

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**

**FUNKCIJE JAVNIH RAZPISOV IN NJIHOV VPLIV NA RAZVOJ  
ČLOVEŠKIH VIROV TER ZAPOSLENOST V KOROŠKI REGIJI V  
OBDOBJU MED LETI 2007 – 2010**

**Ljubljana, avgust 2011**

**KATJA POKERŽNIK**

## **IZJAVA**

Študentka Katja Pokeržnik izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Vlada Dimovskega, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

# KAZALO

<b>UVOD</b>	<b>1</b>
<b>1 RAZVOJ ČLOVEŠKIH VIROV</b>	<b>2</b>
1.2 POMEMBOST RAZVOJA ČLOVEŠKIH VIROV ZA PODJETJA	4
1.3 POMEMBOST RAZVOJA ČLOVEŠKIH VIROV ZA GOSPODARSTVO	5
1.4 OPERATIVNI PROGRAM RAZVOJA ČLOVEŠKIH VIROV ZA OBDOBJE 2007-2013	6
<b>2 OPREDELITEV JAVNIH RAZPISOV</b>	<b>8</b>
2.1 SPLOŠNO O JAVNIH RAZPISIH TER PRIDOBIVANJU NEPOVRATNIH SREDSTEV	8
<b>3 MODELI: POVEZAVA – RAZVOJ ČLOVEŠKIH VIROV TER JAVNI RAZPISI</b>	<b>10</b>
3.1 MODEL 1: INTERAKCIJA MED RAZVOJEM ČLOVEŠKIH VIROV, JAVNIMI RAZPISI IN ZAVODOM ZA ZAPOSLOVANJE	10
3.2 MODEL RAZVOJA ČLOVEŠKIH VIROV IN JAVNIH RAZPISOV	11
3.3 TABELARNA PREDSTAVITEV OPERATIVNEGA PROGRAMA RAZVOJA ČLOVEŠKIH VIROV	12
<b>4 PRIMER KOROŠKE REGIJE</b>	<b>13</b>
4.1 BREZPOSELNOST V KOROŠKI REGIJI	13
4.1.1 ZAPOSLENOST V KOROŠKI REGIJI OD 1990 NAPREJ	13
4.1.2 BREZPOSELNOST V KOROŠKI REGIJI MED LETI 2006 IN 2010	13
<b>5 JAVNI RAZPISI ZAVODA RS ZA ZAPOSLOVANJE</b>	<b>15</b>
5.1 VKLJUČEVANJE KOROŠKIH PODJETIJ V RAZPISE ZRSZ	15
5.2 JAVNI RAZPIS - SOFINANCIRANJE USPOSABLJANJA ZA VEČJO ZAPOSLETVOST	16
5.2.1 OPIS PROGRAMA	16
<b>6 ANALIZA ANKETNEGA VPRAŠALNIKA</b>	<b>16</b>
<b>SKLEP</b>	<b>22</b>
<b>LITERATURA IN VIRI</b>	<b>23</b>

## **KAZALO SLIK**

SLIKA 1: SESTAVINE ČLOVEŠKIH VIROV.....	3
SLIKA 2: USMERJANJE IN USKLAJEVANJE RAZVOJNIH INTERESOV.....	5
SLIKA 3: MODEL POVEZAVE MED RAZVOJEM ČLOVEŠKIH VIROV IN JAVNIMI RAZPISI .....	10
SLIKA 4: POVEZAVA MED RAZVOJEM ČLOVEŠKIH VIROV IN JAVNIMI RAZPISI.....	11
SLIKA 5: GIBANJE BREZPOSELNOSTI V SLOVENIJI MED LETI 2006 IN 2011.....	14

## **KAZALO TABEL**

TABELA 1: OPERATIVNI PROGRAM RAZVOJA ČLOVEŠKIH VIROV.....	12
TABELA 2: STOPNJA BREZPOSELNOSTI MED LETI 2006 IN 2010 V KOROŠKI REGIJI.....	14
TABELA 3: VKLJUČEVANJE KOROŠKIH PODJETIJ V RAZPISE ZAVODA RS ZA ZAPOSLOVANJE OD LETA 2007 DO 2010 .....	15

## UVOD

Živimo v zelo negotovih gospodarskih časih, kjer je potrebno vsakdanje dokazovanje in nadgrajevanje znanja za dosego ciljev, oziroma že za uspešno konkuriranje na trgu. Razvoj človeških virov postaja vse bolj pomemben pojem. Zaradi izjemno hitrega tehnološkega napredka ter spreminjajočih se razmer na trgu morajo podjetja in tudi posamezniki veliko vlagati v znanje. Različna usposabljanja in dodatna izobraževanja omogočajo podjetjem boljšo konkurenčnost na trgu, posameznikom pa večjo zaposljivost. Slovenija je skupaj z Evropsko unijo predstavila tudi program, ki prikazuje razvoj človeških virov med leti 2007 in 2013. V diplomski nalogi bom predstavila njegove glavne prioritete ter na kašen način spodbuja razvoj človeških virov.

Vsa usposabljanja in izobraževanja za osebnostni in strokovni razvoj predstavljajo nemale stroške pri podjetjih in posameznikih. Le-ti iščejo dodatne vire financiranja, ki pa so v veliki meri zagotovljeni tudi preko prijav na javne razpise.

V diplomski nalogi bom predstavila povezavo med tema dvema pomembnima pojmomoma za gospodarstvo. Razvoj človeških virov je večkrat tesno povezan z javnimi razpisi. Podjetja se lahko prijavljajo na javne razpise, ki jih omogočajo Evropska unija, država ter različne organizacije. Za lažjo primerjavo in povezavo obeh pojmov bom najprej raziskala njun pomen in vsebino. Prav tako pa bom s tem poskušala ugotoviti, zakaj sta tako pomembna za poslovanje podjetij ter zaposljivost posameznikov. Z različnimi modeli bom poiskala povezavo med njima.

Ta tema me še posebej zanima, saj preko študentskega servisa opravljam prakso pri malem podjetju, ki se je prijavilo na javni razpis Sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost 2009-2010. Prijavo na razpis pa sem po pogovoru in s pomočjo direktorice napisala sama. Prijavo na razpis bom dodala kot priloge. Med vsemi koroškimi podjetji, ki so se na ta razpis prijavila in tudi prejela sredstva iz tega naslova, bom opravila anketo, kako je ta razpis vplival na njihovo poslovanje, ali so imeli kakšne težave s prijavo na razpis in kakšno je njihovo mnenje v zvezi s podobnimi razpisi. Menim, da bom s to raziskavo pomagala koroškimi podjetjem pri odločitvah za prijave na prihodnje podobne javne razpise. Saj je »dobra praksa najboljša reklama«. Tako se bo za te razpise odločalo vse več podjetij, ki bodo s tem svojim zaposlenim omogočala več usposabljanj, večjo fleksibilnost ter boljšo pripravljenost na poslovne izzive v prihodnosti. Podjetja pa bodo pridobila na večji konkurenčnosti ter boljšemu prilagajanju spremembam na trgu.

Za lažje razumevanje stanja v koroški regiji in velikega pomena prijav na javne razpise, bom opisala stanje zaposlenosti v zadnjih letih, udeležbo koroških podjetij v javne razpise ter programe za razvoj človeških virov Zavoda RS za zaposlovanje.

