

Zámer národného projektu

Podpora zamestnatel'nosti v regióne Horná Nitra

v zmysle § 26 zákona o príspevku z EŠIF a kapitoly 3.4.1 Národné projekty systému riadenia EŠIF
na programové obdobie 2014-2020

1. Zdôvodnite čo najpodrobnejšie prečo nemôže byť projekt realizovaný prostredníctvom výzvy na predkladanie žiadostí o NFP?

Vláda Slovenskej republiky sa uznesením č. 580/2018 z 12.12.2018 k návrhu problematiky transformácie regiónu Horná Nitra v súvislosti s návrhom všeobecného hospodárskeho záujmu na zabezpečenie bezpečnosti dodávok elektriny schválila pokračovanie všeobecného hospodárskeho záujmu, ktorý však má skončiť najneskôr v roku 2023. S týmto úzko súvisí postupný útlm banskej činnosti pri ťažbe hnedého uhlia na hornej Nitre až k postupnému ukončeniu ťažby. Toto rozhodnutie je v súlade so strategickým znižovaním produkcie emisií až k nízkouhlíkovému hospodárstvu. Zároveň však očakávame negatívny dopad na zamestnanosť v regióne, jej nárast a zvýšenie potreby rekvalifikácií pre podporu uplatnenia súčasných zamestnancov v ťažobnom priemysle na trhu práce bez banskej činnosti v regióne.

Očakávané zmeny budú mať vplyv na všetky štruktúry nielen na hornej Nitre ale v celom Trenčianskom kraji. Horná Nitra sa pripravuje na transformáciu, pre ktorú bol vypracovaný a vládou schválený akčný plán. Tento sa stal súčasťou strategického plánovania ďalšieho rozvoja kraja. V procese transformácie je dôležité zmiernenie dopadov štrukturálnych zmien na región ale aj ďalší rozvoj kraja. Tento je v kompetencii Trenčianskeho samosprávneho kraja, ktorý je autoritou pre riadenie regionálneho rozvoja. Zároveň je vyšší územný celok jediným prijímateľom, ktorý môže projekt v navrhovanom rozsahu realizovať a implementovať, nakoľko jeho kompetencie presahujú lokálny rozmer, ale na druhej strane sa zameriavajú výhradne na vlastné územie, na ktoré je potrebné národný projekt zamerať.

Vzhľadom na tieto skutočnosti nie je realizácia projektu prostredníctvom dopytovo orientovanej výzvy relevantná. Existuje jediný možný prijímateľ, na ktorého území je implementovaná špecifická priorita rozvoja regiónu na úrovni SR v súlade s uznesením vlády SR č. 580/2018 k návrhu problematiky transformácie regiónu horná Nitra v súvislosti s návrhom všeobecného hospodárskeho záujmu na zabezpečenie bezpečnosti dodávok elektriny (v rámci toho zapojenie do pilotného projektu Platformy Európskej únie pre uhoľné regióny).

2. Príslušnosť národného projektu k relevantnej časti operačného programu

Prioritná os	3. Zamestnanosť
Investičná priorita	3.1 Prístup uchádzačov o zamestnanie a neaktívnych osôb k zamestnaniu vrátane dlhodobo nezamestnaných a osôb, ktoré sú vzdialené od trhu práce, ako aj miestne iniciatívy v oblasti zamestnávania a podpora mobility pracovnej sily.
Špecifický cieľ	Špecifický cieľ 3.1.2
Miesto realizácie projektu (na úrovni kraja)	NUTS3 Trenčiansky kraj
Identifikácia hlavných cieľových skupín (ak relevantné)	Zamestnanec

Príklad hlavnej aktivity v zmysle OP ĽZ	Nadväznosť projektového zámeru na aktivity špecifického cieľa 3.1.2: Návrh aktivity: opatrenia zamerané na adaptabilitu zamestnancov/osoby meniace zamestnanie, najmä pracujúcich v priemysle/sektore v útlme, vrátane uhľových a transformujúcich sa regiónov prostredníctvom celoživotného vzdelávania
-----------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3. Prijímateľ¹ národného projektu

Dôvod určenia prijímateľa národného projektu ²	Trenčiansky samosprávny kraj Zákonom NR SR 302/2001 Z.z. o samosprávnych krajoch bolo na území Slovenskej republiky zriadených osem samosprávnych krajov, k 1. 1. 2002 bol zákonom zriadený aj Trenčiansky samosprávny kraj. Samosprávny kraj má vo svojej kompetencii všetky oblasti života občanov v kraji vrátane vzdelávania či sociálnej starostlivosti, okrem toho má povinnosť vypracovať a realizovať plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja kraja. V súlade s aktuálnym PHSR má samosprávny kraj za úlohu vytvoriť podmienky pre hospodársky rozvoj a zvyšovanie kvality života obyvateľov kraja. Územne TSK zahŕňa aj región hornej Nitry, ktorý sa aktuálne pripravuje na transformáciu v rámci prechodu na ekonomiku „bez uhlia“.
Má prijímateľ osobitné, jedinečné kompetencie na implementáciu aktivít národného projektu priamo zo zákona, osobitných právnych predpisov, resp. je uvedený priamo v príslušnom operačnom programe?	Trenčiansky samosprávny kraj sa podieľal na príprave Akčného plánu tejto transformácie. V zmysle uznesenia Vlády SR č. 336/2019 mu vyplýva úloha zabezpečiť podmienky pre podporu zamestnávania prostredníctvom celoživotného vzdelávania. Jednou z hlavných výziev transformácie regiónu Horná Nitra je predchádzanie vzniku nezamestnanosti v dôsledku ukončenia banskej činnosti na hornej Nitre, ktorú je potrebné riešiť predovšetkým prostredníctvom správne nastavených rekvalifikačných a vzdelávacích aktivít.
Obchodné meno/názov (aj názov sekcie ak relevantné)	Trenčiansky samosprávny kraj
Sídlo	K dolnej stanici 7282/20A, Trenčín
IČO	36126624

4. Partner, ktorý sa bude zúčastňovať realizácie národného projektu (ak relevantné)

Zdôvodnenie potreby partnera č.1 národného projektu (ak relevantné)	Partner č. 1: HBP a.s. Prievidza je nevyhnutným partnerom, keďže cieľovou skupinou projektu sú zamestnanci partnera a nepriamo aj ich rodiny. Aktívna účasť tohto partnera je nevyhnutnou pre dosiahnutie cieľov projektu.
---------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¹ V tomto dokumente je používaný pojem prijímateľ a žiadateľ. Je to tá istá osoba, no technicky sa žiadateľ stáva prijímateľom až po podpísaní zmluvy o NFP.

² Jednoznačne a stručne zdôvodnite výber prijímateľa NP ako jedinečnej osoby oprávnenej na realizáciu NP (napr. odkaz na platné predpisy, operačný program, národnú stratégiu, ktorá odôvodňuje jedinečnosť prijímateľa NP).

Kritériá pre výber partnera ³	Partner bol vybraný ako subjekt, ktorého zamestnanci v zmysle transformácie regiónu budú primárne najviac zasiahnutí znižovaním počtu pracovných miest, viazaných na ťažbu uhlia. V regióne je nedostatok pracovných síl, vyvolaný zvýšenou ekonomickou činnosťou podnikov v regióne. Na základe diskusií s vybranými zamestnávateľmi z regiónu, títo očakávajú určité vykrytie nedostatku pracovných síl práve spomedzi uvoľnenej pracovnej sily z banskej činnosti. V tomto ohľade bude však kľúčové zabezpečenie dostatočného rámca na rekvalifikáciu, či dodatočné vzdelávanie bývalých zamestnancov baní, aby bol zabezpečený plynulý prechod do nového zamestnania.
Má partner monopolné postavenie na implementáciu týchto aktivít? (áno/nie) Ak áno, na akom základe?	Áno. Partner je zamestnávateľom cieľovej skupiny, realizácia aktivít je špeciálne zameraná na zamestnancov HBP a.s., podmienkou zapojenia osoby do projektu je existujúci pracovno-právny vzťah s HBP a.s.
Obchodné meno/názov (aj názov sekcie ak relevantné)	Hornonitrianske bane Prievidza a.s.
Sídlo	Matice slovenskej 10 97101 Prievidza
IČO	36005622

Partner č. 2

Zdôvodnenie potreby partnera národného projektu (ak relevantné) ⁴	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny je relevantným partnerom s ohľadom na jeho kompetencie a pôsobnosť pri postupnom utlmanní ťažby uhlia a následnom ukončovaní pracovného pomeru so zamestnancami v tejto oblasti. Partner č. 2 bude nefinančným partnerom.
Kritériá pre výber partnera ⁵	Partner bol vybraný ako orgán štátnej správy, zabezpečujúci výkon štátnej správy v oblastiach sociálnych vecí a služieb zamestnanosti. Inštitúcia bola zriadená v januári 2004 zákonom č.453/2003 o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti v znení neskorších predpisov.
Má partner monopolné postavenie na implementáciu týchto aktivít? (áno/nie) Ak áno, na akom základe?	áno
Obchodné meno/názov	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

³ Uved'te, na základe akých kritérií bol partner vybraný, alebo ak boli zverejnené, uved'te odkaz na internetovú stránku, kde sú dostupné. Ako kritérium pre výber - určenie partnera môže byť tiež uvedená predchádzajúca spolupráca žiadateľa s partnerom, ktorá bude náležite opísaná a odôvodnená, avšak nejde o spoluprácu, ktorá by v prípade verejných prostriedkov spadala pod pôsobnosť zákona o VO.

⁴ Uved'te dôvody pre výber partnerov (ekonomickí, sociálni, profesijní...). Odôvodnite dôvody vylúčenia akejkoľvek tretej strany ako potenciálneho realizátora.

