

Odpovede 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

Otázka

Chcem sa informovať či je výzva iba pre štátnu a verejnú správu. Som vlastníkom s.r.o.. Môžem sa zapojiť do výzvy ako s.r.o.?

Odpoveď

V časti 2.1. výzvy - Oprávnenosť žiadateľa, je v podmienke č. 1 stanovený rozsah oprávnených žiadateľov. Prehľad kódov právnej formy oprávnených žiadateľov je uvedený v Prílohe č. 10 výzvy. Zamestnávateľ – podnikateľský subjekt: spoločnosť s ručeným obmedzením je uvedená pod kódom právnej formy 112.

Otázka

Na stránke <https://www.mpsvr.sk/sk/esf/programove-obdobie-2014-2020/dopytovo-orientovane-projekty/react-eu/vyzva-rozvoj-zrucnosti-podporu-trhu-prace/> nie je nahratá príloha "Prílohy".

Odpoveď

Súbor „Prílohy“ k výzve na predkladanie dopytovo orientovaných projektov s názvom Rozvoj zručností na podporu trhu práce, č. OP LZ DOP 2022/8.1.1/RO-01 je zverejnený pod súborom „Výzva“ na webovom sídle Výzva Rozvoj zručností na podporu trhu práce - MPSVR SR. Za prípad nepredvídateľných technických problémov sa ospravedľujeme.

Otázka

Je možné, aby sa do výzvy zapojil aj subjekt, ktorý má dvoch zamestnancov v pracovnom pomere?

Odpoveď

Medzi oprávnenými žiadateľmi sú aj zamestnávateľia (viď podmienka č. 1 výzvy). Prehľad kódov právnych foriem oprávnených žiadateľov je uvedený v prílohe č. 10 výzvy. Počet zamestnancov nie je rozhodujúci, avšak v zmysle podmienky výzvy č. 23 (že výdavky projektu sú oprávnené) je potrebné stanovenú sumu príspevku na osoby odborného personálu na pozíciu inštruktor / majster a lektor alikvotne krátiť, ak je počet účastníkov – zamestnancov zaradených do vzdelávacej aktivity zameranej na rozvoj zručností nižší ako 3 osoby.

Otázka

V oprávnenosti výdavkov, ktoré súvisia s mzdovými výdavkami na zamestnancov je vo výzve uvedené:

„**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. V prípade relevantnosti hodinovej minimálnej mzdy podľa stupňov náročnosti práce pri ustanovenom týždennom pracovnom čase, jej maximálna výška príspevku je určená ako 1/174 zo sumy mesačnej minimálnej mzdy.“

Ak ide o príspevkovú organizáciu, ktorej zriaďovateľom je ústredný orgán štátnej správy a mzda jej zamestnancov sa neodvíja od stupňov náročnosti práce v zmysle Zákonníka práce, ale podľa určených tarifných platových tried, aké sumy máme uviesť do výpočtov v rozpočte tejto položky ?

Odpoveď

Príspevok je určený na náhradu časti mzdových výdavkov na zamestnancov počas účasti na vzdelávacej aktivite zameranej na rozvoj zručností. Maximálna výška bola stanovená 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. Stupeň náročnosti je relevantný iba v tých prípadoch, v ktorých sa môže uplatňovať.

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.

Otázka

Oprávnenou skupinou sú zamestnanci. Týka sa to aj potencionálnych zamestnancov, ktorých chcem prijať?

Odpoveď

V podmienke č.12 výzvy je stanovené, že oprávnenou cieľovou skupinou je zamestnanec v pracovnom pomere podľa zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce) alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (zamestnanci v štátnej alebo verejnej službe). Osoba cieľovej skupiny sa posudzuje podľa statusu platného v čase vstupu do projektu. To znamená, že v čase vstupu do projektu musí mať status zamestnanca.

Otázka

V prípade, že spoločnosť prijala 2 zamestnancov, môže využiť dotáciu práve len na týchto nových?

Odpoveď

Oprávnenou cieľovou skupinou sú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ktorí sú vybraní do vzdelávacej aktivity projektu zameranej na rozvoj ich zručností.

Otázka

Je oprávnené školenie napr. na vysokozdvížny vozík??

Odpoveď

Posúdenie oprávnenosti zvoleného zamerania aktivity patrí do pôsobnosti odborných hodnotiteľov DOP. Nakoľko však nie je jasná špecifikácia školenia, t.j. či ide o základnú odbornú prípravu alebo

rozšírený kurz, alebo povinne opakované školenia u obsluhy motorových vozíkov a pod., odporúčame žiadateľovi, aby vo formulári Žiadosti o NFP - v časti 7.2. podrobne uviedol popis plánovaných aktivít / činností, ktorý musí byť v súlade s prílohou č. 16 výzvy.

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 priezovné činnosti spoločností / organizácií a pod.
- vzdelávanie zamerané na pravidelné školenie zamestnancov (tzv. povinne opakované školenia), 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 uvádzame, že 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 výrobnéj činnosti. V tomto prípade by bola predmetná vzdelávacia aktivita oprávnená.

Otázka

Otázka ohľadom financovania projektu. Je minimálna výška 25 000 EUR, maximálna 200 000 EUR v prípade de minimis so 100 % intenzitou?

