

ZÁMER NÁRODNÉHO PROJEKTU

Názov projektu	Podpora zamestnateľnosti v regióne horná Nitra II.
----------------	--

Identifikácia budúceho žiadateľa¹

Obchodné meno / názov	Trenčiansky samosprávny kraj
Sídlo	K dolnej stanici 7282/20A, 911 01 Trenčín
Právna forma	Samosprávny kraj (Úrad samosprávneho kraja)
Štatutárny orgán	
Meno a priezvisko štatutára	Ing. Jaroslav Baška

Identifikácia budúceho partnera 1

Obchodné meno / názov	Hornonitrianske bane Prievidza, a.s., v skratke HBP, a.s.
Sídlo	Matice slovenskej 10, 971 01 Prievidza
Právna forma	Akciová spoločnosť
Štatutárny orgán	
Meno a priezvisko štatutára	Dr.h.c. Ing. Peter Čičmanec, PhD., Ing. Peter Pipiška

Identifikácia budúceho partnera 2

Obchodné meno / názov	Slovenské elektrárne, a.s. (odštepny závod Elektrárne Nováky, so sídlom Zemianske Kostolany, okres Prievidza)
Sídlo	Mlynské Nivy 47, 821 09 Bratislava
Právna forma	Akciová spoločnosť
Štatutárny orgán	
Meno a priezvisko štatutára	Ing. Branislav Strýček

Zdôvodnenie potreby NP, konkrétneho žiadateľa a partnerov

Zdôvodnite čo najpodrobnejšie prečo nemôže byť projekt realizovaný prostredníctvom výzvy na DOP na predkladanie žiadostí o NFP? (napr. porovnanie s realizáciou prostredníctvom dopytovo orientovaného projektu vzhľadom na efektívnejší spôsob naplňovania cieľov P SK, efektívnejšie a hospodárnejšie využitie finančných prostriedkov)	Vláda Slovenskej republiky (ďalej len „SR“) uznesením č. 580 z 12.decembra 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 vedúci až k úplnému ukončeniu ťažby. Toto rozhodnutie vyplýva zo snahy Európskej únie (ďalej len „EÚ“) o strategické znižovanie produkcie emisií o najmenej 55 % do roku 2030 s cieľom dosiahnutia klimatickej neutrality do roku 2050. K naplneniu týchto klimatických cieľov sa zaviazala aj SR. Konkrétnymi krokmi v tejto
---	--

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

	oblasti je aj postupný útlm až úplné ukončenie banskej činnosti (ukotvené v Akčnom pláne transformácie uhoľného regiónu horná Nitra – ďalej len „Akčný plán“ schváleného uznesením vlády SR č. 336 z 3. júla 2019) a ukončenie spaľovania uhlia a výroby elektriny v Elektrárni Nováky (ukotvené v Integrovanom národnom energetickom a klimatickom pláne na roky 2021 – 2030). Zároveň sa očakáva negatívny dopad na zamestnanosť v regióne, nárast nezamestnanosti a zvýšenie potreby rekvalifikácií a ďalšieho vzdelávania pre podporu uplatnenia súčasných zamestnancov v ťažobnom a energetickom priemysle na trhu práce po ukončení banskej činnosti v regióne. Očakávané zmeny budú mať vplyv na všetky štruktúry nielen na hornej Nitre, ale v celom Trenčianskom kraji. Región horná Nitra prechádza aktuálne transformáciou, pre ktorú bol vypracovaný a vládou schválený Akčný plán. Akčný plán 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 (ďalej len „TSK“), 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 z 12. decembra 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 EÚ pre uhoľné regióny).
Dôvod určenia budúceho žiadateľa národného projektu.² Má budúci žiadateľ osobitné, jedinečné kompetencie na implementáciu aktivít národného projektu priamo zo zákona, osobitných právnych predpisov?	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 TSK. Samosprávny kraj má vo svojej kompetencii oblasti života vymedzené na základe zákona 302/2001 Z.z. v kraji vrátane vzdelávania či sociálnej starostlivosti, okrem toho má povinnosť vypracovať a realizovať plán hospodárskeho rozvoja a sociálneho rozvoja kraja (ďalej len „PHRSR“). V súlade s aktuálnym PHRSR má samosprávny kraj za úlohu vytvoriť podmienky pre hospodársky rozvoj a zvyšovanie kvality života obyvateľov kraja. Územne TSK

² Jednoznačne a stručne zdôvodnite výber prijímateľa národného projektu ako jedinečného subjektu oprávneného na realizáciu NP (napr. odkaz na platné predpisy, národnú stratégiu, ktorá odôvodňuje jedinečnosť prijímateľa).

	zahŕňa aj región horná Nitra, ktorý aktuálne prechádza transformáciou na ekonomiku „bez uhlia“. TSK sa podieľal na príprave Akčného plánu tejto transformácie. V PHRSR v rámci priority s názvom „Udržateľná a spravodlivá transformácia TSK“, špecifického cieľa 4.3 Zlepšenie vzdelávania a kvalifikácie pracovnej sily sa v popise uvádza: „V neposlednom rade je súčasťou špecifického cieľa aj posilnenie mimoškolského vzdelávania a rekvalifikácie s cieľom podporiť uplatnenie bývalých zamestnancov ťažobného priemyslu na trhu práce.“ 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.
Zdôvodnenie potreby partnera národného projektu (ak relevantné)³. Uveďte kritériá pre výber partnera⁴. Má partner monopolné postavenie na implementáciu týchto aktivít? (áno/nie) Ak áno, na akom základe?	Partner č. 1: Hornonitrianske bane Prievidza, a.s., v skratke HBP, a.s. (ďalej len „HBP, a.s.“) je nevyhnutným partnerom projektu, keďže v zmysle Plánu spravodlivej transformácie územia (ďalej len „PST“) je spoločnosť priamym predstaviteľom upadajúceho odvetvia a účastníkom procesu spravodlivej transformácie územia. Partner má monopolné postavenie na realizáciu aktivít národného projektu. Zamestnanci partnera sú priamo dotknutí procesom transformácie. Aktívna účasť tohto partnera je nevyhnutná pre dosiahnutie cieľov projektu projektu a zabezpečenie vyváženej sociálno-ekonomickej transformácie. Partner bol vybraný ako subjekt, ktorého zamestnanci sú v zmysle PST priamo 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 a nadväzujúcich odvetví. V tomto ohľade bude však kľúčové zabezpečenie dostatočného rámca na rekvalifikáciu, či ďalšie vzdelávanie súčasných zamestnancov baní, aby boli zabezpečené podmienky pre prechod do nového zamestnania. Podmienkou zapojenia osoby do projektu je existujúci pracovno-právny vzťah s HBP, a.s.
Zdôvodnenie potreby partnera národného projektu (ak relevantné)⁵.	Partner č. 2: Slovenské elektrárne, a.s. (odštepny závod Elektrárne Nováky, so sídlom Zemianske Kostolany, okres Prievidza) je nevyhnutným partnerom projektu, keďže v zmysle PST je spoločnosť priamym predstaviteľom transformujúceho sa odvetvia

³ Uveďte dôvody pre výber partnerov

⁴ 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 Uveďte dôvody pre výber partnerov