⁵ Uved'te, na základe akých kritérií bol partner vybraný, alebo ak boli zverejnené, uved'te odkaz na internetovú stránku, kde sú dostupné. Ako kritérium pre výber - určenie partnera môže byť tiež uvedená predchádzajúca spolupráca žiadateľa s partnerom, ktorá bude náležite opísaná a odôvodnená, avšak nejde o spoluprácu, ktorá by v prípade verejných prostriedkov spadala pod pôsobnosť zákona o VO.

Sídlo	Špitálska ulica č. 8 812 67, Bratislava
IČO	30794536

Partner č. 3

Zdôvodnenie potreby partnera národného projektu (ak relevantné) ⁶	Mesto Handlová je v zmysle zákona č. 369/1991 Zb. relevantným partnerom pre oblasť práce s komunitou (rodiny baníkov, blízke okolie), žijúce v mestách a obciach
Kritériá pre výber partnera ⁷	Kritériom pre výber partnera je komplexnosť pohľadu a dostupnosť pre občanov, rovnako aj dôveryhodnosť komunity voči partnerovi. Ako orgán miestnej samosprávy splňa všetky požiadavky.
Má partner monopolné postavenie na implementáciu týchto aktivít? (áno/nie) Ak áno, na akom základe?	nie
Obchodné meno/názov	Mesto Handlová
Sídlo	Nám. baníkov 7
IČO	972 51 Handlová

Partner č. 5

Zdôvodnenie potreby partnera národného projektu (ak relevantné)	Mesto Prievidza je v zmysle zákona č. 369/1991 Zb. relevantným partnerom pre oblasť práce s komunitou (rodiny baníkov, blízke okolie), žijúce v mestách a obciach
Kritériá pre výber partnera	Kritériom pre výber partnera je komplexnosť pohľadu a dostupnosť pre občanov, rovnako aj dôveryhodnosť komunity voči partnerovi. Ako orgán miestnej samosprávy splňa všetky požiadavky. Zároveň je schopný svojou činnosťou pokryť aj komunity v okolitých obciach.
Má partner monopolné postavenie na implementáciu týchto aktivít? (áno/nie) Ak áno, na akom základe?	nie
Obchodné meno/názov	Mesto Prievidza
Sídlo	Námestie slobody č. 14 971 01 Prievidza
IČO	00318442

Partner č.6

Zdôvodnenie potreby partnera národného projektu (ak relevantné) ⁸	Mesto Nováky je v zmysle zákona č. 369/1991 Zb. relevantným partnerom pre oblasť práce s komunitou (rodiny baníkov, blízke okolie), žijúce v mestách a obciach
Kritériá pre výber partnera ⁹	Kritériom pre výber partnera je komplexnosť pohľadu a

⁶ Uvedte dôvody pre výber partnerov (ekonomickí, sociálni, profesijní...). Odôvodnite dôvody vylúčenia akejkolvek tretej strany ako potenciálneho realizátora.

⁷ Uvedte, na základe akých kritérií bol partner vybraný, alebo ak boli zverejnené, uvedte odkaz na internetovú stránku, kde sú dostupné. Ako kritérium pre výber - určenie partnera môže byť tiež uvedená predchádzajúca spolupráca žiadateľa s partnerom, ktorá bude náležite opísaná a odôvodnená, avšak nejde o spoluprácu, ktorá by v prípade verejných prostriedkov spadala pod pôsobnosť zákona o VO.

⁸ Uvedte dôvody pre výber partnerov (ekonomickí, sociálni, profesijní...). Odôvodnite dôvody vylúčenia akejkolvek tretej strany ako potenciálneho realizátora.

⁹ Uvedte, na základe akých kritérií bol partner vybraný, alebo ak boli zverejnené, uvedte odkaz na internetovú stránku, kde sú dostupné. Ako kritérium pre výber - určenie partnera môže byť tiež uvedená predchádzajúca

	dostupnosť pre občanov, rovnako aj dôveryhodnosť komunity voči partnerovi. Ako orgán miestnej samosprávy splňa všetky požiadavky. Zároveň je schopný svojou činnosťou pokryť aj komunity v okolitých obciach.
Má partner monopolné postavenie na implementáciu týchto aktivít? (áno/nie) Ak áno, na akom základe?	nie
Obchodné meno/názov	Mesto Nováky
Sídlo	Nám. SNP 349/10 972 71 Nováky
IČO	00318361

V prípade viacerých partnerov, doplňte údaje za každého partnera.

5. Predpokladaný časový rámec

Dátumy v tabuľke nižšie nie sú záväzné, ale predstavujú vhodný a žiaduci časový rámec pre zabezpečenie procesov, vedúcich k realizácii národného projektu.

Dátum vyhlásenia vyzvania vo formáte Mesiac/Rok	12/2019
Uveďte plánovaný štvrťrok podpísania zmluvy o NFP s prijímateľom	1/2020
Uveďte plánovaný štvrťrok spustenia realizácie projektu	1/2020
Predpokladaná doba realizácie projektu v mesiacoch	45 mesiacov

6. Finančný rámec

Alokácia na vyzvanie (zdroj EÚ a ŠR)	
Celkové oprávnené výdavky projektu	17 110 294,78 eur
Vlastné zdroje prijímateľa	1 364 197,98 eur

Kategórie regiónov	Celkom (v Eur)	Zdroje EÚ (v Eur)	Zdroje ŠR - spolufinancovanie oprávnenej časti projektu (v Eur)	Zdroje ŠR - financovanie neoprávnenej časti projektu (v Eur)	Použitie koeficientu pro-rata*
MRR					ÁNO / NIE**
VRR					
Spolu SR					

* vyplniť v prípade realizácie projektu v oboch kategóriách regiónov

** ak NIE, je potrebné predložiť analýzu rozdelenia výdavkov na jednotlivé kategórie regiónov

7. Východiskový stav

Banictvo a výroba energie z hnedého uhlia boli hlavným nositeľom ekonomickej aktivity a zamestnanosti v regióne Hornej Nitry od začiatku 20. storočia. Ukončenie banskej činnosti povedie k navýšeniu počtu nezamestnaných v okrese Prievidza (z 4,5 % na 8 až 10 %), avšak zvýšenie ekonomickej činnosti podnikov aktívnych v regióne z posledných rokov zároveň vyvolalo nedostatok pracovnej sily. Uznesenie Vlády SR č. 580 z 12. decembra 2018 ukladá ministrom práce „pripraviť

spolupráca žiadateľa s partnerom, ktorá bude náležite opísaná a odôvodnená, avšak nejde o spoluprácu, ktorá by v prípade verejných prostriedkov spadala pod pôsobnosť zákona o VO.

právnú úpravu týkajúcu sa sociálneho zabezpečenia a osobitného príspevku pre baníkov a možností pre vytvorenie podmienok skoršieho odchodu zo zamestnania a nemožnosti ďalšej adaptácie na iný druh zamestnania“, čo prispeje k tlmeniu dopadov ukončenia banskej činnosti na zamestnanosť.

Počet zamestnancov spoločností HBP sa pohybuje od 3000 do 4000 v závislosti od toho, či do tohto počtu zahrnieme aj dcérske spoločnosti, ktorých predmetom činnosti nie je ťažba hnedého uhlia. Ďalšie pracovné miesta sú naviazané na banské činnosti v odberateľsko-dodávateľskom reťazci, napríklad vo výrobe energie z hnedého uhlia, kde pracuje priamo v elektrárni Nováky približne 240 zamestnancov, s celkovým vplyvom na zamestnanosť aj mimo elektrárne vo výške 500 pracovných miest. Projekt sa zameriava výlučne na zamestnancov pôsobiacich v banskej činnosti.

Postupným ukončovaním ťažby a výroby elektriny a tepla z uhlia v regióne dôjde k zániku väčšiny pracovných miest v banskej činnosti, a časti pracovných miest v energetike. Priorita je preto podpora tvorby nových udržateľných pracovných miest, a to v etablovaných podnikoch v regióne, ako aj v nových investíciách.

Komunita baníkov je nesmierne súdržná, hrdá na svoju prácu, mnohí si ukončenie činnosti banského priemyslu nepripúšťajú. Očakávame, že reálne ukončenie činnosti uhoľného priemyslu v regióne bude zaťažujúcou skúškou pre všetkých partnerov NP.

a. Uved'te východiskové dokumenty na regionálnej, národnej a európskej úrovni, ktoré priamo súvisia s realizáciou NP:

1. *Stratégia Európa 2020:*

Jedným z cieľov Stratégie Európa 2020 je zlepšiť postavenie občanov prostredníctvom získavania nových zručností, ktoré súčasným a budúcim pracovníkom umožnia prispôbiť sa novým podmienkam a potenciálnym kariérnym posunom, znížia nezamestnanosť a zvýšia produktivitu práce.

2. Vláda Slovenskej republiky *uznesením č.580/2018* k návrhu problematiky transformácie regiónu Horná Nitra v súvislosti s návrhom všeobecného hospodárskeho záujmu na zabezpečenie bezpečnosti dodávok elektriny ukladá povinnosť tvorby nových pracovných miest v regióne hornej Nitry a prípravu projektov na zabezpečenie zamestnanosti v regióne.

3. *Platform on Coal and Carbon – Intensive Regions Terms of Reference*

V predkladanom materiáli sa poukazuje, že bez dlhodobého plánovania môžu banské regióny znášať desaťročné nezamestnanosť, majúcu za následok sociálnu depriváciu a záťaž na verejné financie.

4. *Socio-economoc transformation in coal transition regions: analysis and proposed approach, Pilot case in Upper Nitra, Slovakia*

Záver štúdie poukazuje na skúsenosti (napr. z Poľska), že v oblastiach baníci a ostatní zamestnanci pracujúci v ťažkom priemysle často odmietajú iný typ práce. Práce vo oblasti dopravy a služieb považujú za ponížujúci.