A v prípade štátnej pomoci je to max 2 000 000 EUR s 50 % intenzitou?

Odpoveď

Podmienka výzvy č. 21 stanovuje minimálnu a maximálnu výšku príspevku pre projekt nasledovne: Minimálna výška príspevku na projekt: 25 000 eur.

Maximálna výška príspevku na projekt sa uplatňuje podľa pravidiel jednotlivej schémy, ktorú si žiadateľ vyberie podľa relevantnosti z nasledovných schém:

- schémy DM č. 3/2021, to znamená, že žiadateľ nemá povinnosť spolufinancovania;
- schémy ŠP na podporu vzdelávania zamestnancov u zamestnávateľa, to znamená maximálne 50% povinné spolufinancovanie žiadateľa z celkových oprávnených výdavkov projektu.

Bližšie podmienky financovania projektu je uvedený v časti 1.4 výzvy a bližší popis dodržania pravidiel týkajúcich sa štátnej pomoci a vyplývajúce zo schém štátnej pomoci/pomoci de minimis financovania projektu je uvedený podmienke výzvy č. 18 a prílohách výzvy č. 5 / 5.1 a 5.2.

Otázka

Vo zverejnených dokumentoch sa nenachádza dokument „formulár žiadosti o NFP“, v ktorom zvykli byť podrobnejšie informácie o jeho vyplnení, nakoľko priložená príručka je veľmi všeobecná a týka sa projektov v rámci celého operačného programu. Bude takýto dokument zverejnený?

Odpoveď

V prílohe č. 1 Príručky pre žiadateľa je už zverejnený metodický výklad RO k vypracovaniu ŽoNFP, podľa ktorého je možné postupovať pri vypracovaní ŽoNFP. Časti ktoré vyplní žiadateľ sú farebne vyznačené červeným, spolu s popisom odkiaľ má žiadateľ údaje vybrať alebo na čo sa má zamerať pri ich vyplnení.

Otázka

Môžeme počítať v krátkej dobe aj s online prezentáciou výzvy s možnosťou kladenia otázok?

Odpoveď

RO bude v mesiaci jún realizovať online informačný seminár k výzve, kde bude výzvu prezentovať a v rámci diskusie budú môcť potenciálni žiadatelia klásť otázky. Informácia o informačnom seminári je uverejnená na webovom sídle výzvy, ktorý sa koná 22.06.2022 - odporúčame preto žiadateľom priebežne sledovať stránku.

Otázka

Aké sú vlastne prílohy žiadosti o NFP, je to len rozpočet projektu?

Odpoveď

V rámci jednotlivých podmienok poskytnutia príspevku sú vo výzve stanovené prílohy, ktorými preukazuje žiadateľ splnenie podmienky. Nakoľko ide o rôzne typy prijímateľov a s nimi súvisiace prílohy podľa relevantnosti, je potrebné predkladať prílohy k ŽoNFP podľa vyhodnotenia jednotlivých podmienok výzvy žiadateľom.

Otázka

Môže byť cieľová skupina aj existujúci zamestnanec?

Odpoveď

V podmienke č.12 výzvy je stanovené, že oprávnenou cieľovou skupinou je zamestnanec v pracovnom pomere podľa zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákoník práce) alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (zamestnanci v štátnej alebo verejnej službe). Osoba cieľovej skupiny sa posudzuje podľa statusu platného v čase vstupu do projektu. To znamená, že v čase vstupu do projektu musí mať status zamestnanca.

Otázka

Prvá podaktivita: Financuje náklad na recruitera, ktorý vyberie a otestuje kandidáta?

Odpoveď

V podmienke výzvy č. 23 je stanovené, že mzdové výdavky vynaložené na odborný personál projektu sú oprávnené (okrem iných pozícií) aj pre pozíciu odborného pracovníka pre vzdelávanie a rozvoj zamestnancov vykonávajúceho činnosti v rámci podaktivity 1.

Otázka

Obsah školení: Tematické zameranie na digitálnu ekonomiku je nevyhnutné alebo prioritne, resp. predmetom školenia musí byť výlučne práca s nejakým IT nástrojom, alebo aj napr. cudzí jazyk, školenie baristov a pražiarov kávy?

Odpoveď

Oprávnené aktivity majú mať priamu väzbu na pracovné uplatnenie zamestnancov v odbornej oblasti vzhľadom na rozvíjajúci sa trh práce a potreby podľa požiadaviek zamestnávateľa/ firmy na pracovné miesto, t.j. požiadaviek na odbornú kompetentnosť vykonávať určitú profesiu, vrátane IT profesií. Jednotlivé odvetvia/sektory národného hospodárstva požadovali na účel zabezpečenia kvalifikovanej pracovnej sily, aby disponovala zručnosťami reagujúcimi na vývoj jednotlivých pracovných činností na pracovných miestach v dôsledku digitalizácie. Odporúčame preto žiadateľovi, aby vo formulári Žiadosti o NFP - v časti 7.2. podrobne uviedol potrebu a popis plánovaných aktivít / činností, ktorý musí byť v súlade s prílohou č. 16 výzvy. Posúdenie oprávnenosti zvoleného zamerania aktivity patrí do pôsobnosti odborných hodnotiteľov DOP.

