**Otázky zo stretnutia k vyhlásenej výzve OP EVS DOP-PO1-SC1.1-2019-1 (VUC)**

1. Akých zamestnancov je možné započítavať do vykazovania výstupných hodnôt merateľného ukazovateľa „*P0913 Počet zamestnancov VS vykonávajúcich analytické činnosti alebo manažérske činnosti v prospech zavádzania inovačných a reformných opatrení vo VS*“?;

Tento ukazovateľ bol zaradený do výzvy pre typ aktivity aktivity *Procesy, systémy, politiky* ako povinný s cieľom sledovať a merať dosiahnutie dostatočných personálnych kapacít vykonávajúcich činností v prospech rozvoja regiónu špecifikované ako analytické a metodické činnosti v prospech zavádzania reformných a inovačných opatrení. Z praktického pohľadu to znamená, že uvedené pracovné pozície musia byť vytvorené s podporou OP EVS a sú obsadené v čase realizácie hlavných aktivít projektu. V zmysle vyzvania žiadateľ vytvorí a obsadí na minimálne 18 mesiacov (ideálne na celú dĺžku projektu) 2 zamestnanecké pozície na pracovný pomer zamerané na analytické a metodické činnosti a 2 zamestnanecké pozície zamerané na pracovný pomer na manažérske činnosti v oblasti regionálneho rozvoja, pričom sa nevylučuje ich zapojenie aj do voliteľných činností D, E, F, G. Prijatí zamestnanci musia mať minimálne kvalifikačné predpoklady odpovedajúce štandardizovanej pracovnej pozícii „odborník junior“ v súlade s prílohou č. 7 výzvy Usmernenie RO pre OP EVS č.5.

1. Aké subjekty je možné započítavať v rámci výstupov pri vykazovaní merateľného ukazovateľa „*P0723 Počet subjektov*“?;

V súlade so špecifikáciou príkladov aktivít v časti C prílohy č. 8 výzvy sa pre projekty z tejto výzvy pod subjektom pre plnenie hodnôt merateľného ukazovateľa P0723 rozumejú orgány územnej samosprávy aj organizácie v  zriaďovateľskej pôsobnosti VÚC vykonávajúce činnosti vzťahujúce sa na kompetencie vykonávané územnou samosprávou podľa príkladov činností v časti H prílohy č. 8 výzvy. To znamená, že takáto organizácia sa započíta do oboch uvedených merateľných ukazovateľov, ak súčasne splní ostatné podmienky uvedené v definícii dotknutých ukazovateľov. V tejto súvislosti si dovoľujeme upozorniť, že iné organizácie zriadené VÚC (napr. akciové spoločnosti, neziskové organizácie) nie sú oprávnené pre čerpanie podpory na zavedenie systémov kvality a teda aj pre započítanie sú irelevantné.

1. Je možné v rámci voliteľnej aktivity „Vzdelávanie zamestnancov“ využiť aktivitu aj na jazykové vzdelávanie zamestnancov?;

Nie. Jazykové vzdelávanie nie je v súlade so špecifikáciou oprávnených činností v časti J prílohy č. 8 výzvy - **Aktivita musí byť zameraná na vzdelávanie zamestnancov žiadateľa alebo zamestnancov priamoriadenej inštitúcie VÚC vzťahujúce sa na vykonávané kompetencie územnej samosprávy so zameraním na nasledujúci obsah vzdelávania:**

* odborné vzdelávanie súvisiace s výkonom verejnej moci v kompetenčnom rámci VÚC (nie jazykové vzdelávanie), napr. vzdelávanie v oblasti inovovaných procesov,
* vzdelávanie orientované na soft skills (mäkké zručnosti),
* špecializované a odborné on-line kurzy súvisiace s výkonom verejnej moci v kompetenčnom rámci VÚC,
* vzdelávanie v kurzoch a seminároch za účasti zahraničných odborníkov a lektorov orientovaných na riešenie odborných problémov a prezentáciu príkladov dobrej praxe,
* účasť vybraných odborných zamestnancov na stážach na relevantných inštitúciách (zodpovedajúcich zameraniu VÚC) a konferenciách v SR a v zahraničí.
1. Je potrebné v pripravovaných žiadostiach zabezpečiť/deklarovať udržateľnosť pozícií aj po ukončení realizácie aktivít projektu, alebo je postačujúce dodržať dobu definovanú výzvou, t.j. minimálne 18 mesiacov?;

Všetky zamestnanecké pozície, ktoré žiadateľ/ prijímateľ vytvorí v rámci povinnej časti B, minimálne však dve, musia byť vytvorené a obsadené najmenej 18 mesiacov, pričom z logiky intervencie predpokladáme činnosť zamestnancov aj na dlhšiu dobu alebo aj počas celej dĺžky projektu.

Z uvedeného vyplýva, že v rámci príslušných častí ŽoNFP je postačujúce deklarovať zachovanie vytvoreného a obsadeného miesta na 18 mesiacov. Pre optimálne nastavenie projektu odporúčame si v tejto veci urobiť dôkladnú analýzu využitia a potreby takýchto zamestnaneckých miest, pretože ich predpokladaná dĺžka musí byť zachovaná aj v kalkulácii samotnej položky.
Upozorňujeme, že táto podmienka bude overované aj počas a na konci realizácie hlavných aktivít projektu.

1. Je potrebné zabezpečenie udržateľnosti zamestnancov po vykonaní vzdelávacích aktivít zamestnanca v prípade, že výdavok bol hradený cez rozpočet projektu? (vyškolia ho za peniaze z projektu a on by medzičasom dal výpoveď);

Vzhľadom na špecifikáciu oprávnených vzdelávacích činností v časti J prílohy č. 8 výzvy sa v projekte neočakávajú vzdelávacie činnosti s vysokými nadmernými finančnými výdavkami na zamestnanca, preto ani výzva nestanovila podmienku jeho „udržania“, pričom logicky musí žiadateľ/prijímateľ uplatniť všetky vnútorné predpisy, ktoré chránia takúto investíciu do podpory personálnych kapacít.