5. *Akčný plán transformácie uhoľného regiónu horná Nitra*

Jedným z hlavných pilierov transformácie sú ľudské zdroje. Vládou SR schválený dokument kladie dôraz na potrebu adresných riešení umiestňovania zamestnancov z banského priemyslu v iných odvetviach prostredníctvom rekvalifikácií a celoživotného vzdelávania.

6. *Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Trenčianskeho samosprávneho kraja na roky 2013 -2023*

PO3 Ľudské zdroje a podpora zamestnanosti definuje potrebu podpory vytvárania nových pracovných miest v celom území kraja, prioritne v oblastiach s vysokou pridanou hodnotou a so zameraním prevažne do okresov postihnutých útlmom ťažby uhlia a výroby energie spaľovaním uhlia, ktoré vykazujú dlhodobo najvyššiu nezamestnanosť v kraji. Osobitný dôraz je kladený na opatrenia na zvýšenie kvality a efektívnosti celoživotného vzdelávania s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie.

b. Uved'te predchádzajúce výstupy z dostupných analýz, na ktoré nadväzuje navrhovaný zámer NP (štatistiky, analýzy, štúdie,...):

Akčný plán transformácie uhoľného regiónu Horná Nitra konštatuje, že vzhľadom na očakávaný nárast nezamestnanosti súvisiaci s útlmom ťažby uhlia bude potrebné posilniť tiež mimoškolské vzdelávanie a rekvalifikácie s cieľom podporiť uplatnenie bývalých zamestnancov ťažobného priemyslu na trhu práce. Kľúčovou skupinou, na ktorú bude potrebné sa v procese transformácie zamerať, je skupina zamestnancov, ktorá je dnes vo veku 30 až 50 rokov, v ktorej sa predpokladá väčšie zastúpenie zamestnancov, ktorí pracujú v spoločnosti dlhodobo a nebudú mať skúsenosti s hľadaním si nového zamestnania a s procesmi, ktoré s tým súvisia. V tejto skupine sa môže nachádzať okolo 1 700 zamestnancov. V súvislosti s nimi bude potrebné pripraviť podporné programy zamerané na rekvalifikáciu a aktívnu pomoc s orientáciou na trhu práce a s hľadaním si nového zamestnania.

Štúdia Joint Research Center z roku 2018 Socio-economic transformation in coal transition regions: analysis and proposed approach (Pilot case in Upper Nitra, Slovakia) hovorí o potrebe analýzy a plánovania zručností a kompetencií v čo najširšom možnom rozsahu pre zabezpečenie prierezovosti zručností a kompetencií pre zvýšenie uplatniteľnosti na trhu práce v oblastiach s vyššou pridanou hodnotou. Súčasťou týchto opatrení je proces rekvalifikácií a celoživotného vzdelávania.

Akákolvek aktívna politika trhu práce zameraná na rekvalifikáciu uhoľných baníkov môže byť účinná iba v prípade, že bude zohľadňovať predpokladané potreby a požadované zručnosti na trhu práce v budúcnosti, ako aj zábery v oblasti regionálneho rozvoja. Z uvedeného dôvodu je potrebná analýza zručností a následné nastavenia individuálneho plánu tzv. bilančná diagnostika. Je potrebné zobrať do úvahy faktory ako transverzalita kompetencií či podrobnejšie pochopenie potrieb trhu v podmienkach potrebného profilu pracovnej pozície, v krátkodobom i dlhodobom trvaní.

c. Uved'te, na ktoré z ukončených a prebiehajúcich národných projektov¹⁰ zámer NP priamo nadväzuje, v čom je navrhovaný NP od nich odlišný a ako sú v ňom zohľadnené výsledky/dopady predchádzajúcich NP ako aj vyhodnotenie úspešnosti v nadväznosti na realizovanú cieľnú intervenciu (ak relevantné¹¹):

Projekt je svojim zameraním jedinečný, doposiaľ neboli obdobné aktivity zamerané na cieľovú skupinu projektu realizované prostredníctvom žiadneho národného projektu. Projekt rieši veľmi špecifickú problematiku, ktorá sa vyskytuje výlučne na území hornej Nitry a vznikla v aktuálnom roku.

d. Popíšte problémové a prioritné oblasti, ktoré rieši zámer národného projektu. (Zoznam známych problémov, ktoré vyplývajú zo súčasného stavu a je potrebné ich riešiť):

1. Hlavným problémom, ktorý rieši národný projekt je tak očakávaná strata zamestnania v banskom priemysle ako dôsledok útlmu banskej činnosti v oblasti ťažby hnedého uhlia v regióne hornej Nitry. Zamestnancov Hornonitrianskych baní v Prievidzi a.s. bude potrebné umiestniť na trhu práce tak, aby nedochádzalo k nežiaducim prestávkam medzi pracovnými pomermi a zároveň tak, aby zamestnanie bolo pre konkrétnu osobu udržateľné. Je potrebné s týmito zamestnancami pracovať, ponúknuť im možnosť ďalšieho uplatnenia a pomôcť im s adaptačným procesom na nové profesijné zameranie, ak to bude potrebné.

¹⁰ V prípade ak je to relevantné, uved'te aj ukončené národné projekty z programového obdobia 2007-2013.

¹¹ V prípade „pokračujúcich“ národných projektov v rámci programového obdobia 2014-2020 je potrebné vždy uviesť vyhodnotenie úspešnosti ukončených a prebiehajúcich národných projektov v rovnakej alebo porovnateľnej oblasti podpory.

2. Pre región hornej Nítry nebola doposiaľ spracovaná podrobná analýza trhu práce, ktorá by sa zameriavala na potreby zamestnávateľov a bola koncepčným podkladom pre vybudovanie siete rekvalifikácií a ďalších foriem celoživotného vzdelávania, ale aj pre stanovovanie počtu žiakov v jednotlivých študijných odboroch na stredných školách v regióne.

3. Navrhujeme, aby sa riešila podpora zamestnancov HBP, a.s., osobitne a aby na podporu mali nárok všetci zamestnanci, ktorí prídu o prácu, nielen tí, ktorí majú nárok na osobitný príspevok. Pod podporou týchto zamestnancov rozumieme opatrenia, zabezpečujúce ich nezmenený finančný príjem (mzda) na úrovni priemernej mesačnej mzdy, sociálne poistenie a zdravotné poistenie, a to po dobu najviac 6 mesiacov po tom, ako bude stanovený dátum ukončenia ich pracovného pomeru. Právne by počas týchto najviac 6 mesiacov zostali naďalej v pracovnom pomere u svojho pôvodného zamestnávateľa, pričom popisy ich pracovnej činnosti by boli zmenené tak, aby umožňovali ich účasť na podporných aktivitách: bilančná diagnostika, individuálne a kolektívne poradenstvo, účasť na rekvalifikačnom kurze, resp. prax u potenciálneho zamestnávateľa a pod. Vzhľadom na aplikačnú prax, ktorá sa používa pri implementácii ustanovení Zákona č. 98/1987 Zb. o osobitnom príspevku baníkom ako osobitnej dávky navrhujeme, aby sa nemenila ani právna úprava, ani forma jej zabezpečovania v praxi (t.j. každý baník, ktorý má na osobitný príspevok nárok mu bude v zmysle zákona aj poskytnutý).

4. Ďalším problémom, na ktorý sa národný projekt zameriava je podpora zázemia zamestnancov, ktorí neodvratne prídu o zamestnanie v banskom priemysle. Ide o podporu rodín a blízkeho okolia, ktoré zasa vplývajú priamo na zamestnanca a môžu priamo napomôcť a motivovať k osobnému rastu.

e. Popíšte administratívnu, finančnú a prevádzkovú kapacitu žiadateľa a partnera (v prípade, že v projekte je zapojený aj partner)

Trenčiansky samosprávny kraj ako žiadateľ má dostatočné administratívne zázemie pre implementáciu projektu navrhovaného rozsahu. Na Úrade TSK pracuje viac ako 150 odborných zamestnancov, v rámci odboru regionálneho rozvoja pracuje tím 17 odborníkov, zameraných na implementáciu projektov spolufinancovaných zo zdrojov EÚ. Žiadateľ má skúsenosti zo všetkých programových období.

Pre riadenie projektu bude zostavený projektový tím 7 odborných pracovníkov, ktorí budú projekt riadiť.

Spolufinancovanie projektu vo výške 5% z rozpočtu Žiadateľa bude kryť TSK z vlastných zdrojov bez potreby využitia úveru, záväzok spolufinancovania potvrdí Zastupiteľstvo TSK uznesením. Záväzok tak bude platným počas celého trvania projektu bez ohľadu na prípadné zmeny na politickej úrovni.

Kraj hospodári od roku 2014 s prebytkom, podrobné údaje sú dostupné na <http://www.registeruz.sk/cruz-public/domain/accountingentity/show/212838>

Prevádzka projektu bude zabezpečená v rámci existujúcej infraštruktúry úradu, pre nových zamestnancov bude zabezpečené potrebné vybavenie. Žiadateľ disponuje dostatočným materiálnym zázemím, riadenie projektu bude prebiehať na Úrade Trenčianskeho samosprávneho kraja.

Žiadateľ má dlhodobé skúsenosti s implementáciou projektov, spolufinancovaných zo zdrojov Európskej únie a to projektov zo všetkých programových období, s využitím zdrojov ESF aj ERDF.

HBP a.s. ako partner projektu č. 1 má viac ako 3 000 zamestnancov. Zároveň má vytvorené dostatočné administratívne zázemie pre realizáciu vlastnej aktivity projektu. Pre riadenie projektu bude vyčlenených 5 zamestnancov v rámci existujúcej organizačnej štruktúry.