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 / organizácií a pod.
- vzdelávanie zamerané na pravidelné 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 výrobnéj činnosti. V tomto prípade by bola predmetná vzdelávacia aktivita oprávnená.

Otázka

Je možné zamestnať ako odborný personál aj existujúceho zamestnanca, t. j. preradiť ho na iné pracovné miesto, ak spĺňa parametre odborného personálu?

Odpoveď

Áno, ak spĺňa stanovené kvalifikačné a odborné podmienky pre výkon činností vybraného odborného personálu.

Otázka

Môže byť aj konateľ odborný personál?

Odpoveď

V prípade zamestnávania odborného personálu pre účel realizácie projektu podľa tejto výzvy sú oprávnené nasledovné formy pracovnoprávných vzťahov:

- pracovný pomer podľa Zákonníka práce alebo obdobný pracovný vzťah (zamestnanci v štátnej a vo verejnej službe),
- práce vykonávané mimo pracovného pomeru upravené v § 223 až § 226, § 228a Zákonníka práce.

Ak konateľ ako fyzická uzavrie so spoločnosťou pracovnoprávnú zmluvu - pracovný pomer (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 pracovnoprávného 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 pracovnoprávného vzťahu sú neoprávnené.“

Otázka

Aká je udržateľnosť projektu? T. j. zamestnám odborný personál na akú dlhú dobu? 440 hodín, ktoré sú oprávnené? A následne ako dlho je potrebné udržať pracovné miesto?

Odpoveď

Radi by sme upozornili predkladateľa otázky na skutočnosť, že ním navrhované aktivity projektu a ich zameranie majú prispieť predovšetkým k udržaniu zamestnancov u zamestnávateľa / firmy ako žiadateľa o NFP, pretože sú zamerané na rozvoj ich špecifických zručností podľa vlastných potrieb a požiadaviek zamestnávateľa na pracovné miesto naďalej v budúcnosti. T.j. požiadaviek zamestnávateľa na odbornú kompetentnosť zamestnancov aj naďalej fundovane a kvalifikovane vykonávať u neho určitú profesiu. To je hlavný cieľ intervencie z výzvy na predkladanie DOP pre jednotlivých žiadateľov. Realizácia aktivít projektu, vrátane maximálneho rozsahu 440 hodín v rámci podaktivity 2 musí byť riadne popísaná a zdôvodnená podľa obsahu jednotlivých bodov v časti 7 ŽoNFP, v súlade s prílohou č. 16 výzvy. Posúdenie oprávnenosti zvolenej aktivity následne patrí do pôsobnosti odborných hodnotiteľov žiadostí o NFP.

Otázka

Je možné vzdelávať aj osoby, s ktorými máme uzavreté dohody o mimopracovnej činnosti?
Je možné vzdelávať aj osoby, s ktorými máme na pracovnú zmluvu uzavretý iba čiastočný úväzok?

Odpoveď

Oprávnenu cieľovou skupinou podľa podmienky výzvy č. 12 sú zamestnanci v pracovnom pomere podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (zamestnanci v štátnej alebo verejnej službe). Čo sa týka osôb, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, tieto nespĺňajú cieľ intervencie výzvy, nakoľko zamestnávateľ ich môže zamestnávať na plnenie svojich úloh, alebo na zabezpečenie svojich potrieb

podľa § 223 Zákonníka práce len výnimočne. Radi by sme upozornili predkladateľa otázky na skutočnosť, že ním navrhované aktivity projektu a ich zameranie majú prispieť predovšetkým k udržaniu zamestnancov u zamestnávateľa / firmy ako žiadateľa o NFP, pretože sú zamerané na rozvoj ich špecifických zručností podľa vlastných potrieb a požiadaviek zamestnávateľa na pracovné miesto naďalej v budúcnosti. T.j. požiadaviek zamestnávateľa na odbornú kompetentnosť zamestnancov aj naďalej fundovane a kvalifikovane vykonávať u neho určitú profesiu.

Otázka

Je podmienkou aj trvanie pracovného pomeru? (musí byť na neurčito alebo je stanovený nejaký čas, ktorý musí byť zamestnaný pred vstupom do projektu, alebo sa to nerieši v tejto výzve?)

Odpoveď

Osoba cieľovej skupiny – zamestnanec sa posudzuje podľa statusu platného v čase vstupu do projektu. To znamená, že pri vstupe do projektu musí mať status zamestnanca podľa Zákonníka práce. Všetky podmienky oprávnenosti cieľovej skupiny – zamestnanca sú stanovené v podmienke výzvy č. 12. Podmienka oprávnenosti cieľovej skupiny projektu.

Otázka

Môžeme ako OZ vzdelávať sami svojich zamestnancov? - a teda spadať do “pomoci de minimis” na podporu vzdelávania zamestnancov u zamestnávateľa? Ak áno, za akých podmienok? (máme akreditované vzdelávacie kurzy...)

Odpoveď

V podmienke výzvy č. 1 sú uvedení oprávnení žiadatelia, medzi ktorými sú pre účel výzvy oprávnené tie občianske združenia, ktorých členmi sú zamestnávateľské asociácie a zväzy.

