



Zámer národného projektu

Podpora zamestnateľnosti 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 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 do konca roka 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, nárast nezamestnanosti 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 štruktúrnych 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 Zlepšiť prístup na trh práce uplatnením účinných nástrojov na podporu zamestnanosti, vrátane podpory mobility pre získanie zamestnania, adaptability zamestnancov, samostatnej zárobkovej činnosti a aktivít vo vidieckych oblastiach
Miesto realizácie projektu (na úrovni kraja)	NUTS3 Trenčiansky kraj

Identifikácia hlavných cieľových skupín (ak relevantné)	Zamestnanec
Príklad hlavnej aktivity v zmysle OP LZ	Opatrenia zamerané na adaptabilitu zamestnancov/osoby meniace zamestnanie, najmä pracujúcich v priemysle/sektore v útlme, vrátane uhoľných a transformujúcich sa regiónov.

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)

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).

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.. Aktívna účasť tohto partnera je nevyhnutnou pre dosiahnutie cieľov projektu.
Kritériá pre výber partnera ³	Partner bol vybraný ako subjekt, ktorého zamestnanci v zmysle transformácie regiónu budú primárne najviac zasiahnutí znížením 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	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 ⁵	Kritériom pre výber partnera je komplexnosť pohľadu a dostupnosť pre občanov, rovnako aj dôveryhodnosť komunity voči partnerovi. Ako orgán miestnej samosprávy spĺňa 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

³ 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.

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

⁵ 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.

IČO	972 51 Handlová
-----	-----------------

Partner č. 3

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 spĺňa 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.4

Zdôvodnenie potreby partnera národného projektu (ak relevantné) ⁶	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 ⁷	Kritériom pre výber partnera je komplexnosť pohľadu a dostupnosť pre občanov, rovnako aj dôveryhodnosť komunity voči partnerovi. Ako orgán miestnej samosprávy spĺňa 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.

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

⁷ Uveďte, na základe akých kritérií bol partner vybraný, alebo ak boli zverejnené, uveďte 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.

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
Uvedte plánovaný štvrťrok podpísania zmluvy o NFP s prijímateľom	1/2020
Uvedte 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)	15 282 633,51
Celkové oprávnené výdavky projektu	15 557 246,84
Vlastné zdroje prijímateľa + partner	274 613,33 eur (partner HBP a.s. po vyriešení ŠP)

Komentár od [A1]: Spolufinancovanie TSK a mestá 5%, HBP 0%

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	15 557 246,84	13 223 659,81	2 058 973,70	274 613,33	ÁNO / NIE**
VRR					
Spolu SR	15 557 246,84	13 223 659,81	2 058 973,70	274 613,33	

* vyplniť v prípade realizácie projektu v oboch kategóriách regiónov

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

7. Východiskový stav

Baníctvo 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 právnu 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 spoločnosti HBP a.s. 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. Do projektu budú postupne zapojení zamestnanci HBP a.s. v zmysle plánu ukončovania činnosti. Podľa predpokladov bude do konca

roku 2023 dotknutých spolu 1250 zamestnancov. Na základe vekovej štruktúry a časového obmedzenia realizácie aktivít projektu do septembra 2023 projekt počíta so zapojením 1000 zamestnancov do jeho aktivít.

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. Prioritou je podpora opatrení na zvýšenie adaptability zamestnancov, u ktorých dôjde k strate zamestnania tak, že už nebudú môcť vykonávať svoju profesiu. Takýchto zamestnancov je potrebné aktivizovať a nasmerovať ich osobnostný rozvoj tak, aby našli bez problémov nové uplatnenie na trhu práce s využitím celoživotného vzdelávania a ďalších metód, vhodných pre identifikáciu vhodného profesijného smerovania.

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 zaťažkávajúcou skúškou pre všetkých partnerov NP.

a. Uvedte 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 prispôsobiť sa novým podmienkam a potenciálnym kariérnym posunom, znížia nezamestnanosť a zvýšia produktivitu práce.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/ALL/?uri=celex%3A52010DC2020>

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. <https://rokovania.gov.sk/RVL/Resolution/17440/1>

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

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

https://ec.europa.eu/energy/sites/ener/files/crit_tor_fin.pdf

4. *Socio-economic 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 v oblasti dopravy a služieb považujú za ponižujúci.

https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/coal_regions_report_jrc_pilot-slovakia.pdf

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.