Spolufinancovanie projektu bude zabezpečené z vlastných zdrojov partnera, bez potreby využitia zdrojov z úveru. Záväzok spolufinancovania partner potvrdí v zmluve o partnerstve na realizáciu projektu.

Partner hospodáril podľa údajov v poslednej účtovnej závierke so ziskom. Podrobné údaje sú dostupné na <http://www.registeruz.sk/cruz-public/domain/accountingentity/show/383428>

Prevádzka projektu bude zabezpečená v rámci existujúcej infraštruktúry partnera, pre zamestnancov bude zabezpečené potrebné vybavenie.

Partner nemá skúsenosti s implementáciou projektov spolufinancovaných zo zdrojov Európskej únie.

Partner č. 2 ÚPSVaR bude nefinančným partnerom projektu, na strane partnera nebude potrebné realizovať riadenie projektu ani činnosti, ktoré vyžadujú špeciálne pracovné pozície alebo nadmernú záťaž existujúcich kapacít.

Partner č. 3 Mesto Handlová zabezpečí riadenie projektu prostredníctvom aktuálnych interných personálnych a administratívnych kapacít žiadateľa. Partner zamestnáva viac ako 100 odborných pracovníkov. Mesto Handlová má skúsenosti s realizáciou projektov spolufinancovaných zo štrukturálnych fondov EÚ a disponuje kvalifikovanými zamestnancami.

Pre implementáciu aktivít partnera bude zriadený projektový tím 3 pracovníkov, ktorí budú riadiť projekt v rozsahu definovanom aktivitami partnera.

Spolufinancovanie projektu vo výške 5% z rozpočtu partnera bude kryť Mesto Handlová z vlastných zdrojov bez potreby využitia úveru, záväzok spolufinancovania potvrdí mestské zastupiteľstvo uznesením. Záväzok tak bude platným počas celého trvania projektu bez ohľadu na prípadné zmeny na politickej úrovni.

Partner hospodári od roku 2010 s prebytkom. Podrobné údaje sú dostupné na <http://www.registeruz.sk/cruz-public/domain/accountingentity/show/30508>

Prevádzka projektu bude zabezpečená v rámci existujúcej infraštruktúry úradu, pre zamestnancov bude zabezpečené potrebné vybavenie.

Partner č. 4 Mesto Prievidza zabezpečí realizáciu projektu prostredníctvom aktuálnych interných personálnych a administratívnych kapacít žiadateľa. Partner zamestnáva viac ako 250 zamestnancov. Mesto Prievidza má skúsenosti s realizáciou projektov spolufinancovaných zo štrukturálnych fondov EÚ a disponuje kvalifikovanými zamestnancami.

Pre implementáciu aktivít partnera bude zriadený projektový tím 3 pracovníkov, ktorí budú riadiť projekt v rozsahu definovanom aktivitami partnera.

Spolufinancovanie projektu vo výške 5% z rozpočtu partnera bude kryť Mesto Prievidza z vlastných zdrojov bez potreby využitia úveru, záväzok spolufinancovania potvrdí mestské zastupiteľstvo uznesením. Záväzok tak bude platným počas celého trvania projektu bez ohľadu na prípadné zmeny na politickej úrovni.

Partner dlhodobo hospodári s prebytkom. Podrobné údaje sú dostupné na <http://www.registeruz.sk/cruz-public/domain/accountingentity/show/13714>

Prevádzka projektu bude zabezpečená v rámci existujúcej infraštruktúry úradu, pre zamestnancov bude zabezpečené potrebné vybavenie.

Partner č. 5 Mesto Nováky zabezpečí realizáciu projektu prostredníctvom aktuálnych interných personálnych a administratívnych kapacít žiadateľa. Mesto Prievidza má skúsenosti s realizáciou projektov spolufinancovaných zo štrukturálnych fondov EÚ a disponuje kvalifikovanými zamestnancami.

Pre implementáciu aktivít partnera bude zriadený projektový tím 3 pracovníkov, ktorí budú riadiť projekt v rozsahu definovanom aktivitami partnera.

Spolufinancovanie projektu vo výške 5% z rozpočtu partnera bude kryť Mesto Nováky z vlastných zdrojov bez potreby využitia úveru, záväzok spolufinancovania potvrdí mestské zastupiteľstvo uznesením. Záväzok tak bude platným počas celého trvania projektu bez ohľadu na prípadné zmeny na politickej úrovni.

Partner dlhodobo hospodári s prebytkom. Podrobné údaje sú dostupné na <http://www.registeruz.sk/cruz-public/domain/accountingentity/show/12700>

Prevádzka projektu bude zabezpečená v rámci existujúcej infraštruktúry úradu, pre zamestnancov bude zabezpečené potrebné vybavenie.

8. Vysvetlite hlavné ciele NP (stručne):

(očakávaný prínos k plneniu strategických dokumentov, k socio-ekonomickému rozvoju oblasti pokrytej OP, k dosiahnutiu cieľov a výsledkov príslušnej prioritnej osi/špecifického cieľa)

Hlavným cieľom národného projektu je zmierniť dopady ukončenia činnosti HBP a.s. a vytvoriť podmienky pre čo najplynulejší prechod zamestnancov z utlmovaného odvetvia ťažby hnedého uhlia do nového zamestnania do iných odvetví v rámci riadeného útlmu banskej činnosti prostredníctvom individuálneho prístupu ku každému zamestnancovi, jeho kompetenciám a zručnostiam a zároveň s ohľadom na potreby regionálneho trhu práce. Zamestnanci, ktorí v dôsledku ukončenia ťažby hnedého uhlia prídu o zamestnanie a stratia možnosť pracovať vo svojej profesii budú podporení prostredníctvom cielenej pomoci, zameranej na zvyšovanie kvalifikácie, rekvalifikácie, rozvoj osobných kompetencií a mäkkých zručností. Zvýši sa tak ich zamestnateľnosť a tým bude mať projekt pozitívny dopad na zamestnanosť v regióne.

Táto skupina nespadá pod žiadne aktívne opatrenia trhu práce a v prípade, že im nebude dostatočne skoro poskytnutá pomoc, hrozí im prepadnutie do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Okrem zvýšenia miery nezamestnanosti a stratou zamestnania má vážne psychické, sociálne a ekonomické dopady na život ohrozeného zamestnanca.

Národný projekt má ambíciu vytvoriť také podmienky prechodu do novej profesijnej oblasti, ktoré nebudú mať negatívny vplyv na ekonomickú, sociálnu a spoločenskú situáciu končiacich zamestnancov.

9. Očakávaný stav a merateľné ciele

V tejto časti popíšte očakávané výsledky projektu s konkrétnym prínosom vo vzťahu k rozvoju oblasti pokrytej operačným programom a zrealizovaniu aktivít. V tabuľke nižšie uveďte projektové ukazovatele a iné údaje. Projektové ukazovatele musia byť definované tak, aby odrážali výstupy/výsledky projektu a predstavovali kvantifikáciu toho, čo sa realizáciou aktivít za požadované výdavky dosiahne.¹²

Cieľ národného projektu	Merateľný ukazovateľ	Indikatívna cieľová hodnota	Aktivita projektu	Súvisiaci programový ukazovateľ ¹³
-------------------------	----------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------------------------

¹² V odôvodnených prípadoch sa uvedená tabuľka nevypĺňa, pričom je nevyhnutné do tejto časti uviesť podrobné a jasné zdôvodnenie, prečo nie je možné uviesť požadované údaje.

¹³ Národný projekt by mal obsahovať minimálne jeden relevantný projektový ukazovateľ, ktorý sa agreguje do programového ukazovateľa. Pri ostatných projektových ukazovateľoch sa uvedie N/A.

Zmiernenie dopadov ukončenia činnosti HBP a.s. na trh práce	P0640 - účastníci, ktorí absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu	1000	Príprava pracovnej sily na nové uplatnenie na trhu práce	O 0086- osoby vo veku nad 50 rokov CO09 – Osoby so základným (ISCED 1) alebo nižším sekundárnym (ISCED 2) vzdelaním CO05 - Zamestnané osoby vrátane samostatne zárobkovo činných osôb
Iné údaje, ktorými je možné sledovať napĺňanie cieľov národného projektu (ak relevantné)				
Cieľ národného projektu	Ukazovateľ	Indikatívna cieľová hodnota	Aktivita projektu	

V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte údaje za každý merateľný ukazovateľ.

10. Bližší popis merateľných ukazovateľov.¹⁴

Predmetná časť sa týka projektových ukazovateľov	
Názov merateľného ukazovateľa ¹⁵	P0640 - účastníci, ktorí absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu)
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	V monitorovacích správach prostredníctvom kariet účastníka

Predmetná časť sa týka projektových ukazovateľov	
Názov merateľného ukazovateľa ¹⁶	P0507- Počet vypracovaných materiálov (hodnotení, analýz, štúdií a pod.)
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	V monitorovacích správach podľa počtu skutočne vypracovaných materiálov

V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte údaje za každý z nich.

11. Očakávané dopady a parametre úspešnosti národného projektu

Tabuľka A

Zoznam prínosov a prípadných iných dopadov, ktoré sa dajú očakávať pre jednotlivé cieľové skupiny		
Dopady	Cieľová skupina (ak)	Počet ¹⁷

¹⁴ V odôvodnených prípadoch sa uvedená tabuľka nevyplní, pričom je nevyhnutné do tejto časti uviesť podrobné a jasné zdôvodnenie, prečo nie je možné uviesť požadované údaje.

¹⁵ V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte tabuľku za každý merateľný ukazovateľ.

¹⁶ V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte tabuľku za každý merateľný ukazovateľ.