Otázka

Je podmienkou vzdelávania, že vzdelávací kurz musí byť akreditovaný? (ak áno, stačí akreditácia MŠVVaŠ SR pre neformálne vzdelávanie?)

Odpoveď

Pre vzdelávacie aktivity zamerané na rozvoj zručností zamestnancov nie je podmienkou, aby boli všetky kurzy akreditované, no tie, ktoré podliehajú akreditácii, musia túto podmienku splniť.

Otázka

Na základe čoho sa hodnotí potreba daného vzdelávania udávaného v žiadosti?

Odpoveď

Oprávnené aktivity majú priamu väzbu na pracovné uplatnenie zamestnancov v odbornej oblasti vzhľadom na rozvíjajúci sa trh práce a potreby podľa požiadaviek zamestnávateľa/ firmy na pracovné miesto v budúcnosti. T.j. požiadaviek na odbornú kompetentnosť vykonávať určitú profesiu, vrátane IT profesií. Jednotlivé odvetvia/sektory národného hospodárstva požadovali na účel zabezpečenia kvalifikovanej pracovnej sily, aby táto disponovala profesijnými zručnosťami reagujúcimi na vývoj jednotlivých pracovných činností na pracovných miestach aj v dôsledku digitalizácie. Odporúčame preto žiadateľovi, aby vo formulári Žiadosti o NFP riadne popísal a zdôvodnil realizáciu vybraných vzdelávacích aktivít podľa obsahu jednotlivých bodov v časti 7 ŽoNFP, v súlade s prílohou č. 16 výzvy. Posúdenie oprávnenosti zvolenej aktivity patrí do pôsobnosti odborných hodnotiteľov žiadostí o NFP.

Otázka

Je oprávnený výdavok aj mzda a vzdelávanie zamestnanca, ktorý nastúpi do pracovného pomeru až pri príležitosti začiatku realizácie HAP? Alebo tento zamestnanec musí byť zamestnaný už pri podaní ŽoNFP, ak áno, ako dlho?

Odpoveď

V podmienke č.12 výzvy je stanovené, že oprávnenou cieľovou skupinou je zamestnanec v pracovnom pomere podľa zákona č. 311/2001 Z.z. (Zákonník práce) alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (zamestnanci v štátnej alebo verejnej službe). Osoba cieľovej skupiny sa posudzuje podľa statusu platného v čase vstupu do projektu. To znamená, že v čase vstupu do projektu musí mať status zamestnanca. Všetky podmienky oprávnenosti cieľovej skupiny – zamestnanca sú stanovené v podmienke výzvy č. 12. Podmienka oprávnenosti cieľovej skupiny projektu.

Otázka

Môže byť zamestnanec, ktorého vzdelávanie a mzda sú oprávneným výdavkom aj konateľ žiadateľa?

Odpoveď

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 (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.“

Otázka

Radi by sme sa informovali o termíne konania informačného seminára.

Odpoveď

RO bude v mesiaci jún realizovať online informačný seminár k výzve, kde bude výzvu prezentovať a v rámci diskusie budú môcť potenciálni žiadatelia klásť otázky. Informácia o informačnom seminári je uverejnená na webovom sídle výzvy, a koná sa dňa 22.6.2022 -odporúčame preto žiadateľom priebežne sledovať stránku.

Otázka

Je jazykové vzdelávanie oprávnenými výdavkom (anglický a nemecký jazyk)?

Odpoveď

Posúdenie oprávnenosti zvoleného zamerania aktivity patrí do pôsobnosti odborných hodnotiteľov DOP. Nakoľko nie je jasná špecifikácia jazykového vzdelávania, t.j. či ide o základy alebo rozšírený kurz a pod., odporúčame žiadateľovi, aby vo formulári Žiadosti o NFP riadne popísal a zdôvodnil realizáciu vybraných vzdelávacích aktivít podľa obsahu jednotlivých bodov v časti 7 ŽoNFP, v súlade s prílohou č. 16 výzvy. Maximálny rozsah vzdelávacej aktivity je 440 hodín, preto je potrebné prihliadať na efektívnosť, účelnosť a účinnosť vynaložených prostriedkov na takýto rozsah jazykového vzdelávania a jeho výsledok.

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 priezovové činnosti spoločností / organizácií a pod.
- vzdelávanie zamerané na pravidelné 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 výrobnéj činnosti. V tomto prípade by bola predmetná vzdelávacia aktivita oprávnená.

Otázka

Ako je myslené školenie interných zamestnancov? – jedná sa o to, že sme veľký podnik ale nedisponujeme internými lektormi a školiteľmi, všetky školenia nám robia externé firmy. Bude oprávnený výdavok aj keď budú školiť externisti našich interných zamestnancov?

Odpoveď

Školenie zamestnancov dodávateľsky externými vzdelávacími subjektami ako služba nie je touto výzvou podporované.

V rámci podmienky výzvy č. 23 sú oprávnené mzdové výdavky vynaložené na interný odborný personál projektu pre pozície inštruktor / majster, lektor. Chýbajúci odborný personál si môže zamestnávateľ zabezpečiť.