Uved'te kritériá pre výber partnera⁶. Má partner monopolné postavenie na implementáciu týchto aktivít? (áno/nie) Ak áno, na akom základe?	a účastníkom procesu spravodlivej transformácie územia. Partner má monopolné postavenie na realizáciu aktivít národného projektu. Zamestnanci partnera pracujúci v Slovenských elektrárnach, a.s. odštepny závod Elektrárne Nováky so sídlom v Zemianských Kostoľanoch, okres Prievidza (ďalej len „ENO“) sú priamo dotknutí procesom transformácie. Aktívna účasť tohto partnera je nevyhnutná pre dosiahnutie cieľov projektu a zabezpečenie vyváženej sociálno-ekonomickej transformácie. Partner bol vybraný ako subjekt, ktorého zamestnanci pracujúci v ENO sú v zmysle PST priamo zasiahnutí znížením počtu pracovných miest viazaných na ukončenie spaľovania uhlia a výroby elektriny v ENO. 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 a nadväzujúcich odvetví. V tomto ohľade bude však kľúčové zabezpečenie dostatočného rámca na rekvalifikáciu, či ďalšie vzdelávanie zamestnancov ENO, aby boli zabezpečené podmienky pre prechod do nového zamestnania. Podmienkou zapojenia osoby do projektu je existujúci pracovno-právny vzťah so Slovenské elektrárne, a.s. (odštepny závod Elektrárne Nováky, so sídlom Zemianske Kostoľany, okres Prievidza).
--	--

Uved'te akým spôsobom boli do prípravy NP zapojení relevantní partneri v súlade s článkom 8 nariadenia o spoločných ustanoveniach⁷. V prípade nezapojenia partnerov do prípravy NP, uved'te dôvody ich nezapojenia.	Zámer bude prerokovaný s relevantnými partnermi.
--	---

Identifikácia projektu	
Názov projektu/akronym	Podpora zamestnatel'nosti v regióne horná Nitra II. / Zamestnatel'nosť HN II.
NACE projektu	Ostatné vzdelávanie i. n.
Štátna pomoc	ÁNO
Kategórie regiónov	MRR
Projekt s relevanciou k Integrovaným územným stratégiám	NIE
Projekt s relevanciou k Udržateľnému rozvoju miest	NIE

⁶ 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.

⁷ NARIADENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2021/1060 z 24. júna 2021, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde plus, Kohéznom fonde, Fonde na spravodlivú transformáciu a Európskom námornom, rybolovnom a akvakultúrnom fonde a rozpočtové pravidlá pre uvedené fondy, ako aj pre Fond pre azyl, migráciu a integráciu, Fond pre vnútornú bezpečnosť a Nástroj finančnej podpory na riadenie hraníc a vízovú politiku

Program	Program Slovensko
Fond	Fond na spravodlivú transformáciu
Priorita	8P1: Fond na spravodlivú transformáciu
Špecifický cieľ⁸	JSO8.1. Umožnenie regiónom a ľuďom riešiť dôsledky v sociálnej, hospodárskej a environmentálnej oblasti, ako aj v oblasti zamestnanosti spôsobené transformáciou smerom k energetickým a klimatickým cieľom Únie na rok 2030 a k dosiahnutiu cieľa klimaticky neutrálneho hospodárstva Únie do roku 2050 na základe Parížskej dohody.
Aktivita/akcia v súlade s P SK	Rozvoj ľudského kapitálu a zručností pre spravodlivú transformáciu – opatrenia: 3.1 Podpora vzdelávania, odbornej prípravy, zručností a rekvalifikácie
Kategorizácia za konkrétne špecifické ciele	
Špecifický cieľ⁹	JSO8.1. Umožnenie regiónom a ľuďom riešiť dôsledky v sociálnej, hospodárskej a environmentálnej oblasti, ako aj v oblasti zamestnanosti spôsobené transformáciou smerom k energetickým a klimatickým cieľom Únie na rok 2030 a k dosiahnutiu cieľa klimaticky neutrálneho hospodárstva Únie do roku 2050 na základe Parížskej dohody.
Oblasť intervencie	140. Podpora zosúladenia ponuky a dopytu na trhu práce
Typ územia	
Forma financovania	01. Grant

Miesto realizácie projektu

Žiadateľ definuje miesto realizácie projektu. V prípade investičných projektov sa miestom realizácie projektu rozumie miesto fyzickej realizácie, t. j. miestom realizácie projektu sa rozumie miesto, kde budú umiestnené a využívané výstupy investičných aktivít projektu. V prípade projektov, ktoré nemajú jednoznačne definovateľné investičné výstupy sa miestom realizácie rozumie miesto, kde sa realizuje prevažná časť aktivít projektu a kde sú prevažne využívané výsledky projektu vzhľadom na cieľovú skupinu. V prípade projektov zasahujúcich celé územie SR sa miesto realizácie projektu uvádza na úroveň všetkých regiónov vyšších územných celkov. Kategória regiónu sa vyplňa v súlade s miestom realizácie projektu v časti Identifikácia projektu.

Štát	SR
Región (NUTS II)	Západné Slovensko
Vyšší územný celok (NUTS III)	Trenčiansky samosprávny kraj

Predpokladaný časový rámec

Uveďte plánovaný termín začiatku realizácie aktivít	7/2023
Uveďte plánovaný termín ukončenia realizácie aktivít	1/2025

Popis projektu

Stručný popis projektu

V súvislosti s definitívnym ukončením ťažby a spaľovania hnedého uhlia do konca roka 2023 a s postupným uvoľňovaním ďalších zamestnancov, podieľajúcich sa na uzatváraní kľúčových podnikov aj v roku 2024, vznikla potreba pokračovania národného projektu „Podpora zamestnateľnosti v regióne

⁸ Tabuľka sa opakuje v závislosti od počtu špecifických cieľov.

⁹ Oblasť intervencie, typ územia a forma financovania sú uvedené v dokumente P SK.

horná Nitra“, ktorý je financovaný zo zdrojov Operačného programu Ľudské zdroje do novembra 2023. Hlavným cieľom nového národného projektu je zmierniť dopady ukončenia banskej činnosti na zamestnancov Hornonitrianske bane Prievidza, a.s. v skratke HBP, a.s. (ďalej len „HBP, a.s.“) a Slovenské elektrárne, a.s., odštepny závod Elektrárne Nováky so sídlom v Zemianskych Kostolčanoch (ďalej len „ENO“), a vytvoriť podmienky pre ich prechod z upadajúceho odvetvia ťažby hnedého uhlia a transformujúceho sa odvetvia energetiky do nového zamestnania v iných odvetviach hospodárskej činnosti v regióne. Zamestnancom, ktorí v dôsledku ukončenia ťažby a spaľovania hnedého uhlia stratia možnosť pracovať vo svojej profesii, bude poskytnutá cielená pomoc a podpora zameraná na zvyšovanie kvalifikácie, rekvalifikáciu, rozvoj osobných kompetencií a mäkkých zručností. Výsledkom projektu bude zvýšenie adaptability zamestnancov na nové podmienky a uľahčenie ich prechodu do nového zamestnania či k podnikaniu, čím bude projekt eliminovať negatívny vplyv na ekonomickú, sociálnu a spoločenskú situáciu končiacich zamestnancov a riziko nárastu nezamestnanosti v regióne.

Hlavnou aktivitou projektu bude Príprava pracovnej sily na nové uplatnenie na trhu práce.

Miestom realizácie projektu je región horná Nitra (územie TSK/Západné Slovensko). Účastníkmi projektu budú v zmysle cieľovej skupiny zamestnanci podnikov HBP, a.s. a ENO, ktorí v dôsledku ukončenia ťažby a spaľovania hnedého uhlia prídu o prácu.

Merateľný ukazovateľ programový (výstupový) je EECO01 Celkový počet účastníkov a ukazovateľ programový (výsledkový) EECR03 Účastníci v procese získavania kvalifikácie po ukončení svojej účasti.

Popis východiskovej situácie

Baníctvo a výroba energie z hnedého uhlia boli hlavným nositeľom ekonomickej aktivity a zamestnanosti v regióne hornej Nitry od začiatku 20. storočia. Vláda SR uznesením č. 580 z 12. decembra 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. Toto rozhodnutie vyplýva zo snahy EÚ o strategické znížovanie produkcie emisií o najmenej 55 % do roku 2030 s cieľom dosiahnutia klimatickej neutrality do roku 2050. K naplneniu týchto klimatických cieľov sa zaviazala aj SR. Konkrétnymi krokmi v tejto oblasti je aj postupný útlm až úplné ukončenie banskej činnosti (ukotvené v Akčnom pláne) a výroba elektriny v ENO (ukotvené v Integrovanom národnom energetickom a klimatickom pláne na roky 2021 – 2030).