<https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/24029/1>

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 dlhodobu najvyššiu nezamestnanosť v kraji. Osobitný dôraz je kladený na opatrenia na zvýšenie kvality a efektívnosti celoživotného vzdelávania s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie.

https://www.tsk.sk/regionalny-rozvoj/rozvojove-dokumenty/program-hospodarskeho-a-socialneho-rozvoja/program-hospodarskeho-a-socialneho-rozvoja-na-obdobie-2013-2023.html?page_id=250765

b. Uvedte 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 dlhodobu 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. Akákoľvek 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. bilancia kompetencií. Je potrebné zobrať do úvahy faktory ako transversalita kompetencií či podrobnejšie pochopenie potrieb trhu v podmienkach potrebného profilu pracovnej pozície, v krátkodobom i dlhodobom trvaní.

c. Uvedte, na ktoré z ukončených a prebiehajúcich národných projektov⁸ 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 relevantné⁹):

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):

⁸ V prípade ak je to relevantné, uvedte aj ukončené národné projekty z programového obdobia 2007-2013.

⁹ 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.

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.

2. Pre región hornej Nitry nebolo doposiaľ spracované mapovanie potenciálu trhu práce, ktoré 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: bilancia kompetencií, 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 nepriamo zameriava je nefinančná pomoc pre súdržnosť zázemia zamestnancov, ktorí neodvratne prídu o zamestnanie v banskom priemysle. Cieľom pomoci je prostredníctvom informácií, osvetovej činnosti, osobných konzultácií, prezentačných podujatí vytvoriť prostredie v komunite, ktoré bude motivujúco vplývať na zamestnancov baní tak, aby v nich prebudilo a udržalo záujem o opatrenia na zvýšenie jeho adaptability na novú situáciu prostredníctvom osobného rastu (ďalšie vzdelávanie, rekvalifikácia, rozvoj mäkkých zručností) a tým napomohlo zabráneniu jeho odchodu z trhu práce do pozície uchádzača o zamestnanie. Táto pomoc je nepriama a predstavuje nefinančný dopad projektu.

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. Závazok 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 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. 3 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. 4 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. na jednotlivých zamestnancov 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 cieľenej pomoci, zameranej na zvyšovanie kvalifikácie, rekvifikácie, rozvoj osobných kompetencií a mäkkých zručností. Zvýši sa tak ich adaptabilita na nové podmienky, zvýšia sa ich šance na plynulý prechod do nového zamestnania či k podnikaniu a tým bude mať projekt pozitívny dopad aj na zamestnanosť v regióne. Zvyšovanie adaptability ešte počas trvania pracovného pomeru výrazným spôsobom eliminuje riziko nárastu nezamestnanosti 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.¹⁰

Cieľ národného projektu	Merateľný ukazovateľ	Indikatívna cieľová hodnota	Aktivita projektu	Súvisiaci programový ukazovateľ ¹¹
Zvýšenie adaptability zamestnancov/osôb meniacich zamestnanie pracujúcich v sektore v útlme prostredníctvom aktivít zameraných na predvídanie zmien a na adaptabilitu na zmenené podmienky	P0640 - účastníci, ktorí absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu P0107 osoby so základným (ISCED1), alebo nižším sekundárnym (ISCED2) vzdelaním P0683 zamestnané osoby vrátane samostatne zárobkovo činných osôb PO109 osoby vo veku nad 50	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 R0089 účastníci, ktorí absolvovali vzdelávanie/ odbornú prípravu.
Iné údaje, ktorými je možné sledovať napĺňanie cieľov národného projektu (ak relevantné)				
Cieľ národného projektu	Ukazovateľ	Indikatívna cieľová hodnota	Aktivita projektu	

¹⁰ V odôvodnených prípadoch sa uvedená tabuľka nevyplňa, pričom je nevyhnutné do tejto časti uviesť podrobné a jasné zdôvodnenie, prečo nie je možné uviesť požadované údaje.

¹¹ Národný projekt by mal obsahovať minimálne jeden relevantný projektový ukazovateľ, ktorý sa agreguje do programového ukazovateľa. Pri ostatných projektových ukazovateľoch sa uvedie N/A.