V prípade zamestnávania odborného personálu pre účel realizácie projektu podľa výzvy sú oprávnené nasledovné formy pracovnoprávných vzťahov:

I. Pracovný pomer:

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

II. 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.

Radi by sme upozornili predkladateľa otázky na skutočnosť, že oprávnené aktivity a ich zameranie majú mať priamu väzbu na pracovné uplatnenie zamestnancov v odbornej oblasti a majú prispieť predovšetkým k udržaniu zamestnancov u zamestnávateľa / firmy ako žiadateľa o NFP, pretože sú zamerané na rozvoj ich špecifických zručností podľa vlastných potrieb a požiadaviek zamestnávateľa na pracovné miesto v budúcnosti. T.j. požiadaviek zamestnávateľa na odbornú kompetentnosť zamestnancov aj naďalej fundovane a kvalifikovane vykonávať u neho určitú profesiu. Jednotlivé odvetvia/sektory národného hospodárstva požadovali zabezpečenie kvalifikovanej pracovnej sily, aby disponovala zručnosťami reagujúcimi na vývoj jednotlivých pracovných činností na pracovných miestach v dôsledku digitalizácie, automatizácie.

Ďalšou možnosťou je rozvoj zručností zamestnancov cez zamestnávateľské asociácie a zväzy, ktorými sú:

- profesijné organizácie a komory
- záujmové združenie právnických osôb
- občianske združenia, ktorých členmi sú zamestnávateľské asociácie a zväzy.

Zamestnávateľ musí byť členom zamestnávateľskej asociácie / zväzu, ktorý mu poskytne rozvoj zručností pre zamestnancov.

Otázka

Ako si máme vysvetliť, že oprávneným žiadateľom môže byť aj združenie právnických osôb? Je možné že by sme žiadosť o NFP podali cez záujmové združenie a školili zamestnancov z firiem, ktoré sú členmi záujmového združenia? Alebo musia mať zamestnanci pracovnú zmluvu/dohodu so záujmovým združením?

Odpoveď

Pre účel výzvy sú oprávneným žiadateľom o NFP aj záujmové združenia právnických osôb, ktoré môžu poskytovať vzdelávacie aktivity zamerané na rozvoj zručností aj zamestnancom právnických a fyzických osôb, ktorých združujú. Záujmové združenia právnických osôb ako žiadateľ o NFP preukazujú zoznam svojich členov, ktorých združujú a ktorým budú poskytovať vzdelávacie aktivity zamerané na rozvoj zručností pre ich zamestnancov. Doklad musí byť potvrdený štatutárnym orgánom žiadateľa. Vzdelávacie aktivity zamerané na rozvoj zručností pre zamestnancov zamestnávateľa združeného v záujmovom združení PO bude vykonávať žiadateľ o NFP na základe dohody / zmluvy so zamestnávateľom.

Otázka

Budú oprávneným výdavkom aj odborné školenia, ktoré sú potrebné k výkonu práce jednotlivých zamestnancov a ktoré sa robia na pravidelnej ročnej báze (napr. obsluha plynových a tlakových zariadení, elektrotechnik - §23, zvárač, lešenár; obsluha zdvíhacích zariadení, viazačský kurz, obsluha VZV resp. vibrodiagnostika, dátová gramotnosť a pod.)

Odpoveď

Posúdenie oprávnenosti zvoleného zamerania aktivity patrí do pôsobnosti odborných hodnotiteľov DOP. Nakoľko nie je jasná špecifikácia uvedených školení, t.j. či ide o základnú odbornú prípravu alebo rozšírený kurz alebo o opakované povinné školenia a pod., odporúčame žiadateľovi, aby vo

formulári Žiadosti o NFP riadne popísal a zdôvodnil realizáciu vybraných vzdelávacích aktivít podľa obsahu jednotlivých bodov v časti 7 ŽoNFP, v súlade s prílohou č. 16 výzvy.

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 / organizácií a pod.
- vzdelávanie zamerané na pravidelné 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 výrobnéj činnosti. V tomto prípade by bola predmetná vzdelávacia aktivita oprávnená.

Otázka

Vo výzve OPĽZ-DOP-2022/8.1.1/RO-01 Rozvoj zručností na podporu trhu práce je: „Podaktivita 1 – Výber a príprava zamestnancov Dĺžka trvania podaktivity: maximálne 40 hod. pre zamestnávateľov školiacich do 49 osôb vrátane / 50 hod. 12 pre zamestnávateľov školiacich 50 a viac osôb,„
Chápem správne, že na 1 účastníka môže Odborný pracovník na výber odpracovať max. 40 resp. 50 h, alebo je to 40 resp. 50h na celý projekt ?

Odpoveď

Nejde o časový rozsah na jedného účastníka, ale na všetkých účastníkov – zamestnancov žiadateľa. V podmienke výzvy č. 13 je pre podaktivitu č. 1 stanovený rozsah hodín pre výber a prípravu zamestnancov žiadateľa – zamestnávateľa do projektu, v rozdelení podľa zamestnávateľov školiacich do 49 osôb vrátane (maximálne 40 hodín) a zamestnávateľov školiacich 50 a viac osôb (maximálne 50 hodín).