Tento postup má za následok postupný útlm banskej činnosti na hornej Nitre vedúci až k úplnému ukončeniu ťažby hnedého uhlia, čo spôsobí, že zamestnanci pracujúci v ťažobnom priemysle a priamo nadväzujúcich odvetviach prídu o prácu, ktorá je špecifická. Títo zamestnanci sú so svojimi súčasnými pracovnými skúsenosťami a zručnosťami nezamestnateľní v inej oblasti, preto je pre ich uplatnenie v iných odvetviach potrebná rekvalifikácia resp. zvýšenie zručností.

Tento projekt nadväzuje na skúsenosti a poznatky získané v rámci realizácie národného projektu „Podpora zamestnateľnosti v regióne horná Nitra“ a predstavuje logické pokračovanie daného projektu v novej forme, aby sa dostalo pomoci aj zamestnancom, ktorí prídu o prácu až pri úplnom ukončení ťažby hnedého uhlia a zatváraní HBP, a.s. a ukončení činností súvisiacich s ukončovaním ťažby hnedého uhlia v spoločnosti ENO. Bez adekvátnej pomoci hrozí týmto zamestnancom strata zamestnania a s tým spojeného spoločenského statusu, čo môže mať následné negatívne psychické, sociálne a ekonomické dopady na dotknutých zamestnancov a ich rodiny. V súvislosti so stratou zamestnania sa môžu u jednotlivcov vyskytnúť aj rôzne druhy závislostí (alkoholizmus, patologické hráčstvo), čo môže mať nezanedbateľné existenčné dopady na cieľovú skupinu. Prepadnutie bývalých zamestnancov HBP, a.s.

a ENO do evidencie uchádzačov o zamestnanie môže viesť aj k zvýšeniu miery nezamestnanosti v regióne a s tým spojenými mikro- a makroekonomickými dôsledkami.

- a. Uvedte východiskové dokumenty na regionálnej, národnej a európskej úrovni, ktoré priamo súvisia s realizáciou NP:

1. Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Trenčianskeho samosprávneho kraja na roky 2022 – 2030

V rámci PHRSR TSK na roky 2022 – 2030 je jednou z priorít rozvoja aj „Udržateľná a spravodlivá transformácia územia TSK“, ktorá sa bude postupne realizovať na území regiónu horná Nitra prostredníctvom 4 strategických cieľov, vychádzajúcich z Akčného plánu transformácie uhoľného regiónu horná Nitra. Špecifické ciele v oblasti ľudských zdrojov sa v súvislosti s transformáciou regiónu horná Nitra budú týkať posilnenia „mimoškolského vzdelávania a rekvalifikácie s cieľom podporiť uplatnenie bývalých zamestnancov ťažobného priemyslu na trhu práce“ a „na zmiernenie sociálnych dopadov a vplyvov pre zamestnancov v ťažobnom priemysle, ktorí prídu o zamestnanie z dôvodu postupného ukončovania ťažby uhlia v regióne“.

https://www.tsk.sk/buxus/docs/PHRSR%20TSK%202022_2030_final.pdf

- 2. Uznesenie vlády SR č. 580 z 12. decembra 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. 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>

4. Plán spravodlivej transformácie územia

PST definuje výzvy a potreby najviac postihnutých území a zároveň identifikuje typy operácií v ekonomickej, environmentálnej a sociálnej oblasti potrebných na podporu vybraných území s cieľom zabezpečiť trvalo udržateľný rozvoj v súlade s cieľmi Európskej zelenej dohody a revízie legislatívy v oblasti klímy, energetiky a dopravy v rámci balíka Fit for 55. PST uvádza, že vzhľadom na upadajúci banícky priemysel v regióne bude nevyhnutné zamerať sa na podporu nových zručností, schopnosť ich adaptácie v procese transformácie regionálneho trhového prostredia a možnosti využitia nadobudnutých zručností pri prechode z jedného povolania do druhého.

PST bol pripravený v súlade s Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1056 z 24. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Fond na spravodlivú transformáciu, ktorý je jedným z pilierov Mechanizmu spravodlivej transformácie implementovaného v rámci politiky súdržnosti a zároveň zdrojom financovania predmetného národného projektu.

<https://www.mirri.gov.sk/wp-content/uploads/2022/05/Plan-spravodlivej-transformacie-uzemia-SR.pdf>

5. 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.

https://energy.ec.europa.eu/system/files/2018-03/crit_tor_fin_0.pdf

6. 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 ponížujúci.

<https://policycommons.net/artifacts/2005721/socio-economic-transformation-in-coal-transition-regions/2758164/>

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

Analýza vykonaná v procese prípravy PST potvrdzuje potreby v oblasti rekvalifikácie s ohľadom na prognózy v oblasti zručností, a to konkrétne u zamestnávateľov, ktorí sú partnermi projektu. Približne pätina zamestnancov HBP, a.s. a ENO disponuje vysokými odbornými technickými zručnosťami. V energetickom sektore je podiel pracovných miest s potrebou vysokej kvalifikácie viac ako 50 %. V HBP, a.s. je podiel špecialistov nižší; ako špecialista, technik alebo odborný pracovník tu pracuje približne pätina zamestnancov. Zručnosti časti zamestnancov HBP, a.s. sú teda využiteľné aj mimo práce v bani, najmä znalosti zo strojnictva, elektrotechniky a ovládanie informačnokomunikačných zariadení pre komunikáciu. Zamestnanci ENO majú vysokú úroveň odborných zručností v oblasti energetiky a elektrotechniky, ktoré sú využiteľné na ovládanie technológií a zariadení na báze OZE. PST uvádza, že s ohľadom na úplné ukončenie ťažby a spaľovania uhlia v regióne sa očakáva, že v sektore energetiky a nadväzujúcich odvetviach sa posilní význam, potreba a využívanie nových zručností spojených s prechodom na zvyšovanie podielu OZE v energetickom mixe ako napríklad zavádzanie a využívanie fotovoltických systémov, zariadení a systémov využívajúcich OZE.

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 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 zámery 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. Uveďte, na ktoré z ukončených a prebiehajúcich národných projektov 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 relevantné):

Tento projekt nadväzuje na skúsenosti a poznatky získané v rámci realizácie národného projektu Podpora zamestnateľnosti v regióne horná Nitra a predstavuje logické pokračovanie daného projektu v novej forme, aby sa dostalo pomoci aj zamestnancom, ktorí prídu o prácu až pri úplnom ukončení ťažby hnedého uhlia a zatváraní HBP, a.s. a ukončovaní činností súvisiacich s ukončovaním ťažby hnedého uhlia v spoločnosti ENO. Projekt je svojim zameraním jedinečný, rieši veľmi špecifickú problematiku, ktorá sa vyskytuje výlučne na území hornej Nitry a vznikla v aktuálnom období.

- 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 očakávaná strata zamestnania zamestnancov banského priemyslu a odvetví priamo naviazaných na ťažbu hnedého uhlia ako dôsledok ukončovania banskej činnosti v oblasti ťažby hnedého uhlia v regióne hornej Nitry. Zamestnancom HBP, a.s. a ENO bude potrebné pomôcť pri nadobudnutí takých zručností, ktoré im umožnia ich ďalšie uplatnenie na trhu práce po ukončení pracovného pomeru tak, aby bolo nové uplatnenie 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. Pod podporou týchto zamestnancov rozumieme opatrenia zabezpečujúce ich 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, resp. pracovné zmluvy by boli zmenené tak, aby umožňovali ich účasť na podporných aktivitách: bilancia kompetencií, individuálne a kolektívne poradenstvo s tútorami, účasť na vzdelávaní a pod.