¹⁷ Ak nie je možné uviesť početnosť cieľovej skupiny, uveďte do tejto časti zdôvodnenie.

	relevantné)	
Doplnenie zručností zamestnancov a umiestnenie zamestnancov u nových zamestnávateľov s udrжанím pracovného miesta	zamestnanci	300

V prípade viacerých cieľových skupín, doplňte dopady na každú z nich.

Tabuľka B

Parametre úspešnosti národného projektu a spôsob vyhodnotenia parametrov ¹⁸			
Parameter	Spôsob vyhodnotenia	Východisková hodnota	Očakávaná hodnota, ktorá je považovaná za úspešnú
Doplnenie kvalifikácie/ rekvalifikácia zamestnancov HBP a.s.	Parameter bude vyhodnocovaný na základe údajov získaných z kariet účastníka. Do hodnoty parametra vstupuje počet osôb, ktoré absolvujú ďalšie vzdelávanie v rámci aktivít projektu. Parameter je možné vyhodnocovať priebežne.	1000	600
Osoby umiestnené na trhu práce	Parameter bude vyhodnocovaný na základe údajov získaných z kariet účastníka. Do hodnoty parametra vstupuje počet osôb, ktoré budú v dôsledku účasti na aktivitách projektu úspešne umiestnené na trhu práce. Parameter je možné vyhodnocovať priebežne.	1000	500

V prípade viacerých parametrov, doplňte údaje za každý z nich.

12. Aktivity

a) Uved'te detailnejší popis aktivít.

Hlavná aktivita :

Príprava pracovnej sily na nové uplatnenie na trhu práce

Hlavnou aktivitou projektu je vytvorenie funkčného systému prípravy prechodu zamestnancov z banského priemyslu v útlme na nové pracovné uplatnenie a to pomocou nástrojov osobnostného rozvoja a s pomocou komunity tak, aby nedochádzalo k zvyšovaniu nezamestnanosti, k strate motivácie u zamestnancov v utlmovanom odvetví a k nárastu sociálnych dopadov v území.

Súčasťou hlavnej aktivity projektu bude aj činnosť podporných rodinných tímov, ktorých úlohou bude podpora komunity v období adaptácie na nové podmienky.

V zmysle plánu postupného útlmu ťažby hnedého uhlia Hornonitrianske bane Prievidza a.s. analyzujú potrebu jednotlivých profesií pre ďalšie obdobie vždy v 6 mesačných intervaloch. Zamestnanci HBP a.s., ktorí budú zaradení do skupiny definovanej pre očakávané ukončenie zamestnaneckého pomeru z dôvodu zníženia resp. úplnej straty potreby vykonávanej činnosti, uvedenej v pracovnej náplni zamestnanca, budú zaradení do tzv. adaptačného procesu na základe ich výslovného súhlasu.

¹⁸ Vyhodnotenie sa v prípade potreby vykonáva aj počas realizácie národného projektu.

Zamestnávateľ oznámi zamestnancovi prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Zamestnanec a zamestnávateľ uzatvoria dodatok k pracovnej zmluve, ktorý definuje ako pracovnú činnosť aktívnu účasť v adaptačnom procese. Počas neho zamestnanec absolvuje osobnú bilančnú diagnostiku v definovanom rozsahu, rekvalifikačný alebo iný vzdelávací kurz, spolu v rozsahu maximálne 6 mesiacov. Počas tohto obdobia budú zamestnávateľovi poskytnuté financie na pokrytie výdavkov, zodpovedajúcich priemernej mzde konkrétneho zamestnanca (hrubá mzda + povinné odvody + Zákoníkom práce stanovené povinnosti zamestnávateľa: dovolenka, náhrada mzdy pri návšteve lekára, pri sprevádzaní člena rodiny na ošetrovanie, náhrada mzdy pri práceneschopnosti počas prvých 10 dní).

- So zamestnancami, zaradenými do programu, bude uzatvorená dohoda o účasti na projekte, ktorá presne definuje podmienky, za akých sa môže zamestnanec do projektu zapojiť.
- Rekvalifikačné kurzy, vzdelávacie kurzy alebo študijné programy budú každému zamestnancovi navrhnuté v zmysle výsledkov bilančnej diagnostiky. Za takéto vzdelávanie sa bude považovať aj vzdelávanie v oblasti podnikania s cieľom založenia vlastnej živnosti alebo inej formy podnikania ako alternatívy k zamestnaniu.
- Úhrada nákladov spojených s účasťou na rekvalifikačnom kurze (školné, poplatok za kurz, cestovné náhrady).
- So zamestnancom bude uzatvorená dohoda o rekvalifikácii resp. dohoda o účasti na inej forme vzdelávania.

Hlavná aktivita bude realizovaná prostredníctvom nasledovných pod aktivít, ktoré budú realizované nasledovne:

A. Vytvorenie riadiaceho výboru

Pre riadenie projektu na všetkých úrovniach bude vytvorený riadiaci výbor projektu. Jeho úlohou bude komplexný monitoring implementácie projektu, priebežná analýza aktuálnej situácie realizácie projektu. Dôležitou činnosťou bude zabezpečenie prenosu informácií medzi partnermi pre zabezpečenie plynulej implementácie, koordinácia činnosti jednotlivých tímov riadiacich projekt na úrovni prijímateľa a partnerov a komunikácia so všetkými zúčastnenými stranami.

Riadiaci výbor bude zostavený z vedúcich pracovníkov partnerov a prijímateľa, pričom hlavný projektový manažér riadiaceho výboru bude zamestnancom prijímateľa projektu. Činnosť výboru bude vykonávaná bez finančnej podpory z rozpočtu projektu, na náklady partnerov a prijímateľa a bude prebiehať počas celej realizácie projektu.

B. Analýza potenciálu trhu práce v regióne hornej Nitry

Vypracovanie analýzy bude predchádzať realizáciu ostatných podaktivít.

Analýza trhu práce s dôrazom na požiadavky zamestnávateľov v dotknutom regióne hornej Nitry (okres Prievidza, okres Partizánske), prípadne v okolitých okresoch v prípade dostupnej dochádzkovej vzdialenosti a dostupnej doprave do zamestnania je nutným východiskom pre rozhodovanie o novom uplatnení zamestnancov v regióne.

Dodávateľsky realizovaná aktivita v prvých dvoch mesiacoch realizácie projektu:

- komunikácia so zamestnávateľmi v dotknutom území
- analýza vývoja trhu práce
- analýza požiadaviek trhu práce a ponuky na strane disponibilnej pracovnej sily
- definovanie oblastí, ktoré nie sú pokryté aktuálnou ponukou na trhu práce

- definovanie potrebného druhu, zamerania a rozsahu rekvalifikácií resp. iného druhu vzdelávania pre pokrytie dopytu na trhu práce, vhodných pre cieľovú skupinu národného projektu
- analýza sociálneho prostredia.

Výsledky analýzy budú podkladom pre realizáciu ďalších podaktivít projektu najmä pre adresnosť ich realizácie.

C. Bilančná diagnostika zamestnancov Hornonitrianske bane Prievidza a.s.

Cieľom podaktivity je vytvorenie funkčného systému bilančnej diagnostiky zamestnancov v banskom priemysle a s ním súvisiacich odvetviach ako modelového systému pre riešenie prípadu hromadného prepúšťania vo všetkých odvetviach. Bilančná diagnostika bude poskytnutá počas trvania projektu 1000 zamestnancom. Podaktivita bude prebiehať od 3/2020 do 9/2023.

Bude zostavený tím pracovníkov odborne vyškolených na vykonávanie bilančnej diagnostiky. Pracovníci budú zamestnancami žiadateľa.

Bilancia kompetencií bude smerovať k:

- pomenovaniu a objektívnemu zhodnoteniu vlastných odborných zručností a osobnostných predpokladov,
- určení vlastných hodnôt, záujmov a motivácií,
- vypracovaniu alternatív realistického profesijného smerovania,
- vypracovaniu akčného plánu pre uplatnenie sa na trhu práce, ktorý bude obsahovať popis aktivít účastníka po ukončení Bilancie kompetencií
- overeniu profesijného smerovania prostredníctvom kontaktu s trhom práce (vyhľadávanie pracovných ponúk na zjavnom a skrytom trhu práce, stretnutia so zamestnávateľmi, aktívne uchádzanie sa o pracovnú pozíciu, kontakt s poskytovateľmi vzdelávania),
- rozvoju zručností pre riadenie vlastnej kariéry, s dôrazom na zručnosti potrebné pre hľadanie zamestnania.

Diagnostika bude obsahovať nasledovné aktivity:

1. analýza kvalifikácie ohrozených zamestnancov, s analýzou možnosti uplatnenia danej kvalifikácie na trhu práce v regióne súčasného zamestnávateľa; analýza príslušnosti k regiónu občanov s trvalým bydliskom v SR s analýzou uplatnenia ich kvalifikácií
2. bilancia kompetencií pre cieľovú skupinu zameraná na rozvoj ich zručností pre riadenie vlastnej kariéry a na vypracovanie alternatív profesijného smerovania v zmysle požiadaviek certifikátu FECBOP vydaného Medzinárodnou federáciou centier bilancie kompetencií a kariérového poradenstva.

Bilancia kompetencií bude súborom individuálnych aj skupinových úkonov

- spracovanie výsledkov bilancie kompetencií a na ich základe spracovanie návrhov a odporučení
- navrhnutie vhodných nástrojov, individuálneho plánu pre jednotlivca

Po ukončení bilancie kompetencií bude zamestnanec zaradený do vzdelávacieho procesu v zmysle výsledných zistení a jeho preferencií

Odborný tím pre diagnostiku:

Pracovník vykonávajúci bilančnú diagnostiku – 5 osôb

Kariérový poradca – 3 osoby

V rámci tejto podaktivity budú preplácané mzdy pracovníkov, vykonávajúcich bilančnú diagnostiku a kariérové poradenstvo

D. Rekvalifikácie a ďalšie vzdelávanie pre zamestnancov HBP a.s.

Podaktivita je zameraná na konkrétne opatrenia pre umiestnenie pracovníkov v adaptačnom programe na trhu práce.