Otázka

Zamestnanci ktorí budú školení môžu byť zamestnaní aj na dohodu, alebo musí byť TPP ?

Odpoveď

Oprávnenou cieľovou skupinou podľa podmienky výzvy č. 12 sú zamestnanci v pracovnom pomere podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (zamestnanci v štátnej alebo verejnej službe). Čo sa týka osôb, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, tieto nespĺňajú cieľ intervencie výzvy, nakoľko zamestnávateľ ich môže zamestnávať na plnenie svojich úloh, alebo na zabezpečenie svojich potrieb podľa § 223 Zákonníka práce len výnimočne. Radi by sme upozornili predkladateľa otázky na skutočnosť, že ním navrhované aktivity projektu a ich zameranie majú prispieť predovšetkým k udržaniu zamestnancov u zamestnávateľa / firmy ako žiadateľa o NFP, pretože sú zamerané na rozvoj

ich špecifických zručností podľa vlastných potrieb a požiadaviek zamestnávateľa na pracovné miesto naďalej v budúcnosti. T.j. požiadaviek zamestnávateľa na odbornú kompetentnosť zamestnancov aj naďalej fundovane a kvalifikovane vykonávať u neho určitú profesiu.

Otázka

Ak je oprávnený žiadateľ, ktorí školí zamestnancov zamestnávateľa, ktorý je členom alebo sa združuje v profesijnej organizácii, komore, má byť zamestnávateľ členom profesijnej organizácie alebo žiadateľom?

Odpoveď

V podmienke poskytnutia príspevku č. 1 je stanovené, ak je žiadateľom profesijná organizácia, komora, záujmové združenie právnických osôb a občianske združenie, ktorého členmi sú zamestnávateľské asociácie a zväzy, je možné poskytovať vzdelávacie aktivity zamerané na rozvoj zručností aj zamestnancom právnických a fyzických osôb, ktorých združuje alebo sú jej členmi. To znamená, že v prípade, ak si zamestnávateľ, ktorý je členom alebo sa združuje v profesijnej organizácii, komore bude školiť zamestnancov cez profesijnú organizáciu, komoru, žiadateľom o NFP je profesijná organizácia, komora, ktorá musí preukázať členstvo zamestnávateľa v zozname svojich členov, ktorých združuje (právnické osoby) a ktorým bude poskytovať vzdelávacie aktivity zamerané na rozvoj zručností pre ich zamestnancov. Doklad musí byť potvrdený štatutárnym orgánom žiadateľa o NFP. Vzdelávacie aktivity zamerané na rozvoj zručností pre zamestnancov zamestnávateľa - člena profesijnej organizácie bude vykonávať žiadateľ o NFP na základe dohody / zmluvy.

Otázka

Je žiadateľ v prípade schválenia žiadosti povinný dokladovať použitie Paušálnych výdavkov: 903 - Paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu (nariadenie 1303/2013, čl. 68b, ods. 1) a či tu spadá aj nákup výpočtovej techniky ktorá bude použitá na realizáciu hlavných aktivít.

Odpoveď

Pri aplikácii uvedenej paušálnej sadzby v rámci projektu nie je potrebné odôvodniť skutočné náklady v uvedenej kategórii výdavkov pri predkladaní ŽoNFP, pričom tieto náklady musia súvisieť a byť nevyhnutné pre realizáciu projektu. 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% oprávnených priamych nákladov na zamestnancov. Zjednodušené vykazovanie nákladov však neznamená zrušenie povinnosti plne dodržiavať všetky ostatné uplatniteľné právne predpisy EÚ a vnútroštátne právne predpisy SR.

Otázka

Môže sa do výzvy zapojiť žiadateľ v prípade, že má nedoplatky na poisťovniach?

Odpoveď

Podmienky poskytnutia príspevku - nemať výrazné nedoplatky na daniach, vedených miestne príslušným daňovým úradom / nemať výrazné nedoplatky poisťného na zdravotnom poistení / nemať výrazné nedoplatky na sociálnom poistení, patria v zmysle platného SyR CKO medzi fakultatívne podmienky poskytnutia príspevku. Zároveň uvádzam, že aj keď predmetné podmienky nie sú priamo uvedené v podmienkach výzvy, táto povinnosť vyplýva žiadateľovi z právnych predpisov SR, ktoré

musí dodržiavať (napr. neodvedením dane a povinného poistného sa okrem iného dopúšťa aj trestného činu podľa § 277 Trestného zákona a pod.).

Otázka

Je irelevantná príloha test v podniku?

Odpoveď

PPP výzvy č. 3 Podmienka, že žiadateľ nie je podnikom v ťažkostiach v zmysle Usmernení o štátnej pomoci na záchranu a reštrukturalizáciu nefinančných podnikov v ťažkostiach (2014/C249/01) stanovuje, že žiadateľ ako prijímateľ štátnej pomoci podľa Schémy štátnej pomoci na podporu vzdelávania zamestnancov u zamestnávateľa nemôže byť podnikom v ťažkostiach v zmysle čl. 2 ods. 18 nariadenia Komisie (EÚ) č. 651/2014. Túto podmienku žiadateľ preukazuje vyplneným elektronickým formulárom TEST PODNIKU V ŤAŽKOSTIACH, ktorý sa nachádza spolu s metodickou príručkou na webovom sídle: www.employment.gov.sk/files/slovensky/esf/op-ludske-zdroje/statna-pomoc/prirucka-k-posudeniu-podniku-tazkostiach.zip spolu s účtovnou závierkou žiadateľa vo forme skenu, overenou podpisom štatutárneho orgánu žiadateľa alebo ním splnomocnenej osoby. Žiadateľ o NFP predkladá test podniku v ťažkostiach a účtovnú závierku spolu so ŽoNP.