2. Ďalším problémom, na ktorý sa národný projekt nepriamo zameriava, je nefinančná pomoc pre súdržnosť zázemia zamestnancov, ktorí neodvratne prídu o zamestnanie v banskom a energetickom priemysle. Cieľom pomoci je prostredníctvom informácií, osvetovej činnosti, osobných konzultácií s tútorom a inými odborníkmi, ale aj vďaka pravidelnému stretávaniu účastníkov projektu na novom pracovisku vytvoriť prostredie v komunite, ktoré bude motivujúco vplývať na dotknutých zamestnancov tak, aby v nich prebudilo a udržalo záujem o opatrenia na zvýšenie ich adaptability na novú situáciu prostredníctvom osobného rastu (ďalšie vzdelávanie, rekvalifikácia, rozvoj mäkkých zručností) a tým napomohlo zabráneniu ich odchodu z trhu práce do pozície uchádzača o zamestnanie. Táto pomoc je nepriama a predstavuje nefinančný dopad projektu.

Spôsob realizácie aktivít projektu

Hlavným cieľom národného projektu je zmierniť dôsledky ukončenia banskej činnosti na zamestnancov HBP, a.s. a ENO, a vytvoriť podmienky pre ich prechod z upadajúceho odvetvia ťažby hnedého uhlia do nového zamestnania v iných odvetviach hospodárskej činnosti v regióne. V tomto kontexte je cieľ

projektu v súlade so špecifickým cieľom FST - umožniť regiónom a obyvateľom riešiť sociálne, hospodárske a environmentálne dôsledky spôsobené transformáciou.

Zamestnancom, ktorí v dôsledku ukončenia ťažby a spaľovania hnedého uhlia stratia možnosť pracovať vo svojej profesii, bude poskytnutá cielená pomoc a podpora zameraná na zvyšovanie kvalifikácie, rekvalifikáciu, rozvoj osobných kompetencií a mäkkých zručností. Podpora bude poskytovaná s uplatnením individuálneho prístupu ku každému zamestnancovi, jeho kompetenciám a zručnostiam s ohľadom na potreby regionálneho trhu práce. Výsledkom projektu bude zvýšenie adaptability zamestnancov na nové podmienky a uľahčenie ich prechodu do nového zamestnania či k podnikaniu, čím bude projekt eliminovať negatívny vplyv na ekonomickú, sociálnu a spoločenskú situáciu končiacich zamestnancov a riziko nárastu nezamestnanosti v regióne.

Hlavná aktivita: 1. Príprava pracovnej sily na nové uplatnenie na trhu práce bude realizovaná na oprávnenom území regiónu horná Nitra v časovom rozpätí 19 mesiacov so začiatkom realizácie aktivít od 07/2023 do 1/2025. Hlavnú aktivitu projektu zabezpečia žiadateľ národného projektu a partneri projektu.

Národný projekt má ambíciu vytvoriť pre zamestnancov HBP, a.s. a ENO, ktorí sú priamo zasiahnutí transformáciou územia, také podmienky prechodu do novej profesijnej oblasti, ktoré nebudú mať negatívny vplyv na ekonomickú, sociálnu a spoločenskú situáciu zamestnancov dotknutých podnikov.

Hlavná aktivita projektu je zameraná na zabezpečenie konštantného, neprerušovaného fungovania systému prípravy prechodu zamestnancov z banského priemyslu a pridružených odvetví, ktoré ukončujú svoju činnosť, 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 utlmovaných odvetviach a k nárastu negatívnych sociálnych dopadov na území regiónu horná Nitra. Aktivita bude napĺňaná prostredníctvom tútorov, odborníkov z oblasti personalistiky, sociálnej práce aj pedagogiky, ktorí sú schopní účastníkom projektu erudovane a zároveň ľudsky poskytnúť potrebnú pomoc v rámci celého adaptačného procesu. Využívať pri tom budú rôzne metódy vzdelávania – vysvetľovanie, dialógy, písomné práce a cvičenia, hranie rolí, logické hry, a iné. Týmto aktivitami budú pomáhať účastníkom projektu rozvíjať ich sociálne kompetencie a sebavedomie, naučia ich sebarozvoju. Nakoľko vykonávanie väčšiny takýchto aktivít je efektívnejšie v skupine, účastníci sa naučia aj sociálnym interakciám a komunikačným zručnostiam v rozmanitých skupinách. Spolupráca a následná voľnočasová komunikácia s kolegami má priaznivý efekt na rozvoj osobnostných zručností, ale aj na budovanie komunity. Cieľovou skupinou projektu – účastníkmi projektu sú zamestnanci HBP a.s. a ENO, ktorí sa zapoja do projektu na základe podpísania Dohody o účasti v projekte.

V zmysle plánu postupného útľmu a ukončovania ťažby hnedého uhlia a ukončenia procesu výroby elektrickej energie a tepla z hnedého uhlia HBP, a.s. a ENO pravidelne analyzujú potrebu jednotlivých profesií pre ďalšie obdobie. Zamestnanci HBP, a.s. a ENO, ktorí budú zaradení do skupiny definovanej pre očakávané ukončenie zamestnaneckého pomeru z dôvodu zníženia resp. úplnej straty potreby vykonávanej činnosti, uvedenej v pracovnej zmluve/náplni zamestnanca, budú zaradení do tzv. adaptačného procesu na základe ich výslovného súhlasu. Potenciálne zaradenie do adaptačného procesu sa bude týkať aj zamestnancov, ktorí nemohli byť uvoľnení skôr v dôsledku útľmu banskej činnosti, teda tých, ktorí budú prepúšťaní po úplnom ukončení ťažby a spaľovania hnedého uhlia v regióne hornej Nitry.

Adaptačný proces každého zamestnanca bude trvať maximálne 6 mesiacov. Po vstupe do projektu absolvujú zamestnanci sériu skupinových a individuálnych aktivít, ktoré im pomôžu prispôbiť sa ich novej životnej situácii a načrtnúť ich ďalšie smerovanie. Počas účasti v projekte budú účastníci stále zamestnancami HBP, a.s. alebo ENO a bude im vyplácaná náhrada mzdy vo výške ich priemernej mzdy

z rozpočtu projektu partnerov. Účasťou v projekte zamestnanci nestratia žiadne legislatívne stanovené výhody, ktoré im ako zamestnancom prináležia (dovolenky, návštevy lekára, PN, iné príspevky).

Od začiatku vstupu do projektu budú zamestnanci spolupracovať aj s prideleným tútorom, ktorý ich bude sprevádzať celým adaptačným procesom. Každý zamestnanec po vstupe do projektu absolvuje Bilanciu kompetencií – analýzu osobnostných predpokladov a návrh vhodného ďalšieho profesijného smerovania. V spolupráci s tútorom a v nadväznosti na výsledky Bilancie kompetencií sa zamestnanec rozhodne pre ďalšie vzdelávanie, rekvalifikáciu či pohovor u potenciálneho zamestnávateľa. Podrobne sa oboznámi s ponukou na trhu práce aj s ponukou relevantného vzdelávania a vykoná rozhodnutia o svojom ďalšom profesijnom smerovaní.

Účastníci projektu sa naučia napísať si kvalitný životopis, motivačný list či žiadosť o prijatie do zamestnania, oboznámi sa s priebehom pracovného pohovoru, s typickými otázkami personalistov, ale naučia sa aj sebaaprezentácii, zvládaniu stresových situácií či komunikácii v kolektíve. Okrem toho absolvujú vybrané odborné/rekvalifikačné kurzy, kurzy na zvyšovanie kvalifikácie či kurzy na rozvoj mäkkých zručností. Vďaka projektu si zvýšia svoje osobné kompetencie aj odbornosť, nevyhnutné nie len pre zvládnutie pracovného pohovoru, ale aj pre samotnú prácu v novom prostredí.

Účastníci projektu sa môžu po dohode s tútorom zúčastňovať aktivít a poradenstva poskytovaných inými subjektmi, pričom v prípade platených služieb si tieto budú hradiť účastníci z vlastných prostriedkov. Môže ísť aj o aktivity v rámci iných projektov.