# **1 Razvoj človeških virov**

## **1.1 Opredelitev pojma razvoja človeških virov**

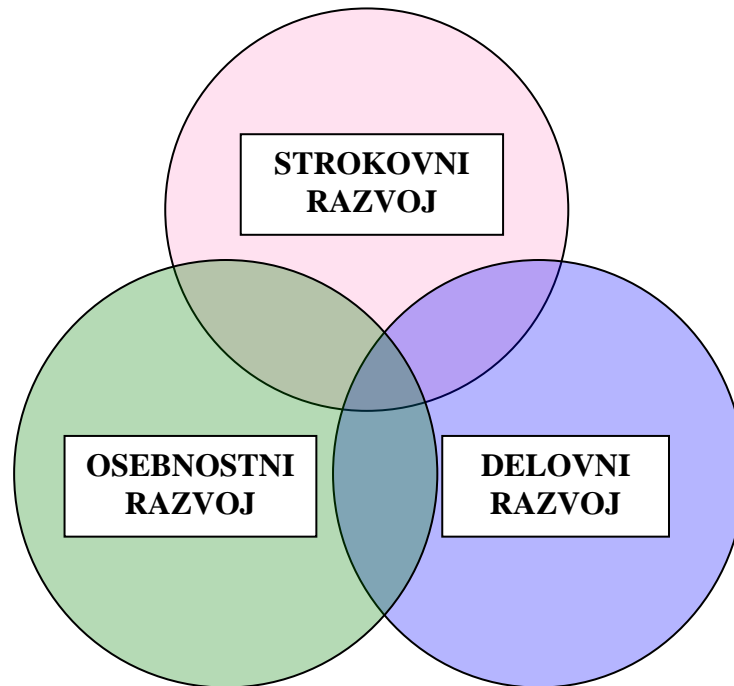
Pojem razvoj človeških virov je tako v tuji literaturi kot domači razmeroma nov, kar posledično pomeni, da vsebina, cilji in aktivnosti razvoja človeških virov še niso jasno, dokončno in enoznačno opredeljeni (Jereb, 1989, str. 138).

Različni avtorji so v preteklosti koncept razvoja človeških virov uporabljali predvsem kot sinonim za izobraževalno dejavnost v organizaciji. V skladu s tem naj bi bil temeljni cilj razvoja človeških virov naravnani v dopolnjevanje znanja in sposobnosti zaposlenih, kot jih zahtevajo trenutne potrebe delovnega procesa. Ob tem je nujno potrebno pri načrtovanju razvoja človeških virov poleg zahtev delovnega procesa upoštevati tudi motive, interese in potrebe zaposlenih pri izobraževanju in izpopolnjevanju. Sam pojem dobiva širši pomen s postopnim vključevanjem drugih in ne zgolj s kadrovske ukrepi in postopki (Jereb, 1989, str. 240; Možina et al., 1998, str. 45).

Nadler (1989, str. 6) opredeljuje definicijo razvoja človeških virov kot »organizirane učne izkušnje, ki jih nudi delodajalec v določenem časovnem obdobju in dajejo možnost izboljšanja delovanja in/ali osebne rasti«. Iz definicije je razvidno, da mora biti izkušnja, ki se je učimo, organizirana, kar pomeni, da je bistveni poudarek na načrtnem učenju in da se posameznika vključi v izkušnjo z namenom, da se bo iz nje nekaj naučil. V primeru, da aktivnost ni natančno zasnovana, obstaja velika možnost, da učni cilji ne bodo doseženi, kar posledično pomeni da ne bo doseženo bistvo razvoja človeških virov, ki je načrtno učenje, po čemer se to področje tudi razlikuje od ostalih področij človeških virov (Nadler, 1989, str. 10).

Novejši avtorji pa danes pojmujejo razvoj človeških virov nekoliko drugače, saj je človek postal osnovni člen vsake organizacije. Kot navajata Florjančič in Jereb (1998, str. 45), je razvoj človeških virov »sistematičen in načrtovan proces priprave, izvajanja in nadziranja vseh kadrovske – izobraževalnih postopkov in ukrepov, namenjenih strokovnemu, delovnemu in osebnostnemu razvoju zaposlenih. Temeljna naloga razvoja človeških virov je, da zagotavlja optimalno, poklicno izobrazbeno in kvalifikacijsko strukturo vseh zaposlenih glede na sedanjo razvitost in strateške cilje organizacije«. Razvoj človeških virov se tako uresničuje z notranjo skrbjo za kadre in vključuje usposabljanje in izobraževanje zaposlenih, ob tem pa pridobivanje izkušenj, ki se nanašajo na preteklo učenje. Tudi kroženje in premestitve znotraj organizacije pripomorejo k razvoju človeških virov (Boudreau & Milkovich, 1991, str. 357).

*Slika 1: Sestavine človeških virov*



*Vir: J. Jereb, Strokovno izobraževanje in razvoj kadrov, 1989, str. 138*

Slika 1 prikazuje sestavine človeških virov, kot jih razlaga Jereb. Heathfield (2010) navaja, da so instrumenti razvoja človeških virov med seboj povezani in prepleteni sistemi sprejemanja, razmeščanja, napredovanja in izobraževanja. Brez podrobnega ukvarjanja z vlogo in nalogami navedenih sistemov lahko trdimo, da je temeljni instrument razvoja človeških virov predvsem izobraževanje in izpopolnjevanje zaposlenih.

De Simone in Harris (1994, str. 6), podobno kot Jereb in Heathfield, poudarjata 3 osnovne funkcije razvoja človeških virov:

*Usposabljanje in razvoj:* Predstavljata proces izboljšanja znanj, veščin in sposobnosti človeških virov, pri čemer usposabljanje predstavlja proces pridobivanja določenih znanj in veščin v povezavi z opravljanjem določenega dela, razvoj pa predstavlja sklop dolgoročnih aktivnosti razvijanja znanj, veščin in spretnosti, ki jih bodo zaposleni potrebovali pri delu v prihodnosti. Oba procesa se prične, ko vstopi novi zaposleni v organizacijo. Proces se prične z uvajanjem in usposabljanjem, nadaljuje se z razvojem, inštruiranjem in svetovanjem, cilj pa je doseganje organizacijskih in osebnih ciljev.

*Organizacijski razvoj:* Predstavlja proces povečevanja uspešnosti organizacije in izboljšanje počutja zaposlenih s planiranimi posegi, kot vplivi na vedenjske vzorce.

*Razvoj karier:* Pomeni razvoj človeških virov na različnih stopnjah, opredeljenih z različnimi zahtevami, cilji in nalogami; med razvojem kariere, usposabljanjem in izobraževanjem pa

obstaja povezava, saj se karierni plani oblikujejo preko programov izobraževanja in usposabljanja.

## 1.2 Pomembnost razvoja človeških virov za podjetja

Današnji časi prinašajo mnogo sprememb in novosti na trgu. Te spremembe so zelo izrazite predvsem na področju razvoja informacijskih in telekomunikacijskih tehnologij, kar ima tudi ključen vpliv na delovanje organizacij. Težave, s katerimi se soočajo mnoga podjetja ravno zaradi časa hitrih sprememb, so predvsem ohranjanje konkurenčnosti in prednosti pred ostalimi podjetji, saj si le tako lahko zagotovijo obstoj na trgu. Mnoga podjetja so se ravno zaradi tega znašla v kriznem obdobju, saj so bila primorana uvesti spremembe pri delovanju organizacije, kot tudi spremeniti dosedanje vloge človeških virov.

Sistemi razvoja človeških virov v podjetjih temeljijo na strateških planih razvoja in na načelih, opredeljenih na njihovi osnovi ter na ciljnih kadrovske funkcije. V ospredje je postavljena odgovornost zaposlenih za lasten razvoj. V času spreminjanja poslovnega okolja je potrebno prilagoditi tudi pristope, usmeritve in vsebine sistema razvoja človeških virov (Bahun, Rojc, 2006, str. 93).

Posamezniki v organizacijah se ne morejo razvijati brez aktivnosti, ki so usmerjene v spoznavanje, obvladovanje in spreminjanje samega sebe. Iz tega razloga uporabljajo organizacije za razvoj človeških virov različne prijeme in s tem skušajo vplivati tako na uspešnost posameznika kot na uspešnost organizacije v celoti. Organizacije za razvoj človeških virov v ta namen uporabljajo vsaj enega od naslednjih aktivnosti: *izobraževanje in usposabljanje zaposlenih, redni letni razgovori, mentorstvo, trenerstvo, premeščanje (rotacije) in oblikovanje dela, ocenjevanje delovne uspešnosti, napredovanje* in podobno (Noe, 2002, str. 284-311).