Otázka

Sme malý podnik so sídlom v Trnavskom kraji a s pobočkou v Bratislavskom kraji. Máme interných zamestnancom na pracovnú zmluvu a vybraným z nich by sme chceli pomôcť nadobudnúť vďaka projektu nové zručnosti resp. zvýšiť rozvoj zručností a doplniť im špecifické zručnosti, keď identifikujeme pre zamestnancov vhodné školenia, v rámci tvorby rozpočtu projektu musíme vykonať prieskum trhu, koľko napríklad stojí nadstavbové školenie AutoCAD Electric a pod, spôsobom, že oslovíme tri firmy na Slovensku/v Európe, ktoré takéto školenie vedia zabezpečiť u nás v spoločnosti a následne z tej firmy musíme ich lektora zamestnať u nás aby vyškolil našich zamestnancov?

Odpoveď

Pre malé firmy výzva ponúka možnosť rozvoja zručností zamestnancov cez zamestnávateľské asociácie a zväzy, ktorými sú:

- profesijné organizácie a komory
- záujmové združenie právnických osôb
- občianske združenia, ktorých členmi sú zamestnávateľské asociácie a zväzy.

Zamestnávateľ musí byť členom zamestnávateľskej asociácie / zväzu, ktorý mu poskytne rozvoj zručností pre zamestnancov.

V prípade, ak uvedená možnosť nie je pre zamestnávateľa relevantná, výzva umožňuje zabezpečiť rozvoj zručností zamestnancov interným odborným personálom žiadateľa (formou pracovného pomeru alebo formou prác vykonávaných mimo pracovného pomeru).

Otázka

Je možné vzdelávacie aktivity absolvovať aj mimo spoločnosti, napr. špecializovaný nadstavbový kurz konsolidovaných účtovných závierok sa školí na pracoviskách poskytovateľa školenia (školenie u nás by tento kurz mnohonásobne predražilo, čo by nebolo hospodárne)?

Odpoveď

Školenie zamestnancov dodávateľsky externými vzdelávacími subjektami ako služba nie je touto výzvou podporované. V rámci podmienky výzvy 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.

V prípade zamestnávania odborného personálu pre účel realizácie projektu podľa výzvy sú oprávnené nasledovné formy pracovnoprávných vzťahov:

I. Pracovný pomer:

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

II. Práca vykonávaná mimo pracovného pomeru:

Fyzické osoby, ktoré majú uzatvorené dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, upravené v § 223 až § 226, § 228a Zákonníka práce.

Radi by sme upozornili predkladateľa otázky na skutočnosť, že oprávnené aktivity a ich zameranie majú mať priamu väzbu na pracovné uplatnenie zamestnancov v odbornej oblasti a majú prispieť predovšetkým k udržaniu zamestnancov u zamestnávateľa / firmy ako žiadateľa o NFP, pretože sú zamerané na rozvoj ich špecifických zručností podľa vlastných potrieb a požiadaviek zamestnávateľa na pracovné miesto v budúcnosti. T. j. požiadaviek zamestnávateľa na odbornú kompetentnosť zamestnancov aj naďalej fundovane a kvalifikovane vykonávať u neho určitú profesiu. Jednotlivé odvetvia/sektory národného hospodárstva požadovali zabezpečenie kvalifikovanej pracovnej sily, aby disponovala zručnosťami reagujúcimi na vývoj jednotlivých pracovných činností na pracovných miestach v dôsledku digitalizácie, automatizácie.

Otázka

Ak by sme potrebovali preškoliť vybraných technických pracovníkov z dielne, ktorí nemajú zväčša skúšky, obsluhu vysokozdvížneho vozíka či iných výhradných technických zariadení a na ich miesta je predpoklad, že toto do budúcnosti potrebné z dôvodu automatizácie a priemyslu 4.0 ale zväčša skúšky, či inštruktáž obsluhy vysokozdvížneho vozíka a školenia sa robia len externe na špecializovaných pracoviskách, je toto oprávnené v rámci projektu?

Odpoveď

Posúdenie oprávnenosti zvoleného zamerania aktivity patrí do pôsobnosti odborných hodnotiteľov DOP. Nakoľko nie je jasná špecifikácia uvedených školení, t.j. či ide o základnú odbornú prípravu alebo rozšírený kurz a pod., odporúčame žiadateľovi, aby vo formulári Žiadosti o NFP riadne popísal a zdôvodnil realizáciu vybraných vzdelávacích aktivít podľa obsahu jednotlivých bodov v časti 7 ŽoNFP, v súlade s prílohou č. 16 výzvy.

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 / organizácií a pod.
- vzdelávanie zamerané na pravidelné 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 výrobnéj činnosti. V tomto prípade by bola predmetná vzdelávacia aktivita oprávnená.