Vzdelávanie bude môcť absolvovať každý účastník projektu podľa vlastného výberu v súlade s výstupmi Bilancie kompetencií a na základe odporúčania tútora, najskôr však až po skončení 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. Účastník projektu povinne absolvuje aspoň 1 vzdelávací kurz okrem prípadov, kedy si nájde po vstupe do projektu nové zamestnanie alebo vzdelávací kurz nebude môcť absolvovať zo zdravotných alebo iných závažných dôvodov. V takom prípade účasť v projekte zamestnanca bude ukončená skôr ako po 6 mesiacoch.

Náklady spojené s účasťou na kurzoch (školné, poplatok za kurz) budú zamestnancom hrazené z projektu.

Na absolvovanie vzdelávania bude každému účastníkovi vyčlenených maximálne 1500 eur z rozpočtu projektu. Zamestnanec môže tieto prostriedky využiť na odborné/rekvalifikačné kurzy, kurzy na zvyšovanie kvalifikácie aj na kurzy rozvoja mäkkých zručností a osobných kompetencií. V prípade výberu drahších kurzov si budú účastníci vzniknutý rozdiel doplácať z vlastných prostriedkov.

Účastníkom projektu bude umožnené ukončiť účasť v projekte aj skôr ako po 6 mesiacoch, a to z dôvodu nástupu do nového zamestnania, začatia podnikania či zo zdravotných alebo iných závažných dôvodov. Adaptačný proces tak bude ukončený a jeho podpora počas procesu bude ukončená posledným dňom účasti v projekte.

Hlavná aktivita bude realizovaná prostredníctvom podaktivít nasledovne:

1.1 Zasadnutia Riadiaceho výboru (07/2023 - 1/2025)

Podaktivitu zabezpečuje žiadateľ a všetci partneri.

Cieľ podaktivity:

Monitorovanie realizácie projektu, riešenie vzniknutých problémov v rámci projektu, komunikácia a výmena informácií medzi partnermi projektu a všetkými zúčastnenými stranami, zamedzenie duplicity podpory účastníkom projektu s projektmi ÚPSVaR.

Popis podaktivity:

Pre riadenie projektu na všetkých úrovniach bude vytvorený Riadiaci výbor projektu. Jeho úlohou bude komplexný monitoring implementácie projektu, sledovanie a kontrola aktuálnej situácie realizácie projektu.

Dôležitou činnosťou bude zabezpečenie prenosu informácií medzi partnermi pre zabezpečenie plynulej implementácie, koordinácia činnosti jednotlivých tímov riadiacich projekt na úrovni žiadateľa a partnerov, komunikácia so všetkými zúčastnenými stranami.

Riadiaci výbor bude zostavený z pracovníkov žiadateľa a partnerov projektu, pričom hlavný projektový manažér Riadiaceho výboru bude zamestnancom žiadateľa projektu. Na zasadnutiach Riadiaceho výboru sa budú zúčastňovať aj zástupcovia MPSVaR a MIRRI z pozície pozorovateľov. Činnosť výboru bude vykonávaná bez finančnej podpory z rozpočtu projektu, na náklady žiadateľa a partnerov a bude prebiehať počas celej realizácie projektu. Členmi Riadiaceho výboru budú pracovníci žiadateľa a partnerov projektu, ktorí budú mať hlasovacie a rozhodovacie právo a zástupcovia MPSVaR a MIRRI, bez hlasovacieho práva ako pozorovatelia. Riadiaci výbor sa bude stretávať najmenej 1-krát za 3 mesiace, prípadne častejšie podľa potreby.

Personálne a technické zabezpečenie: Stretnutia Riadiaceho výboru sa budú konať v priestoroch žiadateľa alebo partnerov projektu, prípadne online.

Výstup: Štatút Riadiaceho výboru projektu, Zápisnice zo stretnutí RV

1.2 Bilancia kompetencií zamestnancov HBP, a.s. a ENO (07/2023 – 9/2024)

Za realizáciu podaktivity bude zodpovedný žiadateľ. Výdavky na spracovanie Bilancie kompetencií budú hradené z rozpočtu projektu – Trenčianskeho samosprávneho kraja. Bilancia kompetencií je priamym výdavkom projektu ako služba, jej poskytovateľ bude vybratý vo verejnom obstarávaní.

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 cca 700 zamestnancom – účastníkom projektu. Podaktivita bude prebiehať od 07/2023 do 09/2024.

Popis podaktivity:

Výkon bilancie kompetencií bude realizovaný externou spoločnosťou, ktorá sa tejto činnosti venuje a dokáže zaručiť odbornosť vykonaných služieb. Služby budú realizované na základe zmluvného vzťahu, ktorý bude výsledkom procesu verejného obstarávania. Podmienkou účasti v súťaži bude oprávnenie poskytovať predmetnú službu a disponibilita odborným personálom.

Bilancia kompetencií bude zameraná na:

- pomenovanie a objektívne zhodnotenie odborných zručností a osobnostných predpokladov zúčastnených zamestnancov,
- určenie vlastných hodnôt, záujmov a motivácií,
- vypracovanie alternatív realistického profesijného smerovania v zmysle požiadaviek certifikátu FECBOP vydaného Medzinárodnou federáciou centier bilancie kompetencií a kariérového poradenstva alebo ekvivalentného dokladu,
- rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry, s dôrazom na zručnosti potrebné pre hľadanie zamestnania.

Personálne a technické zabezpečenie: Zabezpečenie Bilancie kompetencií bude mať na starosti žiadateľ, ktorý na základe verejného obstarávania zazmluvní firmu, ktorá Bilanciu kompetencií jednotlivých zamestnancov spracuje.

Výstup: Záverečné správy Bilancie kompetencií vypracované pre jednotlivých účastníkov podaktivity 1.2, Potvrdenia/Osvedčenia účastníkov podaktivity 1.2 o absolvovaní Bilancie kompetencií, ktoré vystaví poskytovateľ služby.

1.3 Vzdelávanie a rekvalifikácia zamestnancov HBP, a.s. a ENO (07/2023 - 12/2024)

Podaktivitu zabezpečuje žiadateľ.

Cieľ podaktivity:

Ďalšie vzdelávanie - rekvalifikácia, zvyšovanie kvalifikácie, , rozvoj osobných kompetencií a mäkkých zručností zamestnancov HBP, a.s. a ENO, ktorí prídu v dôsledku ukončovania ťažby a spaľovania hnedého uhlia v regióne hornej Nitry o prácu. Prostredníctvom rekvalifikácie a ďalšieho vzdelávania vytvorenie podmienok pre prechod zamestnancov z upadajúceho odvetvia ťažby hnedého uhlia a transformujúceho sa odvetvia výroby energie z uhlia do nového zamestnania v iných odvetviach na základe individuálneho prístupu ku každému zamestnancovi, posúdenia jeho schopností, zručností a zároveň s ohľadom na potreby regionálneho trhu práce.

Popis podaktivity:

1.3.1 - Práca tútorov s účastníkmi projektu

S ohľadom na získané skúsenosti počas realizácie národného projektu „Podpora zamestnatelnosti v regióne horná Nitra“ a na celkový predpokladaný počet účastníkov projektu zostáva aj v tomto projekte zachovaný 13-členný tím tútorov, ktorí budú zamestnancov sprevádzať adaptačným procesom. Tútori budú zamestnancami žiadateľa.

Zamestnanci partnerov budú na začiatku realizácie projektu z práce uvoľňovaní postupne a budú rovnomerne rozdelení podľa termínu nástupu do projektu medzi tútorov. Vzhľadom na nízky predpokladaný počet účastníkov v roku 2023 (cca 100), bude v čase od 07/2023 do 11/2023 potrebných 5 tútorov. Od 12/2023 do 12/2024 bude potrebný plný stav 13 tútorov, keďže v tomto období sa očakáva najväčší prítok účastníkov projektu, cca 600, pričom k 1.1.2024, bezprostredne po úplnom ukončení ťažby uhlia v regióne pravdepodobne naraz vstúpi do projektu 500 účastníkov.