Zvýšenie adaptability zamestnancov/osôb meniacich zamestnanie pracujúcich v sektore v útlme prostredníctvom aktivít zameraných na predvídanie zmien a na adaptabilitu na zmenené podmienky	D0311 Počet účastníkov, ktorí nie sú sledovaní prostredníctvom karty účastníka		Príprava pracovnej sily na nové uplatnenie na trhu práce	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------	--

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

10. Bližší popis merateľných ukazovateľov.¹²

Predmetná časť sa týka projektových ukazovateľov	
Názov merateľného ukazovateľa ¹³	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 ¹⁴	P0107 osoby so základným (ISCED1), alebo nižším sekundárnym (ISCED2) vzdelaním
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	V monitorovacích správach prostredníctvom kariet účastníka

Predmetná časť sa týka projektových ukazovateľov	
Názov merateľného ukazovateľa ¹⁵	P0683 - zamestnané osoby vrátane samostatne zárobkovo činných osôb
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	V monitorovacích správach prostredníctvom kariet účastníka

Predmetná časť sa týka projektových ukazovateľov	
Názov merateľného ukazovateľa ¹⁶	PO109 osoby vo veku nad 50
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	V monitorovacích správach prostredníctvom kariet účastníka

¹² 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.

¹³ V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte tabuľku za každý merateľný ukazovateľ.

¹⁴ V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte tabuľku za každý merateľný ukazovateľ.

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

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

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 relevantné)	Počet ¹⁷
Doplnenie zručností zamestnancov a umiestnenie zamestnancov u nových zamestnávateľov s udrжанím pracovného miesta	zamestnanci	500

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.

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

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

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. Zamestnávateľ oznámi zamestnancovi prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 Zákonníka práce a zároveň mu ponúkne. Znamená to, že všetci zamestnanci, ktorí nebudú môcť naďalej vykonávať svoju profesiu (za celé trvanie projektu predpokladáme 1000 zamestnancov) budú oslovení s ponukou účasti na projekte. V prípade, že zamestnanec bude so zapojením do projektu súhlasiť, budú vykonané kroky pre jeho zapojenie. Počas neho zamestnanec absolvuje osobnú bilanciu kompetencií 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 + Zákonníkom 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 bilancie kompetencií. 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.).
- So zamestnancom bude uzatvorená dohoda o rekvalifikácii resp. dohoda o účasti na inej forme vzdelávania.

Účasť zamestnancov na projekte bude adaptačným procesom, ktorý bude pozostávať z viacerých fáz:

V prvej fáze bude zamestnancovi vykonaná bilancia kompetencií, v jej rámci absolvuje niekoľko konzultácií, rozhovorov, testovaní v skupine aj individuálne, vyhodnotenie bilancie a identifikáciu ďalších možností osobného rozvoja.

Druhá fáza bude prebiehať už pod dohľadom tútora a plynule nadviaže na prvú fázu. V spolupráci s tútorom a v nadväznosti na výsledky bilancie kompetencií sa zamestnanec rozhodne pre ďalšie vzdelávanie, rekvifikáciu či priamo pohovor u potenciálneho zamestnávateľa.

Súčasťou tejto fázy bude aktívne oboznámenie sa s ponukou na trhu práce, ktorá zodpovedá výsledkom bilancie kompetencií, aktívne oboznámenie sa s relevantnou ponukou vzdelávania, príprava na pracovný pohovor. Súčasťou prípravy na pracovný pohovor bude získanie zručností pod vedením tútora pre úspešné absolvovanie pohovoru (ako napísať motivačný list, životopis, príprava na osobný pohovor a pod.). Trvanie oboch fáz bude 1 mesiac.

Podľa rozhodnutia o účasti na vzdelávaní alebo účasti na pohovore bez vzdelávania prejde adaptačný proces do tretej fázy, ktorou je vzdelávanie.

Zamestnanec, ktorý si vyberie vzdelávacie aktivity sa ich bude počas zostávajúcich 5 mesiacov aktívne zúčastňovať podľa požiadaviek jednotlivých kurzov. V čase, kedy nebude prebiehať vzdelávanie sa bude pod dohľadom tútora venovať príprave na nástup do nového zamestnania (kontakty s budúcim zamestnávateľom, hodnotenie priebehu vzdelávania a pod.).

V prípade, že zamestnanec sa rozhodne pre neúčast' na vzdelávaní, nastúpi do nového zamestnania alebo začne podnikať bude jeho adaptačný proces ukončený a jeho podpora počas procesu bude ukončená posledným dňom pred zmenou zamestnávateľa alebo začatím podnikania.

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. Členom riadiaceho výboru bude zároveň ÚPSVaR Slovenskej republiky (zastúpený aj ÚPSVaR Prievidza), pre zabezpečenie informovanosti o projekte, vzájomnej spolupráce pri určení a dodržiavaní deliacich línií medzi aktivitami projektu a aktivitami ÚPSVaR a pre zamedzenie duplicity podpory jednotlivým účastníkom projektu.