Otázka

Ak sa u nás vo firme používa softvér SAP, kde veľa ľudí ovláda jeho základné funkcionality, ale vybrané osoby by potrebovali školenia na špecializované a nadstavbové moduly, napr. na finančnom oddelení neovláda junior účtovníčka veľa funkcionalít zo SAPu ale z dôvodu digitalizácie by to do budúcnosti bolo potrebné a mala by ich na danej pozícii ovládať, bolo by pre ňu takéto školenie oprávnené?

Odpoveď

Posúdenie oprávnenosti zvoleného zamerania aktivity patrí do pôsobnosti odborných hodnotiteľov DOP. Odporúčame žiadateľovi, aby vo formulári Žiadosti o NFP riadne popísal a zdôvodnil realizáciu vybraných vzdelávacích aktivít podľa obsahu jednotlivých bodov v časti 7 ŽoNFP, v súlade s prílohou č. 16 výzvy.

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 / organizácií a pod.
- vzdelávanie zamerané na pravidelné 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 výrobnéj činnosti. V tomto prípade by bola predmetná vzdelávacia aktivita oprávnená.

Otázka

Patrí VÚC, resp. organizácia v zriaďovateľskej pôsobnosti kraja k oprávneným žiadateľom?

Odpoveď

Vo všeobecnosti uvádzame nasledovné:

V časti 2.1. výzvy - Oprávnenosť žiadateľa, je v podmienke č. 1 stanovený rozsah oprávnených žiadateľov, kde sa nachádzajú. Prehľad kódov právnej formy oprávnených žiadateľov je uvedený v

Prílohe č. 10 výzvy, kde je rozpočtová organizácia podľa zák. č. 523/2004 Z.z. (§ 21) uvedená pod kódom právnej formy 321, príspevková organizácia podľa zák. č. 523/2004 Z.z. (§ 21) je uvedená pod kódom 331.

Otázka

Vo výzve OPLZ-DOP-2022/8.1.1/RO-01 Rozvoj zručností na podporu trhu práce uvádzate že oprávnenými výdavkami sú:

Mzdové výdavky vynaložené na odborný personál

Mzdové výdavky vynaložené na účastníkov vzdelávacích aktivít

Mzdové výdavky vynaložené na riadenie projektu

Paušálna sadzba.

Akým spôsobom túto výzvu môže využiť zamestnávateľ, ktorý musí školiteľov (odborný personál) pre požadované zručnosti "outsourcovať", teda rozšíriť zručnosti zamestnancov o nové zručnosti, ktoré v podniku zatiaľ nemá kto učiť?

Je možné uzavrieť nejakú formu hospodárskej zmluvy s odborníkmi ktorí momentálne nie sú zamestnancami podniku?

Má byť teda žiadateľom organizácia ktorá disponuje takýmito zamestnancami? Ak áno ako sa teda do projektu zapojí podnik ktorého zamestnanci sa majú v rámci projektu vzdelávať?

Odpoveď

Školenie zamestnancov dodávateľsky externými vzdelávacími subjektami ako služba nie je touto výzvou podporované.

V rámci podmienky výzvy č. 23 sú oprávnené mzdové výdavky vynaložené na interný odborný personál projektu pre pozície inštruktor / majster, lektor. Chýbajúci odborný personál si môže zamestnávateľ zabezpečiť.

V prípade zamestnávania odborného personálu pre účel realizácie projektu podľa výzvy sú oprávnené nasledovné formy pracovnoprávných vzťahov:

I. Pracovný pomer:

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

II. Práca vykonávaná mimo pracovného pomeru:

Fyzické osoby, ktoré majú uzatvorené dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, upravené v § 223 až § 226, § 228a Zákonníka práce.

Radi by sme upozornili predkladateľa otázky na skutočnosť, že oprávnené aktivity a ich zameranie majú mať priamu väzbu na pracovné uplatnenie zamestnancov v odbornej oblasti a majú prispieť predovšetkým k udržaniu zamestnancov u zamestnávateľa / firmy ako žiadateľa o NFP, pretože sú zamerané na rozvoj ich špecifických zručností podľa vlastných potrieb a požiadaviek zamestnávateľa na pracovné miesto v budúcnosti. T.j. požiadaviek zamestnávateľa na odbornú kompetentnosť zamestnancov aj naďalej fundovane a kvalifikovane vykonávať u neho určitú profesiu. Jednotlivé odvetvia/sektory národného hospodárstva požadovali zabezpečenie kvalifikovanej pracovnej sily, aby disponovala zručnosťami reagujúcimi na vývoj jednotlivých pracovných činností na pracovných miestach v dôsledku digitalizácie, automatizácie.

Ďalšou možnosťou je rozvoj zručností zamestnancov cez zamestnávateľské asociácie a zväzy, ktorými sú:

- profesijné organizácie a komory
- záujmové združenie právnických osôb

- občianske združenia, ktorých členmi sú zamestnávateľské asociácie a zväzy.
Zamestnávateľ musí byť členom zamestnávateľskej asociácie / zväzu, ktorý mu poskytne rozvoj zručností pre zamestnancov.