Možina (2002, str. 57) opredeljuje področja delovanja razvoja človeških virov (dopolnjena s ključnimi dejavnostmi širšega razvoja človeških virov) kot sledeča:

- Usmerjanje v izobraževanje za pridobitev izobrazbe in poklicnih kvalifikacij,
- izvajanje pripravništev in uvajanje novo sprejetih delavcev,
- razvijanje menedžerskega kadra in drugih ključnih kadrov v organizaciji ter pridobivanje teh na trgu delovne sile,
- skrb za osebni in delovni, sistematičen in stalen strokovni razvoj zaposlenih,
- spodbujanje ustvarjalnosti zaposlenih,
- zagotavljanje prenosa znanja in informacij na vseh ravneh organizacije in med zaposlenimi,
- spremljanje in vzpodbujanje čuta pripadnosti zaposlenih,



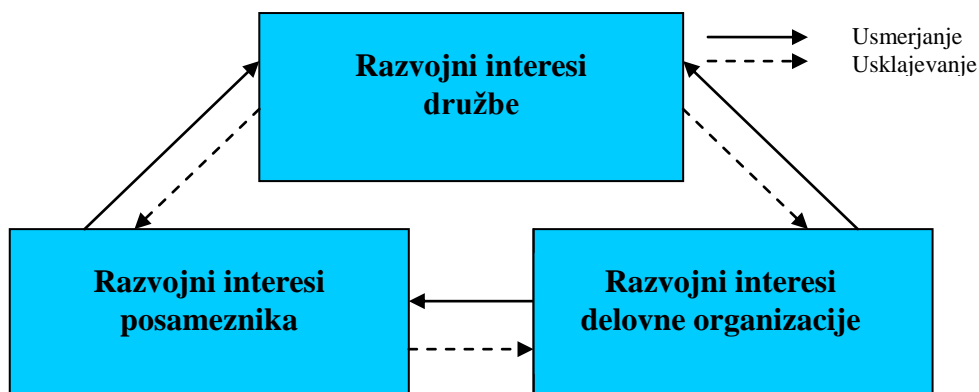
- podpora pri prehodu kadrov iz organizacije na trg delovne sile (upokojitev, odpusti, zapustitev).

Treven (1998, str. 197) navaja, da je temeljni namen razvoja človeških virov, zagotoviti organizaciji primerno usposobljene ljudi, ki so sposobni izpolniti cilje organizacije in prispevati k uspešnejšemu poslovanju le-te. Namen te dejavnosti je možno izpolniti na način, da:

- ima vsak izmed zaposlenih v podjetju določeno znanje, spretnosti in sposobnosti za učinkovito izvršitev svojega dela,
- se kakovost dela posameznikov in tima nenehno izboljšuje,
- se zaposleni razvijajo v smeri, ki jim mogoča največji možni napredek in rast.

Cilj razvoja človeških virov je za vsako organizacijo ključnega pomena. Organizacije morajo v skladu s tem upoštevati interese posameznikov in širše interese družbenega okolja. Podobno kot imajo posamezniki cilje, jih ima tudi organizacija, v kateri delujejo. Cilji razvoja človeških virov morajo biti učinkoviti ob stalnem usklajevanju in usmerjanju interesov vsakega posameznika, delovne organizacije in družbenega okolja (Možina, 1994, str. 50-52).

Slika 2: Usmerjanje in usklajevanje razvojnih interesov



Vir: J. Jereb, *Strokovno izobraževanje in razvoj kadrov*, 1989, str. 142.

Za učinkovit celovit razvoj človeških virom morajo biti upoštevani trije različni interesi: *podjetja, zaposleni kot posamezniki* in tudi *širši interesi družbenega okolja*. Če želimo, da ta sistem deluje učinkovito, morajo biti nujno usklajeni vsi trije interesi (Jereb, 1989, str. 142).

### 1.3 Pomembnost razvoja človeških virov za gospodarstvo

Razvoj človeških virov je za gospodarstvo nujnega pomena, saj se z njegovo pomočjo dosega večja rast in konkurenčnost gospodarstva za večjo blaginjo prebivalstva. Iz tega razloga morajo aktivnosti s področja človeških virov poiskati rešitve in uresničiti instrumente in programe, ki bodo odgovor na izzive, s katerimi se organizacije srečujejo na trgu dela,

vseživljenjskega učenja, tehnološkega razvoja in trajnostnega razvoja (naravna in kulturna dediščina). Programi in instrumenti Operativnega razvoja človeških virov za obdobje 2007 – 2013 bodo v ta namen podpirali prilagodljivost posameznikov in podjetij, spodbujali vključevanje na trg dela, socialno vključenost, znanje za razvoj in vseživljenjsko učenje, institucionalno usposobljenost, dialog med socialnimi partnerji in podporo nevladnim organizacijam. Ob tem pa bodo programi tudi omogočili razvoj in izvedbo pilotnih programov in vrednotenje posameznih politik (Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 1997 – 2003, str. 14).

#### **1.4 Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013**

Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007 – 2013 predstavlja skupni programski dokument Slovenije in Evropska unije, ki je sprejet na predlog države članice, po uskladitvi z Evropsko komisijo, ko slednja sprejme odločitev o potrditvi ter ga obe partnerici tudi skupaj izvajata in financirata (Operativni razvoj človeških virov za obdobje 2007 – 2013, 2007, str. 5).

V okviru programa je za celotno finančno obdobje na voljo 756 milijonov evrov evropskih sredstev. Slovenija bo usmerila razpoložljiva sredstva Evropskega socialnega sklada, Evropskega sklada za regionalni razvoj, Kohezijskega sklada, drugih finančnih virov in sredstva ustreznega lastnega sofinanciranja v krepitev človeškega kapitala, ustvarjanje delovnih mest, spodbujanje zaposlenosti in zaposljivosti, krepitev inovativnosti in s tem konkurenčnosti gospodarstva z vlaganji v razvoj ustreznega raziskovalnega in drugega kadra, vseživljenjskemu učenju, zagotavljanju socialne vključenosti in spodbujanju enakih možnosti, poseben poudarek pa je tudi na večji učinkovitosti delovanja javnega sektorja. Na ta način želi Slovenija prispevati k uresnitvi skupne dolgoročne vizije in ciljev razvoja Slovenije (Nacionalni strateški referenčni okvir 2007 – 2013, 2007, str. 86; Operativni razvoj človeških virov za obdobje 2007 – 2013, 2007, str. 5).

Na področju operativnega razvoja človeških virov za obdobje 2007 – 2013 je opredeljenih pet prioritet, in sicer (Operativni razvoj človeških virov za obdobje 2007 – 2013, 2007, str. 73 – 107):

##### *1. Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti*

Glavna cilja pri tej prioriteti sta spodbujanje mobilnosti visoko strokovno izobraženega kadra in usposabljanje ter izobraževanje zaposlenih. V okviru te razvojne prioritete je na voljo 262 milijonov EUR finančnih sredstev.

##### *2. Spodbujanje zaposljivosti iskalcev dela in neaktivnih*

Za spodbujanje zaposljivosti iskalcev dela in neaktivnih je na voljo 140 milijonov EUR denarnih sredstev. Poglavitni cilji so spodbuditev neaktivnih oseb v uspešen vstop na trg dela, povečanje odliva brezposelnih oseb v zaposlitev, izboljšanje izobrazbene strukture in

usposobljenosti brezposelnih in neaktivnih (posebej na manj razvitih območjih), s čimer bi se zmanjšale regionalne razlike v stopnji brezposelnosti.

### *3. Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja*

Cilji, ki se jih želi doseči s to prioriteto so posodobitev in dvig kakovosti sistemov izobraževanja in usposabljanja, spodbujanje in izboljšanje dostopnosti vseživljenjskega učenja za posameznike za povečanje njihove zaposljivosti in mobilnosti ter izboljšanje kakovosti in povečanje privlačnosti poklicnega ter strokovnega izobraževanja, ki naj bo usmerjeno v potrebe gospodarstva in trga dela. Za razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja je na razpolago 165 milijonov EUR.