B. Mapovanie potenciálu trhu práce v regióne hornej Nitry

Vypracovanie dokumentu bude predchádzať realizáciu ostatných podaktivít.

Mapovanie potenciálu 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 bude vychádzať z dostupných už spracovaných analýz a štúdií a bude riešiť nasledovné oblasti:

- komunikácia so zamestnávateľmi v dotknutom území

-

- definovanie 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 rekvifikácií resp. iného druhu vzdelávania pre pokrytie dopytu na trhu práce, vhodných pre cieľovú skupinu národného projektu
- absorpčná schopnosť regionálneho trhu práce - analýza sociálneho prostredia.

Výsledky budú podkladom pre realizáciu ďalších podaktivít projektu najmä pre adresnosť ich realizácie. Spracovateľom materiálu bude externá spoločnosť, ktorá bude vybratá v procese verejného obstarávania. Podmienkou účasti v súťaži bude oprávnenie poskytovať predmetnú službu, predchádzajúce skúsenosti (referencie) a disponibilita odborným personálom. Podaktivitu bude realizovať Prijímateľ, finančná spoluúčasť na cene diela bude vo výške 5% z jeho celkovej ceny.

C. Bilancia kompetencií zamestnancov Hornonitrianske bane Prievidza a.s.

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

Výkon bilancie kompetencií bude realizovaný externou spoločnosťou, ktorá sa tejto činnosti venuje a dokáže zaručiť odbornosť vykonaných služieb. Služby budú realizované na základe zmluvného vzťah, ktorý bude výsledkom procesu verejného obstarávania.

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.

Bilancia 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 odporučené návrhnutie vhodných nástrojov, individuálneho plánu pre jednotlivca

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

Bilnciu kompetencií bude realizovať externá spoločnosť, ktorá bude vybratá v procese verejného obstarávania. Podmienkou účasti v súťaži bude oprávnenie poskytovať predmetnú službu, predchádzajúce skúsenosti (referencie) a disponibilita odborným personálom.

Podaktivitu bude realizovať Prijímateľ, finančná spoluúčasť bude vo výške 5% z celkovej ceny služby.

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, ktorý bude zamestnancov sprevádzať adaptačným procesom. Pre zostavenie tímu budú oslovení aj potenciálne vhodní zamestnanci 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. V prípade, že bude pracovné miesto tútora obsadené súčasným zamestnancom HBP a.s. tento s ním ukončí pracovný pomer a tútor sa stane zamestnancom Prijímateľa. Každý poradca bude mať priradenú skupinu zamestnancov, ktorým sa bude venovať. Poradcovia budú zamestnancami žiadateľa.

Na základe výsledkov bilancie kompetencií 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 (kurzovné), 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. V prípade, že ceny kurzov spoločne nedosiahnu hranicu maximálneho príspevku platí maximálny počet kurzov 2. V prípade, že ceny kurzov spoločne presiahnu stanovenú hranicu maximálneho príspevku bude mať zamestnanec možnosť vybrať si buď jeden z kurzov alebo rozdiel medzi príspevkom a cenou kurzov dofinancovať z osobných zdrojov. 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 priradených zamestnancov.

V rámci tejto podaktivity budú preplácané mzdové náklady tútorov a poplatky za rekvalifikačné kurzy resp. iné typy vzdelávania. Pre poplatky za kurzy a vzdelávanie je stanovená maximálna výška príspevku vo výške 1000 eur pre oba kurzy, pričom prerozdelenie medzi jednotlivé vzdelávanie je variabilné. Maximálna výška výdavku vychádza z prieskumu trhových cien pre oba typy kurzov aktuálnych v regióne v čase spracovania projektového zámeru. .

Podaktivita bude realizovaná v čase od 4/2020 do 9/2023 Prijímateľom, finančná spoluúčasť bude vo výške 5% z celkových nákladov na mzdy odborného personálu a 5% z poplatkov za kurzy a iných typov vzdelávania, ktorých sa budú zamestnanci zúčastňovať.

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 kompletne administratívne a finančné úkony súvisiace s vyplácaním miezd.

Podaktivita bude realizovaná od 3/2020 do 9/2023 Partnerom č. 1. Pre aktivitu je notifikovaná štátna pomoc, bude prebiehať bez finančnej spoluúčasti partnera.