Bude vytvorený tím tútorov, zostavený sčasti aj z pracovníkov HBP a.s., ktorí sú v dennom kontakte so zamestnancami a poznajú ich problémy aj osobný život. Účasť takýchto osôb ako tútorov je potrebná pre vytvorenie dôveryhodného prostredia pre účastníkov adaptačného programu. Každý poradca bude mať pridelenú skupinu zamestnancov, ktorým sa bude venovať. Poradcovia budú zamestnancami žiadateľa.

Na základe výsledkov bilančnej diagnostiky a výsledkov analýzy zamestnávateľov v regióne budú poradcami vytipované konkrétne profesie a pracovné miesta, vyhovujúce jednotlivým zamestnancom.

Úlohou tútora bude sprevádzať svoju skupinu zamestnancov výberom pracovného miesta, výberom potrebného typu vzdelávania. Zároveň bude tútor zamestnanca sprevádzať pri prvom kontakte s potenciálnym zamestnávateľom/zamestnávateľmi, pri prihlasovaní sa na konkrétne vzdelávanie, bude vykonávať kontrolnú činnosť súvisiacu s poskytnutím finančného príspevku na vzdelávanie (kurzové), s účasťou na vzdelávaní a plnení ďalších podmienok dohody o rekvalifikácii a dohody o účasti na projekte. Každý zamestnanec zapojený do projektu bude mať nárok na absolvovanie dvoch rekvalifikačných kurzov, pričom jeden z kurzov (vzdelávanie) bude odborne zameraný na vybranú profesiu a druhý z kurzov bude zameraný na všeobecné zručnosti (počítačová gramotnosť, finančná gramotnosť a iné mäkké zručnosti). Dva kurzy rovnakého zamerania nebude možné absolvovať. Tútor bude sprevádzať zamestnanca v prípade potreby aj počas procesu tzv. zaučenia u nového zamestnávateľa. Tútor bude zodpovedný aj za všetky administratívne úkony súvisiace s adaptačným procesom a preukazovaním oprávnenosti výdavkov jemu pridelených zamestnancov.

V rámci tejto podaktivity budú preplácané mzdové náklady tútorov a poplatky za rekvalifikačné kurzy resp. iné typy vzdelávania, vrátane cestovných nákladov frekventantov v prípade, že sa vzdelávanie bude uskutočňovať mimo miesta pracoviska a mimo miesta bydliska. Počas účasti na aktivitách, ktoré budú prebiehať mimo miesta pracoviska budú mať frekventanti nárok na stravné v zákonnej výške.

Podaktivita bude realizovaná v čase od 4/2020 do 9/2023.

E. Podpora počas obdobia aktívnej rekvalifikácie/adaptácie

Podaktivita bude realizovaná partnerom č. 1 HBP a.s. Prievidza. Jej podstata spočíva v podpore zamestnancov, ktorí prídu o prácu v dôsledku útlmu banskej činnosti.

HBP a.s. zabezpečia pre účastníkov adaptačného procesu všetky podmienky na jeho absolvovanie. Počas obdobia aktívnej adaptácie na základe zmeny/dodatku k pracovnej zmluve budú takýmto zamestnancom vyplácať mzdu vo výške priemernej mzdy vrátane všetkých plnení, ktoré sú povinnosťou zamestnávateľa v zmysle Zákonníka práce. Maximálna dĺžka podporného obdobia bude 6 mesiacov.

HBO a.s. zabezpečia v rámci aktivity kompletné administratívne a finančné úkony súvisiace s vyplácaním miezd.

Podaktivita bude realizovaná od 3/2020 do 9/2023

F. Vytvorenie Kontaktných centier

Hlavným cieľom miest Handlová, Prievidza a Nováky ako partnerov NP je uľahčenie prechodu (premostenie) do novej etapy života komunity baníkov (ich rodín a blízkeho okolia) počas útlmu a ukončovania činnosti uhoľného priemyslu v regióne. Zámerom je poskytnúť komplexný program opatrení a aktivít pre zamestnancov uhoľného priemyslu zameraných na podporu adaptability na nové podmienky, zvyšovanie ich flexibility na trhu práce a podpora k svojpomoci. Prostredníctvom realizácie

podaktivity bude vytvorené „Kontaktné centrum Handlová“, „Kontaktné centrum Prievidza“ a „Kontaktné centrum Nováky“ a bude realizovaná činnosť podporného rodinného tímu, vrátane aktivít komunitnej podpory.

Mestá Handlová, Prievidza a Nováky sú relevantným partnerom pre prácu s komunitou (rodiny baníkov, blízke okolie), žijúce v mestách a v obciach s vysokou viazanosťou zamestnanosti na banský priemysel. Ako orgán miestnej samosprávy je dostupný občanom, je dôveryhodný pre členov komunity a vie flexibilne reagovať na ich potreby. Mestá pôsobia ako prirodzené centrá a činnosť Kontaktných centier nebude vyhradená len pre obyvateľov miest ale pre všetkých dotknutých baníkov a ich rodiny, územná príslušnosť Kontaktného centra nebude vyhradená. Znamená to, že baník a jeho rodina si budú môcť vybrať ktorékoľvek centrum bez ohľadu na miesto ich bydliska.

Už vytvorené a fungujúce podmienky sú vhodným zázemím pre poskytovanie komplexného programu podpory komunitě zamestnancov uhoľného priemyslu. Základnými cieľmi sú skvalitňovanie života rodín cez nástroje sociálnej práce, predchádzanie vzniku sociálno-patologických javov v rodinách a zmierňovanie prehlbovania už existujúcich patológií, sebarozvoj klienta a podpora v oblasti „zmocňovania“ klientov, a aktivizácie zástupcov tretieho sektora a podpora komunitného rozvoja.

Podaktivity bude realizovaná prostredníctvom vytvorenia kontaktných centier. Tieto budú svoju činnosť prevádzkovať v priestoroch príslušného partnera, ktorý centrum vytvorí.

Kontaktné centrum Handlová, Kontaktné centrum Prievidza a kontaktné centrum Nováky

Centrá budú poskytovať svoje služby ambulantne, so stanoveným prevádzkovým časom v pracovných dňoch od 9.00 do 17.00 hod. V prípade potreby budú realizované príležitostné komunitné podujatia cez víkend. Takéto podujatia budú zamerané najmä na komunikáciu projektu a aktivít centier.

Všetky kontaktné centrá budú disponovať nasledovným odborným personálom:

1. *manažér tímu (hlavný pracovný pomer)*

Manažovanie členov, práce a aktivít tímu, spolupráca s partnermi NP, organizáciami a inštitúciami, PR a publicita aktivít, napĺňanie merateľných ukazovateľov a cieľov zámeru.

2. *terénny sociálny pracovník (hlavný pracovný pomer)*

Mapovanie možností riešenia problémov, individuálne riešenie problémov a začleňovanie do komunity, v prirodzenom prostredí klienta.

3. *psychológ (čiastkový pracovný pomer)*

Poskytovanie bezplatného psychologického poradenstva (napr. osobné problémy, zdravotné problémy, adaptácia na nové životné skutočnosti, patológie a pod.), preventívna starostlivosť a pomoc pri odstraňovaní sociálno-patologických javov.

4. *pracovník z oblasti ekonomiky (čiastkový pracovný pomer)*

Poskytovanie bezplatného ekonomického poradenstva (napr. klientom, ktorí si založia živnosť).

5. *koordinátor komunitných aktivít a komunitného rozvoja (hlavný pracovný pomer)*

6. *právnik (externé pôsobenie na dohodu)*

Poskytovanie bezplatného právneho poradenstva (napr. riešenie majetkových vecí a vzťahov, poradenstvo pri zakladaní živností, rodinné vzťahy a pod.).

Hlavnou činnosťou kontaktných centier bude najmä poradenstvo a konzultačná činnosť pre najbližšie okolie zamestnancov HBP a.s., ktorí prídu o zamestnanie s cieľom eliminácie krízových situácií, ktoré môžu byť dôsledkom straty zamestnania a tým aj sociálneho statusu. Pre podporu adaptačného procesu baníkov na nové uplatnenie na trhu práce je dôležitá podpora rodín a komunity, v ktorej títo ľudia žijú. Preto kontaktné centrá zamerajú časť svojej činnosti na rozvoj komunity a podporu jej súdržnosti práve s cieľom vytvorenia prostredia podporujúceho adaptačný proces uplatnenia na trhu práce.

Zásadnú úlohu tu zohráva nadviazanie spolupráce s tretím sektorom (záujmové združenia), zosieťovanie subjektov sociálnej pomoci a zdravotnej starostlivosti, vznik podporných skupín (napr. závislosti) a

osveta a podieľanie sa na riešení problému spoluzávislosti, proaktívne prezentácie rekvalifikácií, pracovných ponúk.

S odborníkmi z jednotlivých oblastí budú uzatvorené dohody o prácach mimo pracovného pomeru. Komunitný rozvoj cez aktivizáciu záujmových združení a podporou ich aktivít zabezpečí koordinátor komunitných aktivít a komunitného rozvoja.

Podaktivita bude realizovaná od 3/2020 do 9/2023.

G. Riadenie projektu

Realizácia podaktivity projektu bude zabezpečená prostredníctvom aktuálnych interných personálnych a administratívnych kapacít žiadateľa a partnerov.

Trenčiansky samosprávny kraj ako žiadateľ má dostatočné administratívne zázemie pre implementáciu projektu navrhovaného rozsahu. Na Úrade TSK v rámci odboru regionálneho rozvoja pracuje tím odborníkov, zameraných na implementáciu projektov spolufinancovaných zo zdrojov EÚ. Žiadateľ má skúsenosti zo všetkých programových období.