### *4. Enakost možnosti in spodbujanje socialne vključenosti*

Za razvojno prioriteto Enakost možnosti in spodbujanje socialne vključenosti je razpoložljivih 64 milijonov EUR sredstev. Poglavitni cilji te prioritete so dostop do zaposlitve in socialna aktivacija oseb, ki so na trgu dela oziroma v družbi pojmovane kot ranljive ali depriviligirane, razvoj socialnega in drugih inovativnih oblik podjetništva, ki ustvarjajo nova delovna mesta ter širijo socialne in druge storitve javnega pomena za ranljive skupine prebivalstva, spodbujanje enakih možnosti ter socialne vključenosti med mladimi, še posebej v sistemih izobraževanja in usposabljanja, povečanje osveščenosti javnosti o enakih možnostih kot pozitivni družbeni vrednoti in spodbujanje delodajalcev k odpravi diskriminatornih metod pri zaposlovanju.

### *5. Institucionalna in administrativna usposobljenost*

Cilji razvojne prioritete institucionalne in administrativne usposobljenosti so rast učinkovitosti in uspešnosti javne uprave, zdravstva in pravosodja, spodbujanje boljše kakovosti in učinkovitosti institucij na trgu dela pri zagotavljanju zaposlitve ter krepitev civilnega in socialnega dialoga ter usposobljenosti nevladnega sektorja in socialnih partnerjev. Za to razvojno prioriteto je na voljo 97 milijonov EUR sredstev.

Operativni program razvoja človeških virov se posebej osredotoča na drugi in tretji cilj Nacionalnega strateškega referenčnega okvirja. Ta cilja sta »izboljšati kvaliteto sistema izobraževanja in raziskovalno-razvojne dejavnosti« ter »izboljšati fleksibilnost trga dela ob zagotavljanju varnosti zaposlitve še posebej z ustvarjanjem delovnih mest ter spodbujanjem socialne vključenosti«. Program je tesno povezan s petim ciljem zagotavljanja skladnega regionalnega razvoja, posredno pa tudi s prvim ciljem okrepitve podjetništva, inovativnosti in tehnološkega razvoja.

Na podlagi navedenega je tako glavni cilj Operativnega razvoja človeških virov (Nacionalni strateški referenčni okvir 2007 – 2013, 2007, str. 86): **Vlaganje v ljudi**, katerih človeški kapital bo zagotavljal **večjo stopnjo inovativnosti, zaposljivosti in gospodarske rasti**, kar je tudi najboljši način za **večjo zaposlenost, socialno vključenost, zmanjšanje regionalnih razlik in visok življenjski standard**.

## **2 Opredelitev javnih razpisov**

### **2.1 Splošno o javnih razpisih ter pridobivanju nepovratnih sredstev**

Nepovratna sredstva so denarna vsota, ki se dodeli določeni organizaciji po opravljenem postopku prijave za pridobitev sredstev. Plačevanje obresti za dodeljena sredstva ni potrebno in ta sredstva so ponavadi nepovratna, če so izpolnjeni pogoji za pridobitev sredstev. Ravno iz tega razloga nepovratnim sredstvom pogosto pravijo »zastonj« denar, vendar pa postopek pridobitve sredstev kljub temu zahteva veliko časa in truda. Ključnega pomena za uspešno pridobitev nepovratnih sredstev je inovativna ideja, primeren razpis in uspešna prijava (<http://www.nepovratna-sredstva.eu/nepovratna>).

Nepovratna sredstva Republika Slovenija dodeljuje podjetjem, zavodom, občinam in drugim institucijam v okviru slovenskih in evropskih programskih dokumentov v obliki subvencij ali državnih pomoči, z namenom doseganja določenih programskih ciljev (<http://www.karlovseksvetovanje.si/si/evropska-nepovratna-sredstva.html>).

Nepovratna sredstva je mogoče pridobiti iz:

- lokalnih razpisov;
- nacionalnih razpisov;
- razpisov Evropske Unije;
- drugih mednarodnih razpisov.

Glavni nameni sofinanciranja iz nepovratnih evropskih sredstev so (<http://www.karlovseksvetovanje.si/si/evropska-nepovratna-sredstva.html>):

- povečati zaposljivost,
- sofinancirati razvojno investicijske projekte,
- sofinancirati razvoj manj razvitih regij – zmanjševanje regionalnih razlik,
- učinkovito delovanje na globalnem trgu,
- sofinanciranje razvoja malih in srednje velikih podjetij,
- slediti ciljem lizbonske strategije (vzpostavitev privlačnejšega okolja za naložbe in delo, ustvarjanje več in boljših delovnih mest ob ohranjanju socialne kohezije, vlaganje v znanje in inovacije).

Nepovratna sredstva se dodeljujejo preko javnih razpisov ministrstev in drugih inštitucij, kot so Zavod RS za zaposlovanje (ZRSZ), Javna agencija RS za podjetništvo in tuje investicije (JAPTI), Slovenski podjetniški sklad (SPS), Javna agencija za tehnološki razvoj Republike Slovenije (TIA), Služba Vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in podobne. Razpise razpisovalci navadno objavijo na svoji spletni strani, v Uradnem listu Republike Slovenije ter na skupni spletni strani za evropska nepovratna sredstva [www.eu-skladi.si](http://www.eu-skladi.si).

Občasno imajo javni razpisi predviden rok za oddajo, ki navadno traja od trideset do šestdeset dni od objave razpisa, včasih pa so razpisi »odprti« do porabe sredstev (<http://www.karlovseksvetovanje.si/si/evropska-nepovratna-sredstva.html>).

Vsak javni razpis ima svoj namen, za katerega se podeljujejo nepovratna sredstva:

- Turizem (vlaganje v turistično infrastrukturi, promocija turizma)
- Dodatne zaposlitve
- Večja povprečna dodana vrednost na zaposlenega
- Razvojno raziskovalne dejavnosti
- Tehnološki razvoj, inovacije
- Investicije
- Spodbujanje kmetijske dejavnosti
- Razvoj podeželja in podjetij na podeželju
- Kultura in kulturna dediščina
- Ekološka ozaveščenost in obnovljivi viri energije
- Izobraževanje

Javni razpisi se navadno razlikujejo tudi po tem, komu so namenjeni:

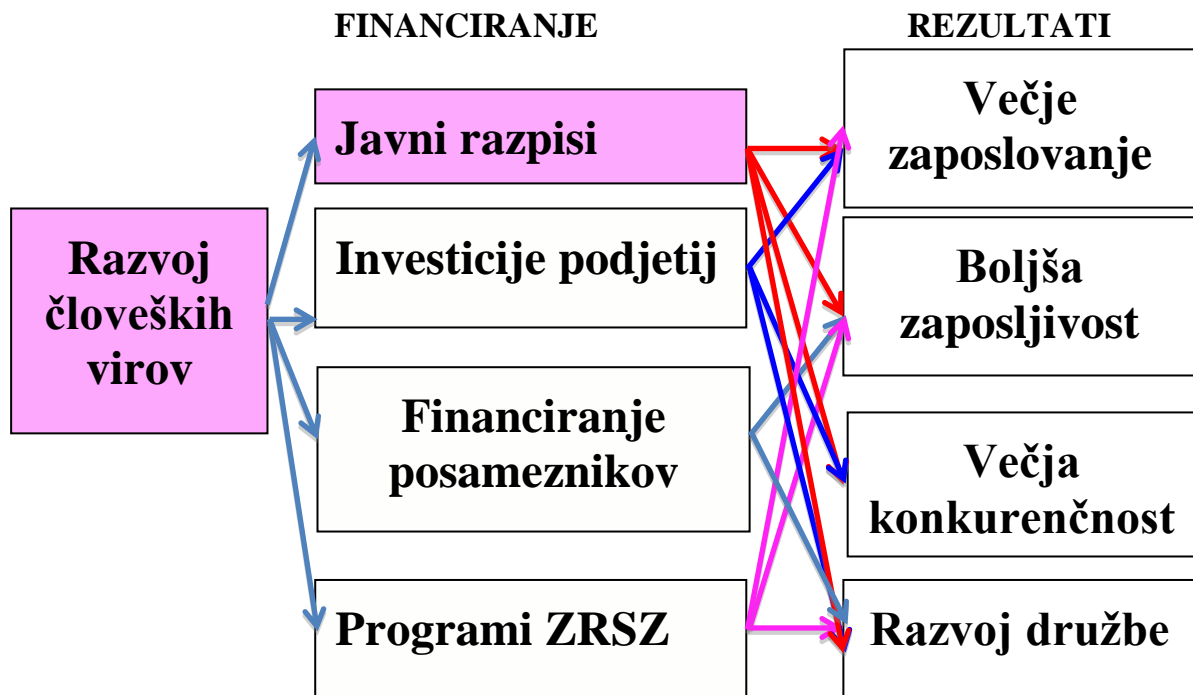
- Mikro, malim, srednje velikim ali velikim podjetjem
- Občinam
- Javnim institucijam
- Fizičnim osebam/občanom
- Raziskovalnim institucijam