F. Vytvorenie Kontaktných centier

Hlavným cieľom miest Handlová, Prievidza a Nováky ako partnerov NP je uľahčenie prechodu do novej etapy života komunity 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 tímu, vrátane aktivít komunitnej podpory.

Orgány miestnej samosprávy sú dostupné občanom, sú dôveryhodnými pre členov komunity a vedia 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 blízke osoby, územná príslušnosť Kontaktného centra nebude vyhradená. Znamená to, že osoby dotknuté zmenami v regióne v dôsledku útlmu banskej činnosti 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 komunity zamestnancov uhoľného priemyslu. Základnými cieľmi sú skvalitňovanie života, predchádzanie vzniku sociálno-patologických javov a zmierňovanie prehlbovania už existujúcich patológií, sebarozvoj klienta a podpora v oblasti „zmocňovania“ klientov, aktivizácie zástupcov tretieho sektora a podpora komunitného rozvoja.

Nepriamo bude poskytnutá pomoc rodinám baníkov a to vo forme nefinančnej podpory súdržnosti, poradenstva v špecifických situáciách spôsobených očakávanou zmenou v dôsledku blížiacej sa straty zamestnania v sektore ťažby uhlia.

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

Kontaktné centrá budú k dispozícii aj tým zamestnancom baní, ktorí sa z akéhokoľvek dôvodu nebudú môcť zúčastniť adaptačného procesu.

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.

Kontaktné centrá vytvárajú nové pracovné miesta a aj nový komplex služieb, ktoré doposiaľ nie sú na jednom mieste v navrhovanom rozsahu poskytované. Potenciál udržateľnosti je najmä vo vytvorení novej služby, ktorá v prípade úspešnosti môže byť po ukončení podpory z projektu financovaná z iných zdrojov (rozpočty miest, dotácie) prípadne sa môže stať službou za úhradu resp. čiastočnú úhradu. Tým sa udržia aj vytvorené pracovné miesta.

Podaktivita bude realizovaná od 3/2020 do 9/2023. Realizovaná bude partnermi č. 2., 3. a 4, pričom každý partner bude spolufinancovať svoju časť podaktivity vo výške 5% oprávnených výdavkov.

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.

Trenčiansky samosprávny kraj bude spolufinancovať túto podaktivitu 5% z celkovej sumy oprávnených výdavkov.

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;
4. asistent projektového manažéra;
5. asistent finančného manažéra.

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

Pre aktivity partnera č. 1 je notifikovaná štátna pomoc, budú realizované bez jeho finančnej spoluúčasti.

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.

Každý z partnerov bude spolufinancovať svoju časť rozpočtu vo výške 5% z celkových oprávnených výdavkov.

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.

H. Evaluácia projektu

Po prvých šiestich mesiacoch trvania aktivít projektu, kedy bude možné začať vyhodnocovať účinnosť a dopady projektu, bude v spolupráci s verejnou vysokou školou, resp. vysokými školami, ktoré poskytujú vzdelanie v akreditovanom študijnom programe, ktorého podstatou je andragogika, vytvorený evaluačný tím.

Tento bude pozostávať z troch zamestnancov (dohoda o prácach mimo pracovného pomeru) Prijímateľa, ktorí budú vybratí vo výberovom konaní. Títo zamestnanci vypracujú na základe existujúcich modelov evaluácie jednoduchý systém zberu údajov a spätnej väzby, ktoré budú vyhodnocovať vo väzbe na očakávané výsledky, dopady a ciele projektu. Táto činnosť bude vykonávaná pravidelne vždy v súlade s cyklom adaptačného procesu. Členovia tímu vypracujú vždy po ukončení cyklu adaptačného procesu priebežnú evaluačnú správu. Tieto správy budú východiskom pre úplnú evaluáciu, ktorú pracovníci vykonajú na záver realizácie projektu a vypracujú komplexnú hodnotiacu správu.

Kedže nie je možné presne určiť rozsah evaluácie nie je vhodným riešením jej poskytnutie externou spoločnosťou, nie je možné dostatočne jednoznačne zadefinovať podmienky pre verejné obstarávanie.

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

Spolufinancovanie vo výške 5% oprávnených mzdových výdavkov bude znášať Prijímateľ,

V rámci národného projektu budú účastníci projektu – zamestnanci HBP a.s. Prievidza, ktorým bude poskytovaná intervencia ESF a sledovaná cez kartu účastníka.