Pre riadenie projektu bude zostavený projektový tím v nasledovnom zložení:

1. hlavný projektový manažér; (bez finančného dopadu, vedúci člen riadiaceho výboru projektu)
2. projektový manažér;
3. finančný manažér;
4. manažér monitoringu;
5. asistent projektového manažéra;
6. asistent finančného manažéra.

HBP a.s. ako partner projektu č. 1 má dostatočné administratívne zázemie pre realizáciu vlastnej aktivity projektu. Pre riadenie projektu bude vyčlenených 5 zamestnancov v rámci existujúcej organizačnej štruktúry. Pre riadenie projektu bude zostavený projektový tím v nasledovnom zložení:

1. projektový manažér;
2. finančný manažér;
3. manažér monitoringu;
4. asistent projektového manažéra;
5. asistent finančného manažéra.

Partner sa zaväzuje pozície pre riadenie projektu obsadiť kvalifikovanými pracovníkmi s dostatočnou praxou.

Mestá Handlová, Prievidza aj Nováky majú skúsenosti s realizáciou projektov spolufinancovaných zo štrukturálnych fondov EÚ a disponujú kvalifikovanými zamestnancami.

Každý z partnerov zostaví projektový tím v zložení:

1. projektový manažér;
2. finančný manažér;
3. asistent projektového manažéra.

Projektové tímy budú za účelom minimalizácie rizika, zabezpečenia efektívnosti a úžitku klásť dôraz na:

- definovanie zodpovednosti v skorých štádiách implementácie projektu, t.j. vo fáze mobilizácie a zároveň vytvorenie úzkej spolupráce všetkých zainteresovaných strán;
- flexibilitu časových plánov a harmonogramov, harmonogramov a plánov ľudských zdrojov,
- strategické monitorovanie projektu,
- riadenie projektu s prístupmi manažmentu riadenia rizík,
- riadenie projektu s prístupmi manažmentu kvality.

V rámci podaktivity budú preplácané výdavky na mzdy všetkých uvedených zamestnancov a paušálne výdavky v stanovenej výške prostredníctvom zjednodušeného vykazovania.

Podporné aktivity:

Informovanosť a publicita

Publicita projektu bude zabezpečená v zmysle podmienok OP Ľudské zdroje, okrem povinnej publicity bude vytvorené webové sídlo projektu, na ktorom sa budú sústreďovať údaje a informácie o realizácii všetkých podaktivít, všetky dôležité informácie pre verejnosť ako aj pre baníkov, ktorí budú mať záujem o účasť na aktivitách projektu. Zároveň bude poskytnutý priestor na výmenu skúseností a komunikáciu v komunite.

Okrem toho budú pravidelne zverejňované informácie o realizácii projektu na webových sídlach jednotlivých partnerov, v regionálnych médiách, vo verejnoprávnych médiách s celoštátnou pôsobnosťou.

b) V tabuľke nižšie uveďte rámcový popis aktivít, ktoré budú v rámci identifikovaného národného projektu realizované a ich prepojenie so špecifickými cieľmi.

Názov aktivity	Cieľ, ktorý má byť aktivitou dosiahnutý (podľa sekcie <i>Očakávaný stav</i>)	Spôsob realizácie (žiadateľ a/alebo partner)	Predpokladaný počet mesiacov realizácie aktivity
Príprava pracovnej sily na nové uplatnenie na trhu práce	1 000 účastníkov, ktorí absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu	Žiadateľ a partneri č. 1, 3, 4 a 5	45

V prípade viacerých aktivít, doplňte informácie za každú z nich.

13. Rozpočet

Rozpočet projektu obsahuje najmä mzdové položky. V prípade žiadateľa a všetkých partnerov boli výšky jednotlivých výdavkov stanovené na základe doterajšej mzdovej politiky. Mzdy nie sú pre účely projektu navyšované. V prípade novo obsadzovaných pozícií vychádza výška výdavku z priemerných miezd obvyklých u zamestnávateľa pre pracovné miesta s rovnakými kvalifikačnými požiadavkami alebo z priemernej mzdy v danom odvetví hospodárstva. Mzdové výdavky zohľadňujú valorizáciu miezd.

Výška výdavku pre mzdy prepúšťaných pracovníkov HBP a.s. je totožná s výškou priemernej mzdy jednotlivých pracovníkov.

Výška výdavku pre vypracovanie analýzy zamestnávateľov na hornej Nitre je výsledkom prieskumu trhu.

Výška paušálnych výdavkov je stanovená podľa čl. 68b, ods. 1 nariadenia č. 1303/2013.

Indikatívna výška finančných prostriedkov určených na realizáciu národného projektu a ich výstižné zdôvodnenie		
Rozpočet – prijímateľ		
Predpokladané finančné prostriedky na hlavné aktivity	Celková suma	Uveďte plánované vecné vymedzenie
Hlavná aktivita		
Riadenie projektu 521 – Mzdové výdavky	455 456,25	Výdavky na činnosti v rámci projektového riadenia vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: <ul style="list-style-type: none"> - Projektový manažér (1 plný úväzok, 45 mes.), - Finančný manažér (1 plný úväzok, 45 mes.), - Manažér monitoringu (1 plný úväzok, 45 mes.), - Asistent projektového manažéra (1 plný úväzok, 45 mes.), - Asistent finančného manažéra (1x plný úväzok, 45 mes.)
Podaktivita C 521 – Mzdové výdavky	634 804,80	Výdavky na činnosti v rámci odborných aktivít vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: <ul style="list-style-type: none"> - psychológ (bilančný diagnostik, kariérový poradca) (8 plných úväzkov, 40 mes.),
Podaktivita D 521 – Mzdové výdavky	774 613,00	Výdavky na činnosti v rámci odborných aktivít vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: <ul style="list-style-type: none"> - tuteur (10 plných úväzkov, 40 mesiacov)
Podaktivita D 352 – Transfery	1 525 000,00	Výdavky na rekvalifikačné kurzy a iné formy vzdelávania: <ul style="list-style-type: none"> - odborné rekvalifikačné kurzy (profesijné) vo výške max. 700 eur/osoba, predpoklad 500 frekventantov. Výška výdavku stanovená na základe prieskumu aktuálnych cien odborných rekvalifikačných kurzov v regióne. - Kurzy zamerané na rozvoj osobných zručností a kompetencií (finančná gramotnosť, IKT zručnosti a pod.) vo výške max. 350 eur/osoba, predpoklad 500 frekventantov. Výška výdavku stanovená na základe prieskumu aktuálnych cien odborných rekvalifikačných kurzov v regióne. Výdavky na cestovné náhrady frekventantov vynaložené na účasť na vzdelávaní, ktoré je realizované mimo miesta bydliska alebo mimo miesta výkonu práce podľa pracovnej zmluvy. Výdavky preukázateľne vynaložené na cestovné VOD a stravné náhrady pri pracovných cestách v zákonnej výške. Maximálna výška výdavku je stanovená na 200 eur/osoba/mesiac účasti na vzdelávaní, maximálna dĺžka vzdelávania 5 mesiacov. Výška výdavku zohľadňuje zákonnú výšku stravného 5,10 eur a predpokladané výdavky na cestovné vzhľadom na prioritný záujem vzdelávania priamo v regióne a súčasný trend dištančného vzdelávania bez potreby denného dochádzania do školiaceho pracoviska.
Hlavné aktivity SPOLU	3 389 874,05	

Predpokladané finančné prostriedky na podporné aktivity		
903 - Paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu	745 949,62	„Paušálne financovanie čl. 14 ods. 2 nariadenia o ESF č. 1304/2013.“Výdavky evidované v rámci zjednodušeného vykazovania výdavkov: <ul style="list-style-type: none"> - nepriame personálne výdavky, - zmluvy o dielo, - tuzemské a zahraničné cestovné náhrady pre odborný personál, - cestovné výdavky pre účastníkov pracovných stretnutí, školení a pod., - nákup spotrebného materiálu, - prevádzkové náklady, prenájom priestorov, - odborné školenia pre realizačné tímy, - pracovné stretnutia, - publicita projektu, - záverečná konferencia, - príspevok zamestnávateľa na stravovanie.
Podporné aktivity SPOLU	745 949,62	
CELKOM	4 135 823,67	

Rozpočet – partner 1 (HB):

Predpokladané finančné prostriedky na hlavné aktivity	Celková suma	Uveďte plánované vecné vymedzenie
Hlavná aktivita		
Riadenie projektu 521 – Mzdové výdavky	388 159,20	Výdavky na činnosti v rámci projektového riadenia vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: <ul style="list-style-type: none"> - Projektový manažér (1 plný úväzok, 45 mes.), - Finančný manažér (1 plný úväzok, 45 mes.), - Mzdár, personalista (2 plné úväzky, 45 mes.). - Administratívny pracovník (1 plný úväzok, 45 mesiacov)
Podaktivita E 521 – Mzdové výdavky	9 630 241,92	Výdavky na podporu zamestnancov zapojených do adaptačného procesu prostredníctvom priemernej mzdy vrátane povinných odvodov zamestnávateľa po dobu najviac 6 mesiacov/osoba. <ul style="list-style-type: none"> - zamestnanec v adaptačnom procese, 1 000 osôb, 6 mesiacov
Hlavné aktivity SPOLU	10 173 664,80	
Predpokladané finančné prostriedky na podporné aktivity		