Pri javnih razpisih je prvotno potrebno ugotoviti, ali razpis obstaja in ali kateri izmed razpisov ustreza določeni ideji oziroma projektu, ki ga nameravate izvesti in zanj pridobiti nepovratna sredstva. Dobro je, da imajo potencialni prijavitelji na javne razpise projekt že dobro in skoraj dokončno izdelan, kar pomeni, da ima prijavitelj pripravljen okvirno izdelan poslovni načrt, finančno bilanco stroškov, ki bodo nastali pri projektu, dovoljenja in dokumentacijo potrebno za izvedbo (gradbeno dovoljenje, projektna dokumentacija za investicije) in podobno. Ko je potencialna ideja dodobra izdelana, lahko prijavitelj prične priprave na prijavo za določen javni razpis (<http://www.karlovseksvetovanje.si/si/evropska-nepovratna-sredstva.html>).

### 3 Modeli: Povezava – razvoj človeških virov ter javni razpisi

#### 3.1 Model 1: Interakcija med razvojem človeških virov, javnimi razpisi in zavodom za zaposlovanje

Slika 3: Model povezave med razvojem človeških virov in javnimi razpisi



Pomembnost razvoja človeških virov narašča z razvojem družbe. V vedno večji meri je usposabljanje in izobraževanje kadrov podprto s strani države, državnih institucij in drugih organizacij. Podjetja vedno bolj iščejo prednosti v dobro usposobljeni delovni sili ter boljših tehnoloških rešitvah, ki tudi rezultirajo iz razvoja človeških virov. Posamezniki se zavedajo, da zaposlitve niso več tako stabilne in da se morajo vedno bolj prilagajati in slediti novim usposabljanjem, če želijo obdržati službe. V zgornjem prikazu je razvidno, da imajo javni razpisi precejšen delež pri financiranju razvoja človeških virov. V veliko primerih je razvoj človeških virov financiran s strani javnih razpisov. Investicije podjetij in financiranje posameznikov sta navadno prav tako vir financiranja razvoja človeških virov. Po navadi so vsi ti viri tesno povezani, saj morajo vsi v določeni meri vlagati za razvoj. Posamezniki se morajo zavedati, da ni le dolžnost podjetij, da jim omogočajo usposabljanja na delovnem mestu, temveč da je to tudi del razvoja njih samih in ne le službena dolžnost. Zato je zelo pozitivno, če se podjetja in posamezniki lahko dogovorijo o razvoju človeških virov in pridejo do skupne rešitve, kaj so pripravljeni v to tudi vložiti, kajti samo takrat so lahko rezultati optimalni. Rezultati za naložbe v razvoj človeških virov doprinesejo zelo veliko k družbeni blaginji, zato je vloga države ter njena pomoč tudi ključnega pomena. Le z dobro povezavo in razumevanjem ciljev, ki jih razvoj človeških virov prinaša, je lahko družba uspešna ter vedno bolj napreduje in se izboljšuje.

### 3.2 Model razvoja človeških virov in javnih razpisov

Slika 4: povezava med razvojem človeških virov in javnimi razpisi



Vir: M. Sedej. Pridobivanje evropskih sredstev za vlaganje v človeške vire in projekti evropskega socialnega sklada. (2007, str. 21)

Slika 4 prikazuje povezavo med razvojem človeških virov ter javnimi razpisi. Je del Operativnega programa za razvoj človeških virov 2007-2013. Prikazuje povezavo med razvojnimi programi na nacionalni in regionalni ravni, ki so rezultat javnih razpisov in naročil. Skozi javne razpise torej država ter razvojne regionalne agencije izražajo interese v zvezi z razvojem družbe in regije. Za doseganje višjih ciljev je potrebno pričeti v samih temeljih, kar je v zgornji sliki tudi lepo prikazano, saj državni razvojni program vključuje tudi pomembnost infrastrukture, skupaj s človeškimi viri ter regionalnim razvojem.

### 3.3 Tabelarna predstavitev operativnega programa razvoja človeških virov

Tabela 1: Operativni program razvoja človeških virov

Operativni program razvoja človeških virov			
Razvojna prioriteta	1. Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti		3. Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja
Prednostna usmeritev	1.1. Strokovnjaki in raziskovalci za konkurenčnost podjetij	1.3. Štipendijske sheme	3.3. Kakovost, konkurenčnost in odzivnost visokega šolstva
Instrumenti	Javni razpisi	<ul style="list-style-type: none"> <li>JR Mladi raziskovalci iz gospodarstva - generacija 2007</li> <li>JR Mladi raziskovalci iz gospodarstva - generacija 2008</li> <li>JR Mladi raziskovalci iz gospodarstva - generacija 2009</li> <li>JR Mladi raziskovalci iz gospodarstva - generacija 2010</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>JR Inovativna shema za sofinanciranje doktorskega študija za spodbujanje sodelovanja z gospodarstvom in reševanja aktualnih družbenih izzivov - generacija 2010 (razpise so objavile Univerza v Ljubljani, Univerza v Mariboru, Univerza na Primorskem in Univerza v Novi Gorici)</li> </ul>
	Odprto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Javni razpis za krepitev razvojnih oddelkov v podjetjih</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>JR Implementacija bolonjskega procesa - sofinanciranje vključevanja zunanjih strokovnjakov v pedagoški proces v letih 2008 in 2009</li> <li>JR za sofinanciranje vključevanja gostujočih učiteljev v pedagoški proces v letu 2010</li> <li>JR Implementacija bolonjskega procesa - sofinanciranje aktivnosti vključevanja zunanjih strokovnjakov v pedagoški proces v letih 2009 in 2010</li> <li>JR za sofinanciranje razvoja in izvajanja dejavnosti kariernih centrov v visokem šolstvu</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Javni razpis Implementacija bolonjskega procesa - sofinanciranje vključevanja zunanjih strokovnjakov v pedagoški proces v letih 2011, 2012 in 2013 (2. rok: 31. 1. 2011 do 14.00 ure)</li> </ul>	

Vir: Razvoj človeških virov, Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo

Tabela 1 je del Operativnega programa razvoja človeških virov, ki prav tako prikazuje povezavo, kako javni razpisi vplivajo na razvoj človeških virov. Javni razpisi so namreč instrumenti za spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti ter razvoja človeških virov in vseživljenjskega učenja. Prednostne usmeritve znotraj teh razvojnih prioritete so: Strokovnjaki in raziskovalci za konkurenčnost podjetij, štipendijske sheme ter kakovost, konkurenčnost in odzivnost visokega šolstva. Razvidno je, da so javni razpisi vir financiranja razvoja človeških virov, skozi različne programe in sheme, za zagotavljanje večje konkurenčnosti, kakovosti, inovativnosti ter razvoja posameznikov, podjetij ter s tem tudi družbe same. S takšnimi programi Slovenija že vrsto let uspešno s sodelovanjem Evropske unije prispeva k večji blaginji družbe, boljši izobrazbi, ter večji zaposljivosti njenih državljanov.