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. Podporné aktivity budú realizované všetkými zúčastnenými stranami, koordinované budú Prijímateľom. Každý z partnerov bude spolufinancovať svoju časť podporných aktivít vo výške 5% celkových oprávnených výdavkov okrem Partnera č. 1, ktorého spoluúčasť je nulová.

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
Zvýšenie adaptability zamestnancov/osôb	1 000	Žiadateľ a partneri č. 1, 2, 3 a 4	45

meniach zamestnanie pracujúcich v sektore v útlme prostredníctvom aktivít zameraných na predvídanie zmien a na adaptabilitu na zmenené podmienky	účastníkov, ktorí absolvovali vzdelávanie/odbornú prípravu		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	--	--

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 D 521 – Mzdové výdavky	1 012 664,80	Výdavky na činnosti v rámci odborných aktivít vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: <ul style="list-style-type: none"> - tuteur, poradca (13 plných úväzkov, 40 mesiacov)

Podaktivita D 352 – Transfery	525 000,00	Výdavky na rekvalifikačné kurzy a iné formy vzdelávania: - 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.
Podaktivita H 521 – Mzdové výdavky	79 350,60	Výdavky na mzdy (DVP) na priebežnú a záverečnú evaluáciu projektu (3 osoby, max. 350 hodín ročne, 4 roky)
903 - Paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu	618 988,66	„Paušálne financovanie podľa čl. 68b, ods. 1 nariadenia č. 1303/2013 na pokrytie zostávajúcich oprávnených nákladov.“ Výdavky evidované v rámci zjednodušeného vykazovania výdavkov, najmä: 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.
Hlavné aktivity SPOLU	2 691 460,31	
Predpokladané finančné prostriedky na podporné aktivity	-	
Podporné aktivity SPOLU		
CELKOM	2 691 460,31	

Rozpočet – partner 1 (HBP a.s.):

Predpokladané finančné prostriedky na hlavné aktivity	Celková suma	Uveďte plánované vecné vymedzenie
Hlavná aktivita		

Riadenie projektu 521 – Mzdové výdavky	310 527,36	Výdavky na činnosti v rámci projektového riadenia vykonávané prostredníctvom pracovných pozícií: - Projektový manažér (1 plný úväzok, 45 mes.), - Finančný manažér (1 plný úväzok, 45 mes.), - Asistent finančného manažéra (2 plné úväzky, 45 mes.). -
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. - zamestnanec v adaptačnom procese, 1 000 osôb, 6 mesiacov
903 - Paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu	124 210,94	„Paušálne financovanie podľa čl. 68b, ods. 1 nariadenia č. 1303/2013 na pokrytie zostávajúcich oprávnených nákladov.“ Výdavky evidované v rámci zjednodušeného vykazovania výdavkov, najmä: - 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.
Hlavné aktivity SPOLU	10 064 980,22	
Predpokladané finančné prostriedky na podporné aktivity	-	
Podporné aktivity SPOLU		
CELKOM	10 064 980,22	

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

Rozpočet – partner 2: 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)
903 - Paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu	253 648,05	„Paušálne financovanie podľa čl. 68b, ods. 1 nariadenia č. 1303/2013 na pokrytie zostávajúcich oprávnených nákladov.“ Výdavky evidované v rámci zjednodušeného vykazovania výdavkov, najmä: - 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.
Hlavné aktivity SPOLU	887 768,17	
Predpokladané finančné prostriedky na podporné aktivity	-	
Podporné aktivity SPOLU		
CELKOM	887 768,17	

Rozpočet – partner 3: 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)
903 - Paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu	268 198,49	„Paušálne financovanie podľa čl. 68b, ods. 1 nariadenia č. 1303/2013 na pokrytie zostávajúcich oprávnených nákladov.“ Výdavky evidované v rámci zjednodušeného vykazovania výdavkov, najmä: - 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.
Hlavné aktivity SPOLU	938 694,73	
Predpokladané finančné prostriedky na podporné aktivity	-	
Podporné aktivity SPOLU		
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)
903 - Paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu	278 383,83	„Paušálne financovanie podľa čl. 68b, ods. 1 nariadenia č. 1303/2013 na pokrytie zostávajúcich oprávnených nákladov.“ Výdavky evidované v rámci zjednodušeného vykazovania výdavkov, najmä: - 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.
Hlavné aktivity SPOLU	974 343,41	
Predpokladané finančné prostriedky na podporné aktivity	-	
Podporné aktivity SPOLU		
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 deklarované 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
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)

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: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Resolution/16724/2>)