Od začiatku vstupu do projektu budú dotknutí zamestnanci spolupracovať s prideleným tútorom, ktorý ich bude sprevádzať celým adaptačným procesom. Po ukončení Bilancie kompetencií vypracujú tútori návrhy a odporúčania ďalších aktivít účastníkov projektu tak, aby zodpovedali ich preferenciám a možnostiam na trhu práce. Súčasťou plánovaných aktivít bude aj vyhľadávanie vhodných vzdelávacích kurzov v zmysle odporúčaní Bilancie kompetencií.

Tútor sa bude starať o ľudí na mieste a bude ich motivovať k účasti na aktivitách projektu. Úlohou tútorov bude poskytovať komplexné poradenstvo a podporu účastníkom projektu počas ich 6 mesačnej účasti v projekte. Tútori budú organizovať pracovný čas a náplň pridelených účastníkov, budú zodpovední za správnosť dochádzky, za ich účasť na iných podaktivitách projektu a za plnenie ďalších podmienok Dohody o účasti v projekte. Budú poskytovať poradenstvo v oblasti výberu vzdelávania, aktívne komunikovať s poskytovateľmi vzdelávania a zabezpečovať nevyhnutnú administratívnu činnosť spojenú so vzdelávaním, vrátane kontroly plnenia finančných povinností a zberu podkladov o absolvovaní

vzdelávania (potvrdenia, certifikáty, osvedčenia, a pod.). Tútor bude zodpovedný aj za všetky administratívne úkony súvisiace preukazovaním oprávnenosti výdavkov jemu pridelených zamestnancov.

Prostredníctvom individuálnych a skupinových aktivít budú účastníkom projektu organizovať odborné prednášky a cvičenia súvisiace so zvyšovaním ich profesionálnych a osobnostných kompetencií a zručností, napr. sebaaprezentácia, zvládanie stresových situácií, verbálna a neverbálna komunikácia.

Snahou TSK a partnerov (HBP a ENO) je formou užšej spolupráce so zamestnávateľmi (stredných a malých podnikov) mapovanie potencionálu voľných pracovných pozícií v regióne.

Tútori budú v rámci svojej náplne práce mapovať trh práce v regióne horná Nitra – voľné pracovné miesta a požiadavky zamestnávateľov na rekvalifikácie a kvalifikačné predpoklady uchádzačov – potenciálnych zamestnancov. V rámci individuálneho mapovania trhu práce budú aktívne vyhľadávať potenciálnych zamestnávateľov, poskytovať účastníkom projektu relevantné informácie o voľných pracovných miestach, v prípade potreby zabezpečovať osobné stretnutia medzi účastníkmi a zamestnávateľmi a v zmysle požiadaviek zamestnávateľov nastavia ďalšie aktivity práce s účastníkmi, vrátane vyhľadávania vhodných kurzov odrážajúcich potreby zamestnávateľov.

Tútori budú vykonávať svoju činnosť v priestoroch žiadateľa na Elokovanom pracovisku TSK v Novákoch.

V zmysle odporúčaní tútora sa budú účastníci projektu zúčastňovať aktivít, konzultácií a/alebo poradenstva aj u iných subjektov, pričom môže ísť aj o aktivity v rámci iných projektov.

1.3.2 – Rekvalifikačné vzdelávanie a vzdelávanie za účelom zvyšovania zručností

Každý zamestnanec zapojený do projektu bude mať nárok na absolvovanie verejne dostupných vzdelávacích kurzov u poskytovateľov vzdelávacích kurzov, pričom si bude môcť vybrať odborné/rekvalifikačné kurzy, kurzy na zvyšovanie kvalifikácie a kurzy na rozvoj mäkkých zručností a osobných kompetencií (komunikačné zručnosti, počítačová gramotnosť, finančná gramotnosť, jazykové kurzy, kurzy vodičského oprávnenia a iné osobné zručnosti). Účastník projektu povinne absolvuje aspoň 1 vzdelávací kurz okrem prípadov, kedy si nájde po vstupe do projektu nové zamestnanie alebo vzdelávací kurz nebude môcť absolvovať zo zdravotných alebo iných závažných dôvodov. V takom prípade účasť v projekte zamestnanca bude ukončená skôr ako po 6 mesiacoch.

Každý zamestnanec dostane na vzdelávacie kurzy maximálny príspevok z projektu do výšky 1500 eur. V prípade, že ceny kurzov spoločne presiahnu stanovenú hranicu maximálneho príspevku, bude mať zamestnanec možnosť vzniknutý rozdiel doplatiť z vlastných prostriedkov. Účastníci sa budú môcť zúčastniť vzdelávacích kurzov až po absolvovaní 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.

Náklady spojené s účasťou na vzdelávaní (školné, poplatok za kurz) budú do maximálnej sumy 1500 eur zamestnancom hradené z projektu.

Vzdelávacie kurzy budú prebiehať v prípade prezenčnej formy kurzu v miestach ich poskytovateľov. V prípade online vzdelávania budú prebiehať buď na domácej adrese zamestnanca alebo v priestoroch elokovaného pracoviska TSK v Novákoch.

V prípade, ak zamestnanec nestihne dokončiť začatý vzdelávací kurz v stanovenej maximálnej dobe adaptačného procesu, t.j. v dobe maximálne 6 mesiacov od vstupu do projektu, bude môcť začatý vzdelávací kurz dokončiť aj po uplynutí tejto doby, najneskôr do termínu ukončenia hlavnej aktivity

projektu, avšak nebude mať nárok pokračovať v iných podaktivitách projektu. Začiatok kurzu a aspoň časť kurzu bude prebiehať ešte počas 6 mesačnej doby od vstupu zamestnanca do projektu, teda počas maximálnej doby adaptačného procesu.

V rámci tejto podaktivity budú preplácané mzdové náklady na tútorov a poplatky za vzdelávacie kurzy. Pre poplatky za vzdelávacie kurzy je stanovená maximálna výška príspevku vo výške 1500 eur na účastníka. Maximálna výška výdavku pre vzdelávacie kurzy vychádza z prieskumu aktuálnych trhových cien.

Podaktivita bude realizovaná v čase od 07/2023 do 12/2024, za realizáciu aktivity bude zodpovedný žiadateľ.

Personálne a technické zabezpečenie: Tím tútorov budú tvoriť interní zamestnanci žiadateľa. Tútori budú vykonávať svoju činnosť v priestoroch žiadateľa na Elokovanom pracovisku TSK v Novákoch.

Výstup: Doklad o absolvovaní vzdelávacích kurzov, ktorý vydá účastníkom poskytovateľ vzdelávania.

1.4 Podpora počas obdobia aktívnej účasti v projekte zamestnancov HBP, a.s. a ENO (07/2023 – 12/2024)

Podaktivita bude realizovaná partnermi HBP, a.s. a ENO.

Cieľ podaktivity je poskytnutie finančnej podpory zamestnancom, ktorí prídu o prácu v dôsledku ukončovania ťažby a spaľovania hnedého uhlia v regióne a na to naviazaných činností počas trvania adaptačného procesu – obdobia aktívnej účasti v projekte.

Popis podaktivity:

Účastníci projektu budú počas účasti v projekte zamestnancami spoločností HBP, a.s. alebo ENO. Počas ich zapojenia do projektu nebudú vykonávať u zamestnávateľa druh pracovnej činnosti v zmysle pracovnej zmluvy, účasť v projekte sa bude považovať za prekážku v práci, za čo účastníkovi projektu prináleží náhrada mzdy v zmysle Zákonníka práce vrátane všetkých plnení, ktoré sú povinnosťou zamestnávateľa (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, atď.). Náhradu mzdy bude účastníkom projektu vyplácať ich zamestnávateľ - HBP, a.s. alebo ENO, pričom maximálna dĺžka podporného obdobia, kedy bude účastníkovi projektu vyplácaná náhrada mzdy bude 6 mesiacov bez ohľadu na to, kedy ukončí účasť na vzdelávaní, najneskôr však do doby ukončenia NP. Reálne obdobie vyplácania náhrady mzdy bude trvať počas obdobia aktívnej účasti zamestnanca v projekte.