## **4 Primer Koroške regije**

### **4.1 Brezposelnost v Koroški regiji**

Organizacija, ki se ukvarja z zaposlovanjem v Sloveniji, je Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dejavnosti se izvajajo v območnih službah in uradih za delo. Koroška regija spada pod Območno službo Velenje. Uradi za delo, ki delujejo v koroški regiji, pa so: Dravograd, Radlje ob Dravi, Ravne na Koroškem in Slovenj Gradec ([http://www.ess.gov.si/trg\\_dela/publicistika/letna\\_porocila](http://www.ess.gov.si/trg_dela/publicistika/letna_porocila)).

#### **4.1.1 Zaposlenost v koroški regiji od 1990 naprej**

V devetdesetih letih dvajsetega stoletja je bil trend upadanja delovno aktivnega prebivalstva. Le-ta se je ustavil leta 1995, vendar se je v naslednjih letih to nadaljevalo. Število zaposlenih v podjetjih in organizacijah se je znatno zmanjševalo, vendar je število zaposlenih pri zasebnikih in samozaposlenih naraščalo. V letih med 1998 in 2000 je prišlo do preobrata, saj se je delež delovno aktivnega prebivalstva povečeval. Sledijo nihanja od leta 2001, ko se je delovno aktivno prebivalstvo ponovno zmanjševalo, v letu 2004 povečevalo. V letu 2007 je bil viden znatni porast delovno aktivnega prebivalstva, leta 2008 je stopnja naraščala le v majhni meri. V letu 2009 pa močno upadla, kar za 5,4% v primerjavi z letom poprej ([http://www.ess.gov.si/trg\\_dela/publicistika/letna\\_porocila](http://www.ess.gov.si/trg_dela/publicistika/letna_porocila)).

#### **4.1.2 Brezposelnost v koroški regiji med leti 2006 in 2010**

Za lažjo primerjavo brezposelnosti v koroški regiji je v spodnjem grafu prikazano gibanje brezposelnosti v Sloveniji med leti 2006 in 2011. Zelo viden je upad brezposelnosti med leti 2006 in 2008, v nadaljevanju pa število brezposelnih le narašča. Vzroke za to lahko iščemo v začetku gospodarske krize in s tem tudi stečajih mnogih velikih podjetij. V Koroški regiji sta na povečanje brezposelnosti najbolj vplivala stečaja podjetja Prevent ter deloma tudi Vegrada. V poročilih o brezposelnosti v zadnjih letih je razvidno, da je število brezposelnih žensk večje od števila moških. Razlog je predvsem v dejavnosti podjetja Prevent ([http://www.ess.gov.si/trg\\_dela/publicistika/letna\\_porocila](http://www.ess.gov.si/trg_dela/publicistika/letna_porocila)).

Slika 5: Gibanje brezposelnosti v Sloveniji med leti 2006 in 2011



Vir: Gibanje registrirane brezposelnosti, 2006-2011

Tabela 1: Stopnja brezposelnosti med leti 2006 in 2010 v Koroški regiji

	Statistična regija	jan.	feb.	mar.	apr.	maj	jun.	jul.	avg.	sep.	okt.	nov.	dec.
2006	Koroška	11,4	11,2	10,7	10,3	10,0	9,8	10,3	10,0	9,5	9,7	9,4	9,5
	Slovenija	10,5	10,4	10,1	9,9	9,6	9,3	9,4	9,1	8,8	8,9	8,6	8,6
2007	Koroška	9,5	9,2	8,7	8,5	8,2	7,9	7,8	7,6	7,2	7,7	7,5	7,6
	Slovenija	8,7	8,4	8,1	7,9	7,7	7,5	7,6	7,4	7,2	7,4	7,3	7,3
2008	Koroška	7,7	7,4	7,1	7,0	6,9	6,9	7,2	7,1	6,9	7,4	7,5	8,2
	Slovenija	7,4	7,1	6,9	6,6	6,5	6,4	6,5	6,5	6,3	6,6	6,7	7,0
2009	Koroška	9,4	9,9	10,0	10,5	10,8	10,9	11,2	11,1	11,1	11,7	11,7	12,2
	Slovenija	7,8	8,2	8,4	8,8	8,9	9,1	9,4	9,4	9,4	10,0	10,1	10,3
2010	Koroška	12,9	12,8	12,7	12,7	12,4	12,1	12,0	13,2	13,7	14,1	14,2	14,4
	Slovenija	10,6	10,7	10,6	10,6	10,5	10,5	10,5	10,6	10,5	10,9	11,1	11,8

Vir: Stopnja registrirane brezposelnosti po statističnih regijah, 2005-2011, Zavod RS za zaposlovanje

Tabela 2 prikazuje stopnjo brezposelnosti v Koroški regiji med leti 2006 in 2010. Za primerjavo je povprečno stanje brezposelnosti v Sloveniji. Razvidno je, da je brezposelnost v Koroški regiji v vseh obdobjih višja od slovenskega povprečja. Še posebej veliko odstopanje je v letih 2009 in 2010, za kar pa so glavni razlogi brezposelnost zaradi stečajev večjih podjetij, sledi brezposelnost starejših od 50 let, brezposelnost oseb, starih nad 26 let z nizko stopnjo izobrazbe, na četrtem mestu pa je skupina prvih iskalcev zaposlitve. Med njimi je največ oseb z najmanj 5. stopnjo izobrazbe ([http://www.ess.gov.si/trg\\_dela/publicistika/letna\\_porocila](http://www.ess.gov.si/trg_dela/publicistika/letna_porocila)).

## 5 Javni razpisi Zavoda RS za zaposlovanje

### 5.1 Vključevanje Koroških podjetij v razpise ZRSZ

Tabela 2: Vključevanje Koroških podjetij v razpise Zavoda RS za zaposlovanje od leta 2007 do 2010

	2007	2008	2009	2010
<b>Skupaj</b>	<b>439</b>	<b>522</b>	<b>1094</b>	<b>1472</b>
Zdravstveno-zaposlitveno svetovanje	1	1	1	1
Programi institucionalnega usposabljanja	18	24	26	242
Delovni preizkus	155	131	210	380
Usposabljanje na delovnem mestu	47	1		
Usposabljanje na delovnem mestu 2007/2008		48		1
2.2.4. Usposabljanje na delovnem mestu za leto 2008		86	86	
2.2.4.1. Usposabljanje na delovnem mestu za leto 2009/2010			105	
2.2.4.2. Usposabljanje na delovnem mestu 2009/2011			24	189
2.2.5. Usposabljanje absolventov na delovnem mestu in subvencija za zaposlitev diplomantov/Absolvent-aktiviraj in zaposli se!			3	3
2.3.1. Formalno izobraževanje	104	42	105	123
2.3.2. PUM	27	1	17	
2.4. Sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja za konkurenčnost in zaposljivost		10		
2.4.1. Usposabljanje za večjo zaposljivost 2009-2010			33	
3.1.2. Subvencije za samozaposlitev	14	61	144	41
3.1.3. Subvencije za samozaposlitev 2010-2013				160
3.2.2. Spodbujanje novega zaposlovanja starejših v l.2007	7			
3.2.3. Spodbujanje zaposlovanja starejših brezposelnih oseb		21		
3.2.7. Zaposli.me			111	15
3.2.7.3. Zaposli.me 2				128
4.1.1. Javna dela	46	46	58	97

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, interni vir

S strani Zavoda RS za zaposlovanje (ZRSZ) sem prejela informacijo o vključevanju koroških podjetij ter posameznikov v programe za spodbujanje zaposlovanja ter razvoj človeških virov. Iz tabele je razvidno, da se pri programih, ki se odvijajo vsako leto, število vključitev večinoma povečuje, kar je zelo dober pokazatelj dobre prakse. Različni programi usposabljanj, delovnih preizkusov, formalnega izobraževanja, subvencij za samozaposlitev ter javna dela predstavljajo za posameznike veliko motivacijo in prednosti pri iskanju zaposlitve. Podjetja se v programe usposabljanj vključujejo, saj s tem pridobijo bolj izobraženo delovno silo, konkurenčnost ter pomoč pri usposabljanju zaposlenih. Programi, ki se izvajajo v sklopu ZRSZ, so namenjeni različnim skupinam ljudi, kar zelo pripomore k boljši specializaciji ter podjetjem omogoči, da zaposlujejo kader, ki ga res potrebujejo. ZRSZ z različnimi programi osebnih svetovanj pomagajo posameznikom pri osebnostnem razvoju ter motivaciji za nadaljnje usposabljanje in aktivno iskanje dela. Prav osebnostni razvoj je pomembna komponenta pri razvoju človeških virov, saj mora imeti vsak posameznik želje, vizije, cilje, preden lahko najde pot in strategijo za doseganje le-teh.

