zverejnené odpovede na otázky, ktoré sa predkladajú počas informačného seminára ?

Čo najskôr, cca 10 pracovných dní

165. Kde nájdem z tohto webináru záznam?

Na adrese Výzvy a pozvánke na informačný seminár sú zverejnené všetky prezentácie, z uvedeného infoseminára a všetky otázky, ktoré odzneli sú súčasťou predmetných otázok a odpovedí. Záznam zo samotného infoseminára sa nezverejňuje.

Touto cestou si Vás zároveň dovoľujeme upozorniť na zmenu č. 1 k danej výzve. Zmenou č. 1 výzvy je dotknutá časť 2. - Podmienky poskytnutia príspevku (ďalej len „PPP“) • PPP č. 1 Podmienka oprávnenosti žiadateľa / právnej formy – odstránená duplicita textu vo vzťahu k podmienke č. 11.2, • PPP č. 13 Podmienka oprávnenosti aktivít – doplnená príloha do textu v časti „Forma preukázania / Spôsob overenia“, • PPP č. 15 Podmienka časovej oprávnenosti realizácie aktivít - upresnená podmienka vo vzťahu k začiatku časovej realizácie aktivít projektu, • PPP č. 23 Podmienka, že výdavky projektu sú oprávnené – doplnený text k oprávnenosti navýšenia minimálnej mzdy na rok 2023 a precizovanie jednoznačnosti textu podmienky v časti týkajúcej sa riadenia projektu. a Príloha č. 4 k výzve Zoznam merateľných ukazovateľov a iných údajov projektu.

166. Čo mám urobiť, ak som už žiadosť o NFP posunul v ITMS2014+ do stavu odoslaná na RO, prípadne som ju súčasne posunul cez portál E-Slovensko a chcem v súlade s touto zmenou doplniť merateľný ukazovateľ a rozpočet, prípadne inú opravu žiadosti o NFP?

Žiadosť o NFP je považovaná za predloženú, ak je odoslaná prostredníctvom verejnej časti ITMS2014+ (rozhodujúci je samotný formulár ŽoNFP bez príloh, prílohy sa overujú pri administratívnom overení

podmienok poskytnutia príspevku) a súčasne elektronicky (bez príloh), prostredníctvom Ústredného portálu verejnej správy do elektronickej schránky poskytovateľa autorizovaná kvalifikovaným elektronickým podpisom, kvalifikovaným elektronickým podpisom s mandátnym certifikátom alebo kvalifikovanou elektronicou pečaťou štatutárneho orgánu žiadateľa alebo splnomocnenej osoby. Rozhodujúcim dátumom doručenia žiadosti v elektronickej podobe je dátum odoslania formulára ŽoNFP do elektronickej schránky poskytovateľa podľa predchádzajúcej vety - *V takomto prípade RO osloví žiadateľa s informáciou o zmene výzvy a výzve ho na opravu.*

V prípade ak žiadateľ posunul ŽoNFP zatiaľ na RO len prostredníctvom verejnej časti ITMS2014+, *osloví RO cez e-mail: vyzvy@employment.gov.sk* so žiadosťou o zapracovanie zmeny č.1 k danej výzve do ŽoNFP cez ITMS2014+.