HBP, a.s. a ENO zabezpečia v rámci podaktivity kompletné administratívne a finančné úkony súvisiace s vyplácaním náhrad miezd prostredníctvom členov ich projektových tímov.

Realizáciou aktivít národného projektu nebudú nahrádzané povinnosti HBP, a.s. a ENO pri ukončení pracovného pomeru so zamestnancami, zamestnávateľia si splnia všetky zákonné povinnosti, finančná pomoc bude priamo adresovaná zamestnancom, aby sa im uľahčilo obdobie ukončenia banskej činnosti a preklenutie obdobia, kým si nájdu novú prácu.

HBP, a.s. a ENO nebudú mať z projektu žiadny profit, pomoc bude priamo cielená na zamestnancov HBP, a.s. a ENO, ktorí prídu v dôsledku útľmu a ukončovania ťažby a spaľovania hnedého uhlia v regióne a na to naviazaných činností o prácu.

Podaktivita bude realizovaná od 07/2023 do 12/2024 partnerom projektu č. 1. a partnerom projektu č. 2. Pre podaktivitu je notifikovaná štátna pomoc, bude prebiehať bez finančnej účasti partnerov.

Personálne a technické zabezpečenie: Pre zabezpečenie podaktivity bude vytvorený projektový tím partnera projektu č. 1. a partnera projektu č. 2.

Výstup: vyplatené náhrady miezd zamestnancom HBP, a.s. a ENO.

1.5 Evaluácia projektu (07/2023 – 1/2025)

Cieľ podaktivity je identifikovať prínos realizácie národného projektu pre cieľové skupiny, posúdiť účinnosť (efektivitu), účelnosť a správnosť zacielenia aktivít na potreby účastníkov projektu, zanalyzovať kvantitatívne dáta, kvalitatívne vyhodnotiť dosiahnuté výsledky, príp. dopady, udržateľnosť vykonaných aktivít.

Popis podaktivity:

Evaluačný tím bude pozostávať z troch zamestnancov (dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) žiadateľa, ktorí budú vybrať 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 po 6 mesiacoch trvania podaktivít projektu, pričom výstupom evaluácie bude spracovanie priebežnej evaluačnej správy. Priebežné evaluačné správy za jednotlivé obdobia budú potom východiskom pre úplnú evaluáciu, ktorú pracovníci vykonajú na záver realizácie projektu (po ukončení všetkých ostatných podaktivít projektu) a vypracujú Komplexnú hodnotiacu správu realizácie národného projektu.

Podaktivita bude realizovaná v čase od 07/2023 do 1/2025, za realizáciu podaktivity bude zodpovedný žiadateľ.

Personálne zabezpečenie: Odborní pracovníci pre evaluáciu – zamestnanci žiadateľa

Výstup: dokument – Komplexná evaluačná správa projektu

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

Okrem hlavnej aktivity budú súčasťou projektu informovanosť a publicita, riadenie projektu a iné podporné činnosti, ktoré majú charakter buď nepriamych nákladov, alebo zostávajúcich nákladov iných ako priamych nákladov na zamestnancov. Keďže národný projekt bol v rámci Programu Slovensko učení ako projekt strategického významu, bude zabezpečená jeho publicita v súlade s nariadeniami Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1056 a 2021/1060.

Situácia po realizácii projektu a udržateľnosť projektu

Transformácia regiónu horná Nitra k nízkouhlíkovému hospodárstvu so sebou prináša mnohé výzvy v hospodárskej, environmentálnej aj sociálnej oblasti. Ukončenie ťažby a spaľovania hnedého uhlia bude mať výrazný vplyv nie len na regionálnu energetiku, ale aj na ekonomiku a zamestnanosť. Realizácia národného projektu je v súlade s cieľmi Plánu spravodlivej transformácie územia, ako aj s Fondom na spravodlivú transformáciu, ktorý podporí investície zamerané na rozvoj zručností pracovnej sily, potrebných na nové pracovné príležitosti.

Po ukončení realizácie aktivít národného projektu zamestnanci pracujúci v banskom priemysle a odvetví priamo naviazanom na ťažbu hnedého uhlia získajú odborný návrh ohľadom svojho ďalšieho profesijného smerovania, návrhy a odporúčania ohľadom uplatnenia sa na trhu práce. Niektorí zamestnanci budú rekvalifikovaní na činnosti a profesie, pre ktoré nie je v súčasnosti dostatok pracovných síl na regionálnom trhu práce v rámci regiónu horná Nitra. Okrem rekvalifikácií budú zamestnanci disponovať aj prierezovými (mäkkými) zručnosťami, ktoré sú vyžadované takmer v každom odvetví hospodárstva, a ktoré im pomôžu uplatniť sa na meniacom sa trhu práce.

Po ukončení ťažby hnedého uhlia sa zamestnancom zúčastneným v projekte otvoria možnosti získania zamestnania v inej oblasti, čo by bez odborného posúdenia ich profesijného smerovania, rekvalifikácií a ďalšieho vzdelania bolo nepravdepodobné. Po realizácii projektu budú zamestnanci HBP, a.s. a ENO pripravení na uplatnenie sa na nových pracovných pozíciách v nových hospodárskych odvetviach v regióne hornej Nitry.

Zamestnanci získajú nové pracovné zručnosti potrebné pre prechod k novému zamestnaniu tak, aby nedochádzalo k nežiaducim prestávkam medzi pracovnými pomermi a zároveň tak, aby zamestnanie bolo pre konkrétnu osobu udržateľné. Zvyšovanie adaptability zamestnancov ešte počas trvania pracovného pomeru výrazným spôsobom eliminuje riziko nárastu nezamestnanosti v regióne. 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.

FST tak nadviaže na predchádzajúci národný projekt financovaný zo zdrojov OPLZ a zabezpečí kontinuitu podpory zamestnancov odvetví najviac ovplyvnených transformáciou regiónu horná Nitra, a tým pomôže zmierniť dopady transformácie na obyvateľov regiónu. Realizácia národného projektu Podpora zamestnatelnosti v regióne horná Nitra II. môže v budúcnosti slúžiť ako príklad dobrej praxe aj pre iné regióny na Slovensku a v členských štátoch EÚ, ktoré sú tiež ohrozené procesom transformácie a budú čeliť podobným výzvam ako región horná Nitra.

Administratívna a prevádzková kapacita žiadateľa a partnera

TSK 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 odborníkov zameraných na implementáciu projektov spolufinancovaných zo zdrojov EÚ. Žiadateľ má skúsenosti s realizáciou projektov zo všetkých programových období.

Pre riadenie projektu bude zostavený projektový tím 5 pracovníkov: projektový manažér, finančný manažér, manažér pre monitorovanie, asistent projektového manažéra, asistent finančného manažéra. Výdavky na mzdy týchto pracovníkov budú hradené z nepriamych (paušálnych) výdavkov projektu.

Odborné aktivity projektu budú zastrešovať 13 tútori, ktorí budú viesť im pridelených účastníkov projektu celým adaptačným procesom. Tútori budú zamestnancami žiadateľa.

Pre účely evaluácie projektu budú zamestnaní traja odborní pracovníci pre evaluáciu projektu formou dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Odborní pracovníci pre evaluáciu projektu budú zamestnancami žiadateľa, ktorí budú vybratí vo výberovom konaní na základe svojej odbornosti.

Výdavky na mzdy tútorov a odborných pracovníkov pre evaluáciu budú hradené z priamych výdavkov rozpočtu projektu.