## **5.2 Javni razpis - Sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost**

### **5.2.1 Opis programa**

Predmet javnega razpisa je sofinanciranje usposabljanja zaposlenih, ki je del Kataloga ukrepov aktivne politike zaposlovanja APZ za 2009, in sicer izvajanje javnega razpisa za Usposabljanje za večjo zaposljivost 2009 - 2010.

Javni razpis se izvaja po pravilih državnih pomoči. Kot predmet javnega razpisa so vključena usposabljanja s področja informacijsko – komunikacijske tehnologije, s področja ekologije, varstva okolja in ravnanja z nevarnimi odpadki, področja pridobitve certifikatov (ISO ali drugi mednarodni), področja komunikacijsko lingvističnih veščin ter področja trajnostnega razvoja (Uradni list RS, 2009, str. 308).

## **6 Analiza anketnega vprašalnika**

V anketni vprašalnik je vključenih 20 koroških podjetij, ki so bila prejemniki sredstev iz naslova javnega razpisa Sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost 2009-2010. Vseh podjetij, ki so prejela vprašalnik, je bilo 31. Vprašalnik sem naredila z namenom, da bi ugotovila, s kakšnimi težavami se podjetja soočajo pri prijavih na podobne razpise ter konkretno za ta javni razpis – kakšen pomen je imel za podjetje in kaj je podjetje z njim pridobilo.

Spodaj so v anketni vprašalnik dodani odstotki odgovorov podjetij, pod njim pa analiza vsakega vprašanja.

1. Koliko ljudi je zaposlenih v podjetju?

- |                     |             |
|---------------------|-------------|
| a) Manj kot 5 ali 5 | <b>10 %</b> |
| b) Od 5 do 20       | <b>60 %</b> |
| c) Nad 20           | <b>30 %</b> |

2. V kateri sektor se uvršča podjetje?

- |                      |             |
|----------------------|-------------|
| a) Storitveni sektor | <b>60 %</b> |
| b) Proizvodni sektor | <b>40 %</b> |

3. Je javni razpis Sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost prvi razpis na katerega se je podjetje prijavilo?

- |       |             |
|-------|-------------|
| a) Da | <b>15 %</b> |
| b) Ne | <b>85 %</b> |

4. Kje ste dobili prvo informacijo o javnem razpisu Sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost?
- |  |             |
|--|-------------|
| a) Pri Zavodu RS za zaposlovanje (ZRSZ)                  | <b>25 %</b> |
| b) Uradni list   | <b>15%</b>  |
| c) Gospodarska ali obrtno-podjetniška zbornica Slovenije | <b>5 %</b>  |
| d) Drugo   | <b>55 %</b> |
5. Ali ste v objavi javnega razpisa pridobili vse potrebne informacije za prijavo na razpis?
- |   |             |
|---|-------------|
| a) Da   | <b>45 %</b> |
| b) Večino, vendar smo morali kontaktirati ZRSZ za dodatne informacije | <b>40 %</b> |
| c) Ne, potrebovali smo veliko dodatnih obrazložitev in informacij     | <b>15 %</b> |
6. Ali ste morali vlogo naknadno še dopolniti?
- |       |             |
|-------|-------------|
| a) Da | <b>66 %</b> |
| b) Ne | <b>35 %</b> |
7. Ali bi se za dodatno usposabljanje zaposlenih odločili tudi v primeru, da ne bi prejeli sredstev iz naslova javnega razpisa?
- |       |             |
|-------|-------------|
| a) Da | <b>50 %</b> |
| b) Ne | <b>50 %</b> |
8. Kolikšen delež zaposlenih je bil udeležen v usposabljanja?
- |                   |             |
|-------------------|-------------|
| a) Manj kot 25%   | <b>20 %</b> |
| b) Med 26% in 50% | <b>15 %</b> |
| c) Med 51 in 75%  | <b>35 %</b> |
| d) Več kot 76%    | <b>30 %</b> |
9. Ali ste izvajali usposabljanje na področju vaše dejavnosti ali ste se morali zaradi gospodarske krize odločiti za dodatna usposabljanja in tako razširiti vašo dejavnost?
- |   |             |
|---|-------------|
| a) Usposabljanja so potekala na področju naše dejavnosti.                             | <b>95 %</b> |
| b) Razširili smo našo dejavnost in opravljali tudi usposabljanja na drugih področjih. | <b>5 %</b>  |
10. Kolikšen delež celotnega programa usposabljanja iz naslova javnega razpisa je predstavljalo notranje izobraževanje (vrednoteno po številu vključenih v program notranjega usposabljanja in celotnemu številu vključitev v usposabljanja)?
- |                 |             |
|-----------------|-------------|
| a) Manj kot 25% | <b>30 %</b> |
|-----------------|-------------|

- b) Med 26% in 50% **40 %**
- c) Med 51% in 75% **15 %**
- d) Več kot 76% **10 %**
- Vprašanje ni bilo odgovorjeno. **5 %**

11. Katero področje usposabljanja je imelo za vaše podjetje največ vpliva na večjo konkurenčnost ter večjo zaposljivost?

- a) Vključitev v usposabljanje tem s področja informacijsko – komunikacijske tehnologije  
**50 %**
- b) Vključitev v usposabljanja tem s področja ekologije, varstva okolja in ravnanja z nevarnimi odpadki  
**4,2 %**
- c) Vključitev v usposabljanja tem s področja pridobitve certifikatov (ISO ali drugi mednarodni)  
**16,7 %**
- d) Vključitev v usposabljanja tem s področja komunikacijsko lingvističnih veščin  
**20,8 %**
- e) Vključitev v usposabljanja tem s področja trajnostnega razvoja  
**8,3 %**

**Nekatera podjetja so odgovorila z več odgovori, zato je bilo vseh odgovorov pri tem vprašanju 24 in ne 20, kolikor je bilo izpolnjenih vprašalnikov.**

12. Ali ste s pomočjo sredstev javnega razpisa pridobili možnost za pridobitev certifikatov, ki so za vase poslovanje ključnega pomena ter bi se zanje odločili tudi, če sredstev ne bi dobili?

- a) Da **50 %**
- b) Ne **50 %**

13. Ali ste zaradi usposabljanja na področju komunikacijsko lingvističnih veščin pridobili konkurenčnost tudi na tujih trgih?

- a) Da  
**15 %**
- b) Ne  
**30 %**
- c) Lahko bi konkurirali tudi na tujih trgih, vendar to zaenkrat še ni v našem načrtu  
**20 %**
- d) V tujini že poslujemo, s temi usposabljanji smo poglobili komunikacijske in lingvistične veščine  
**30 %**

## Vprašanje ni bilo odgovorjeno

5 %

14. Ali menite, da so takšni javni razpisi pravo sredstvo za pospeševanje večjega zaposlovanja in konkurenčnosti podjetij?
- a) Da **90 %**
  - b) Ne **10 %**
15. Ali namenite v podjetju velik poudarek usposabljanju in izobraževanju zaposlenih? Je razvoj človeških virov ključnega pomena za vaše poslovanje?
- a) Da **95 %**
  - b) Ne **5 %**
16. Ali se vaše podjetje vključuje še v katere druge programe za razvoj človeških virov?
- a) Da **30 %**
  - b) Ne **70 %**

V javni razpis so bila vključena mikro in mala podjetja. Za lažjo razlago vključevanja v različna usposabljanja sem najprej želela podjetja razvrstiti po številu zaposlenih. Večina podjetij, ki so sodelovala v anketi, ima med 5 in 20 zaposlenih, tretjina nad dvajset in le dve podjetji pod 5 zaposlenih. Ugotovila sem, da se je pri teh dveh podjetjih v izobraževanje vključilo manj kot 25% zaposlenih, prav tako pa je notranje izobraževanje predstavljalo le majhen odstotek vsega izobraževanja. Ti odstotki se pri večjih podjetjih povečujejo.