903 - Paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu	155 263,68	„Paušálne financovanie podľa čl. 68b, ods. 1 nariadenia č. 1303/2013.“Výdavky evidované v rámci zjednodušeného vykazovania výdavkov: - nepriame personálne výdavky, - tuzemské a zahraničné cestovné náhrady pre odborný personál, - cestovné výdavky pre účastníkov pracovných stretnutí, školení a medzinárodnej konferencie, - nákup spotrebného materiálu, - prevádzkové náklady, prenájom priestorov, - pracovné stretnutia, - publicita projektu, - , - príspevok zamestnávateľa na stravovanie.
Podporné aktivity SPOLU	155 263,68	
CELKOM	10 173 664,80	

DoPČ – dohoda o pracovnej činnosti, DoVP – dohoda o vykonaní práce

Rozpočet – partner 2 (ÚPSVR): - nefinančný partner

Rozpočet – partner 3: Mesto Handlová

Predpokladané finančné prostriedky na hlavné aktivity	Celková suma	Uveďte plánované vecné vymedzenie
Hlavná aktivita		
Riadenie projektu 521 – Mzdové výdavky	53 440,64	Výdavky na činnosti v rámci projektového riadenia vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: - Projektový manažér (1 čiastočný úväzok, 45 mes.), - Finančný manažér (1 čiastočný úväzok, 45 mes.), - Projektový administrátor (1 čiastočný úväzok, 45 mes.).
Podaktivita F 521 – Mzdové výdavky	580 679,48	Výdavky na činnosti v rámci odborných aktivít podporného komunitného tímu vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: 1. manažér tímu (hlavný pracovný pomer) 2. terénny sociálny pracovník (hlavný pracovný pomer) 3. psychológ (čiastkový pracovný pomer) 4. pracovník z oblasti ekonomiky (čiastkový pracovný pomer) 5. koordinátor komunitných aktivít a komunitného rozvoja (hlavný pracovný pomer) 6. právnik (externé pôsobenie na dohodu) 7. iný odborný personál (DoVP, 20 osôb, spolu 1 600 hodín za projekt)
Hlavné aktivity SPOLU	634 120,12	
Predpokladané finančné prostriedky na podporné aktivity		

903 - Paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu	253 648,05	„Paušálne financovanie podľa čl. 68b, ods. 1 nariadenia č. 1303/2013.“Výdavky evidované v rámci zjednodušeného vykazovania výdavkov: - nepriame personálne výdavky, - tuzemské a zahraničné cestovné náhrady pre odborný personál, - cestovné výdavky pre účastníkov pracovných stretnutí, školení a medzinárodnej konferencie, - nákup spotrebného materiálu, - prevádzkové náklady, prenájom priestorov, - priebežná a záverečná medzinárodná konferencia, - pracovné stretnutia, - publicita projektu, - príspevok zamestnávateľa na stravovanie.
Podporné aktivity SPOLU	253 648,05	
CELKOM	887 768,17	

Rozpočet – partner 4: Mesto Prievidza

Predpokladané finančné prostriedky na hlavné aktivity	Celková suma	Uveďte plánované vecné vymedzenie
Hlavná aktivita		
Riadenie projektu 521 – Mzdové výdavky	53 440,64	Výdavky na činnosti v rámci projektového riadenia vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: - Projektový manažér (1 čiastočný úväzok, 45 mes.), - Finančný manažér (1 čiastočný úväzok, 45 mes.), - Projektový administrátor (1 čiastočný úväzok, 45 mes.).
Podaktivita F 521 – Mzdové výdavky	617 055,60	Výdavky na činnosti v rámci odborných aktivít podporného komunitného tímu vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: 1. manažér tímu (hlavný pracovný pomer) 2. terénny sociálny pracovník (hlavný pracovný pomer) 3. psychológ (čiastkový pracovný pomer) 4. pracovník z oblasti ekonomiky (čiastkový pracovný pomer) 5. koordinátor komunitných aktivít a komunitného rozvoja (hlavný pracovný pomer) 6. právnik (externé pôsobenie na dohodu) 7. iný odborný personál (DoVP, 20 osôb, spolu 1 600 hodín za projekt)
Hlavné aktivity SPOLU	670 496,24	
Predpokladané finančné prostriedky na podporné aktivity		

903 - Paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu	268 198,49	„Paušálne financovanie podľa čl. 68b, ods. 1 nariadenia č. 1303/2013.“Výdavky evidované v rámci zjednodušeného vykazovania výdavkov: - nepriame personálne výdavky, - tuzemské a zahraničné cestovné náhrady pre odborný personál, - cestovné výdavky pre účastníkov pracovných stretnutí, školení a medzinárodnej konferencie, - nákup spotrebného materiálu, - prevádzkové náklady, prenájom priestorov, - priebežná a záverečná medzinárodná konferencia, - pracovné stretnutia, - publicita projektu, - príspevok zamestnávateľa na stravovanie.
Podporné aktivity SPOLU	268 198,49	
CELKOM	938 694,73	

Rozpočet – partner 5: Mesto Nováky

Predpokladané finančné prostriedky na hlavné aktivity	Celková suma	Uveďte plánované vecné vymedzenie
Hlavná aktivita		
Riadenie projektu 521 – Mzdové výdavky	53 440,64	Výdavky na činnosti v rámci projektového riadenia vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: - Projektový manažér (1 čiastočný úväzok, 45 mes.), - Finančný manažér (1 čiastočný úväzok, 45 mes.), - Projektový administrátor (1 čiastočný úväzok, 45 mes.).
Podaktivita F 521 – Mzdové výdavky	642 518,94	Výdavky na činnosti v rámci odborných aktivít podporného komunitného tímu vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: 1. manažér tímu (hlavný pracovný pomer) 2. terénny sociálny pracovník (hlavný pracovný pomer) 3. psychológ (čiastkový pracovný pomer) 4. pracovník z oblasti ekonomiky (čiastkový pracovný pomer) 5. koordinátor komunitných aktivít a komunitného rozvoja (hlavný pracovný pomer) 6. právnik (externé pôsobenie na dohodu) 7. iný odborný personál (DoVP, 20 osôb, spolu 1 600 hodín za projekt)
Hlavné aktivity SPOLU	695 959,58	
Predpokladané finančné prostriedky na podporné aktivity		

903 - Paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu	278 383,83	„Paušálne financovanie podľa čl. 68b, ods. 1 nariadenia č. 1303/2013.“Výdavky evidované v rámci zjednodušeného vykazovania výdavkov: - nepriame personálne výdavky, - tuzemské a zahraničné cestovné náhrady pre odborný personál, - cestovné výdavky pre účastníkov pracovných stretnutí, školení a medzinárodnej konferencie, - nákup spotrebného materiálu, - prevádzkové náklady, prenájom priestorov, - priebežná a záverečná medzinárodná konferencia, - pracovné stretnutia, - publicita projektu, - príspevok zamestnávateľa na stravovanie.
Podporné aktivity SPOLU	278 383,83	
CELKOM	974 343,41	

14. Deklarujte, že NP vyhovuje **zásade doplnkovosti** (t. j. nenahrádza verejné alebo ekvivalentné štrukturálne výdavky členského štátu v súlade s článkom 95 všeobecného nariadenia).

NP nenahrádza verejné alebo ekvivalentné štrukturálne výdavky. Jedná sa o zavedenie nového opatrenia a v žiadnej kapitole štátneho rozpočtu sa takéto výdavky neuplatňujú. Opatrenia a aktivity projektu sú zamerané na osoby, ktorí strácajú možnosť zamestnania vo svojom odbore na základe rozhodnutia Vlády SR, ktoré je deklarovane v uznesení vlády č. 580/2018 z 12.12.2018 k návrhu problematiky transformácie regiónu Horná Nitra v súvislosti s návrhom všeobecného hospodárskeho záujmu na zabezpečenie bezpečnosti dodávok elektriny schválila pokračovanie všeobecného hospodárskeho záujmu, ktorý však má skončiť najneskôr v roku 2023.

15. Bude v národnom projekte využité zjednodušené vykazovanie výdavkov? Ak áno, aký typ?

V národnom projekte sa počíta s využitím zjednodušeného vykazovania výdavkov, konkrétne pôjde o paušálne financovanie podľa čl. 68b, ods. 1 nariadenia č. 1303/2013 (paušálna sadzba maximálne do výšky 40% priamych nákladov na zamestnancov).

16. Štúdia uskutočniteľnosti vrátane analýzy nákladov a prínosov

Informácie sa vyplňajú iba pre investičné¹⁹ typy projektov.

Štúdia uskutočniteľnosti vrátane analýzy nákladov a prínosov	
Existuje relevantná štúdia uskutočniteľnosti ²⁰ ? (áno/nie)	nie

¹⁹ Investičný projekt – dlhodobá alokácia finančného aj nefinančného kapitálu na naplnenie investičného zámeru až do etapy, kedy projekt vstúpi do prevádzkovej etapy a prípadne začne generovať stabilné príjmy. Investičný projekt smeruje k: výstavbe stavby alebo jej technickému zhodnoteniu; nákupu pozemkov, budov, objektov alebo ich častí; nákupu strojov, prístrojov, tovarov a zariadení; obstaraniu nehmotného majetku vrátane softvéru. Zdroj: Uznesenie Vlády SR č. 300 z 21.6.2017 k návrhu Rámca na hodnotenie verejných investičných projektov v SR.

²⁰ Pozri aj Uznesenie Vlády SR č. 300 z 21.6.2017 k návrhu k návrhu Rámca na hodnotenie verejných investičných projektov v SR (dostupné na:

<http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=26598>)

Ak je štúdia uskutočniteľnosti dostupná na internete , uveďte jej názov a internetovú adresu, kde je štúdia zverejnená	
V prípade, že štúdia uskutočniteľnosti nie je dostupná na internete, uveďte webové sídlo a termín, v ktorom predpokladáte jej zverejnenie (mesiac/rok)	

Vypracoval: (vecne príslušný útvar MPSVR SR / externý subjekt)