Spolufinancovanie projektu vo výške 8% z rozpočtu žiadateľa bude kryť TSK z vlastných zdrojov, záväzok spolufinancovania potvrdí Zastupiteľstvo TSK uznesením. Záväzok tak bude platným počas celého trvania projektu bez ohľadu na prípadné zmeny na politickej úrovni.

Údaje o hospodárení TSK sú uvedené na <https://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 vytvorené dostatočné administratívne zázemie pre realizáciu vlastnej aktivity projektu. Pre riadenie projektu budú vyčlenení 5 zamestnanci v rámci existujúcej organizačnej štruktúry – projektový manažér, finančný manažér, traja asistenti finančného manažéra. Výdavky na mzdy týchto pracovníkov budú hradené z nepriamych (paušálnych) výdavkov projektu.

Podrobné údaje o hospodárení partnera sú dostupné na <https://www.registeruz.sk/cruz-public/domain/accountingintegrity/show/383428>.

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

Partner má skúsenosti s implementáciou projektov spolufinancovaných zo zdrojov EÚ.

ENO ako partner projektu č. 2 má vytvorené dostatočné administratívne zázemie pre realizáciu vlastnej aktivity projektu. Pre riadenie projektu budú zamestnaní 2 zamestnanci – projektový manažér a finančný manažér. Výdavky na mzdy týchto pracovníkov budú hradené z nepriamych (paušálnych) výdavkov projektu.

Podrobné údaje o hospodárení partnera sú dostupné na <https://www.registeruz.sk/cruz-public/domain/accountingintegrity/show/218723>.

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

Rozpočet projektu

Žiadateľ popíše, akým spôsobom bola odhadnutá cena za každú položku, napr. prieskum trhu, analýza minulých výdavkov spojených s podobnými aktivitami, nezávislý znalecký posudok. V prípade, ak príprave projektu predchádza vypracovanie štúdie uskutočniteľnosti, ktorej výsledkom je, o. i. aj určenie výšky alokácie, je potrebné uviesť túto štúdiu ako zdroj určenia výšky finančných prostriedkov.	Mzdové položky odborných zamestnancov žiadateľa boli stanovené na základe doterajšej mzdovej politiky žiadateľa, pričom zohľadňujú valorizáciu miezd. 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. Výška výdavku pre mzdy prepúšťaných pracovníkov HBP, a.s. a ENO je vypočítaná ako výška priemernej mzdy pracovníkov vybraných pracovných procesov, z ktorých bude najviac zamestnancov zaradených do projektu. Rozpočet na poskytnutie služby Bilancie kompetencií bol stanovený na základe prieskumu trhu obvyklých cien. Výška výdavkov na vzdelávacie kurzy vychádza z prieskumu aktuálnych trhových cien.
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. 54a nariadenia (EÚ) 2021/1060 (do výšky 7 % oprávnených priamych nákladov).

--	--

Merateľné ukazovatele¹⁰

Kód	EECO01
Názov	Celkový počet účastníkov
Merná jednotka	osoby
Celková cieľová hodnota	700
Kód	EECR03
Názov	Účastníci v procese získavania kvalifikácie po ukončení svojej účasti
Merná jednotka	osoby
Celková cieľová hodnota	600

Ďalšie požadované údaje pre monitorovanie¹¹

Názov	
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	Prostredníctvom monitorovacích správ

Zoznam prínosov a prípadných iných dopadov, ktoré sa dajú očakávať pre jednotlivé cieľové skupiny¹²

Dopady	Cieľová skupina (ak relevantné)	Počet ¹³
Nadobúdanie zručností zamestnancov, ktorí v dôsledku ukončenia ťažby a spaľovania hnedého uhlia v regióne hornej Nitry prídu o prácu a ich príprava na uplatnenie v novej pracovnej pozícii na trhu práce.	zamestnanci	600

Štúdia uskutočniteľnosti vrátane analýzy nákladov a prínosov

Informácie sa vyplňajú iba pre investičné typy projektov.

Existuje relevantná štúdia uskutočniteľnosti ¹⁴ ? (áno/nie)	-
Ak je štúdia uskutočniteľnosti dostupná na internete , uveďte jej	-

¹⁰ V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte údaje za každý merateľný ukazovateľ.

¹¹ V prípade viacerých údajov, doplňte údaje za každý údaj.

¹² V prípade viacerých cieľových skupín, doplňte dopady na každú z nich.

¹³ Ak nie je možné uviesť početnosť cieľovej skupiny, uveďte do tejto časti zdôvodnenie.

¹⁴ 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>)

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)	-

Verejné obstarávanie	
Sumár zrealizovaných VO	
Sumár plánovaných VO	395 000 €
Názov VO ¹⁵	Bilancia kompetencií pre zamestnancov
Stručný opis predmetu VO	Poradenský program - Bilancia kompetencií, ktorý je považovaný za poradenské služby zamestnancom HBP, a.s a ENO, ktorí v súvislosti s ukončovaním ťažby a spaľovania hnedého uhlia v regióne hornej Nitry prídu o zamestnanie. Je zameraný na rozvoj 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 alebo ekvivalentného dokladu. Bilancia kompetencií bude spracovaná za účelom nasmerovania osobnostného a profesijného rozvoja zamestnancov HBP, a.s. a ENO tak, aby našli nové uplatnenie na trhu práce.
Celková hodnota zákazky	395 000 €
Postup obstarávania	Elektronickou platformou so zverejnením
Metóda podľa finančného limitu	Zákazka s nízkou hodnotou podľa prílohy č. 1 k ZVO
Začiatok VO	apríl 2023
Stav VO	Zisťovanie predpokladanej hodnoty zákazky
Predpokladaný dátum ukončenia VO	Jún 2023
Poznámka	
Aktivita	1.2 Bilancia kompetencií zamestnancov HBP, a.s. a ENO
Hodnota na aktivitu z celkovej hodnoty VO	395 000 €

Identifikácia rizík a prostriedky na ich elimináciu	
Riziko ¹⁶	
Názov rizika 1	Nedostatok vhodných voľných pracovných miest
Popis rizika	Nedostatok vhodných voľných pracovných miest vo vytypovaných okresoch regiónu horná Nitra, aj vzhľadom na súčasnú ekonomickú

¹⁵ Tabuľka sa opakuje v závislosti od počtu relevantných verejných obstarávaní. V prípade, ak sú VO realizované v rámci paušálnej sadzby, uvedená tabuľka sa nevyplní

¹⁶ Tabuľka sa opakuje v závislosti od počtu rizík.

	a politickú situáciu vo svete, ktorá môže spôsobiť zvýšenie nezamestnanosti a pokles ekonomiky.
Závažnosť	vysoká
Opatrenia na elimináciu rizika	Mapovanie potenciálu trhu práce v regióne hornej Nitry tútormi, propagácia projektu, priebežné dopĺňanie voľných pracovných miest počas realizácie projektu.
Názov rizika 2	Nedostatočný záujem zamestnancov o účasť na projekte na dosiahnutie ukazovateľa projektu
Popis rizika	Nízky záujem zamestnancov o účasť na vzdelávaní a podaktivitách projektu
Závažnosť	stredná
Opatrenia na elimináciu rizika	Silné PR projektu a propagácia, vysvetlenie prínosov účasti na projekte dotknutým zamestnancom
Názov rizika 3	Posun harmonogramu realizácie aktivít
Popis rizika	Možný posun harmonogramu realizácie podaktivít vzhľadom na objektívne príčiny súvisiace s vývojom ekonomickej a politickej situácie na Slovensku a vo svete (príčiny vis maior)
Závažnosť	stredná
Opatrenia na elimináciu rizika	Realizácia podaktivít projektu v čo najskoršom možnom termíne

Prílohy

1. Celkový rozpočet projektu
2. Kritériá na výber tretích subjektov/užívateľov (ak relevantné)

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