Z drugim vprašanjem sem ugotovila, da so se na razpis prijavljala podjetja iz proizvodnega in storitvenega sektorja. Le majhen odstotek več jih je bilo iz storitvenega sektorja. Velika večina podjetij iz storitvenega sektorja je navedla kot najpomembnejše področje usposabljanja vključitve v usposabljanja s področja informacijsko-komunikacijske tehnologije ter komunikacijsko lingvističnih veščin medtem ko podjetja iz proizvodnega sektorja niso imela področja, ki bi izstopalo.

S tretjim vprašanjem sem želela izvedeti, ali je ta javni razpis prvi na katerega se je podjetje prijavilo. Zelo pozitivna je informacija, da se je kar 85 % podjetij že prijavljalo na druge javne razpise, kar pomeni, da je spodbujanje usposabljanja in razvoja človeških virov s pomočjo javnih razpisov zelo dober instrument.

Informacijo o tem javnem razpisu so v 55 % podjetja prejela drugje, le-to so organizacije, kot so lahko različni podjetniški centri, druga podjetja, svetovalci in ostalo. Kar velik odstotek jih je informacijo prejel od Zavoda RS za zaposlovanje, nekaj pa jih je za javni razpis izvedelo tudi preko uradnega lista, gospodarske ali obrtno-podjetniške zbornice Slovenije.

Polovica prijavljenih na javni razpis je vse potrebne informacije prejela v objavi javnega razpisa, ostali pa so za dodatne informacije morali kontaktirati ZRSZ. Menim, da je odstotek podjetij, ki so potrebovala dodatne obrazložitve zelo velik, saj to povzroča dodatno delo ter s tem neučinkovito delovanje ZRSZ. Zelo pomembno je, da so v razpisu dobro opredeljeni vsi pogoji za pridobitev sredstev, prav tako kot morajo biti jasno navedene tudi obveznosti podjetij. Podjetja so pri komentarjih na koncu vprašalnika navedla, da je bilo potrebne preveč dokumentacije, prezapleteno in prezamudno izpolnjevanje prijave, preveč dokazovanj. Izdajatelji javnih razpisov bi morali optimizirati prijave na javne razpise, da bi bilo izpolnjevanje enostavnejše in bolj jasna navodila.

Dve tretjini podjetji sta morali prijave še naknadno dopolnjevati. Tudi za to lahko iščemo vzroke pri nejasnih navodilih in veliko zahtevanih pogojih. Dopolnjevanje prijav podaljša tudi rangiranje prijav pri ZRSZ ter povzroča dodatno delo.

Pri vprašanju, ali bi se podjetja odločila za dodatno izobraževanje, je zanimivo opaziti, da bi se polovica za usposabljanja odločila tudi brez sredstev iz javnega razpisa, polovica pa se za dodatna usposabljanja ne bi odločila. Takšni razpisi so zelo pomembni, saj je spodbujanje razvoja človeških virov pomembno tako za podjetja kot tudi za družbo samo. Polovica podjetij, ki se drugače za usposabljanja ne bi odločila, so sedaj zelo pripomogli h konkurenčnosti podjetja, ter tudi razvoju vsakega posameznika v organizaciji.

Vedno večja pomembnost dobre usposobljenosti zaposlenih je razvidna iz odgovorov na vprašanje, kolikšen delež zaposlenih je bil udeležen v usposabljanja. Kar pri dveh tretjinah podjetij je bilo udeleženih več kot 50% zaposlenih. Podjetja se vedno bolj zavedajo vrednosti človeškega kapitala, in kaj lahko dobro usposobljena delovna sila doprinese k uspešnosti podjetja in družbe. Zelo pomemben je prav vsak delček pri razvoju človeških virov, bodisi usposabljanja, ki so povezana neposredno z opravljanjem dela, ali usposabljanja na področju osebnostnega razvoja ter komunikacijskih veščin. Le popolna celota lahko prinese optimalne rezultate.

Skoraj vsa podjetja so usposabljanja opravljala le na področju dosedanje dejavnosti, kar pomeni, da gospodarska kriza ni imela tolikšnega vpliva, da bi bila podjetja prisiljena v širitev dejavnosti in opravljanje dodatnih usposabljanj. Takšni javni razpisi so zelo dobro sredstvo, da lahko podjetje razširi svojo dejavnosti. Morda bo to zelo pomemben del prihodnjih razpisov, ko bodo podjetja iskala nove tržne niše ter širši spekter dejavnosti za lažje konkuriranje na trgu.

Notranje izobraževanje je pri večini podjetij predstavljalo relativno kar velik delež. »Gre za izobraževanje, pri katerem zaposleni iz istega podjetja ali različnih oddelkov prenašajo svoje znanje na sodelavce. Pomembno pa je, da je taka oblika dela izvedena kakovostno, in seveda, da zaposleni zaupajo sodelavcu, ki prevzame vlogo učitelja« ([http://kadrovanje.com/o\\_nas/mediji\\_o\\_nas/15/interno\\_izobrazevanje\\_je\\_lahko\\_ucinkovito/](http://kadrovanje.com/o_nas/mediji_o_nas/15/interno_izobrazevanje_je_lahko_ucinkovito/)).



Nad 25% vsega usposabljanja je notranje izobraževanje predstavljalo pri treh četrtinah vseh podjetij, kar pomeni, da so podjetja delala tudi na tem, da bi se znanje ter izkušnje prenašale na večje število zaposlenih. To podjetju omogoča boljše delovanje podjetja kot celota, manj napak zaradi nepoznavanja področja dela ter pomanjkanja usposobljenosti nekaterih zaposlenih. Notranje izobraževanje omogoča tudi večjo povezanost, ter občutek pripadnosti podjetju, kar je zelo pomembno za osebni razvoj posameznikov v podjetju, da lahko delujejo kot celota. Pomembna lastnost notranjega izobraževanja so tudi nižji stroški in to da izvajalci notranjega izobraževanja zelo dobro poznajo posebnosti internega delovanja okolja in lahko delo prilagodijo konkretnim situacijam, kot pravi Kragelj (2007).

Povzeto iz Javnega razpisa Sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost 2009-2010 so bila področja usposabljanja navedena kot vključitve v usposabljanje tem s področja informacijsko – komunikacijske tehnologije, s področja ekologije, varstva okolja in ravnanja z nevarnimi odpadki, področja pridobitve certifikatov (ISO ali drugi mednarodni), področja komunikacijsko lingvističnih veščin ter področja trajnostnega razvoja. Za polovico podjetij je bilo najpomembnejše področje informacijsko-komunikacijske tehnologije, kar je za poslovanje večine podjetij iz storitvenega sektorja najpomembnejše. Dejstvo, da je bil daleč najmanj pomemben delež pri področjih ekologije, varstva okolja, ravnanja z nevarnimi odpadki ter trajnostnem razvoju, lahko pokaže, da naša družba še ne daje tako velikega poudarka na ravnanje z okoljem, kar bo v bodoče vedno bolj pomembna tema izobraževanj.

Podjetja so bila zelo mešanega mnenja tudi pri pridobitvah certifikatov, ključnih za poslovanje podjetja. Polovica je dejala, da bi se odločili za njihovo pridobitev tudi v primeru, da sredstev iz naslova javnega razpisa ne bi prejeli, polovica, pa se v tem primeru zanje ne bi odločila. Pri analizi nisem odkrila posebnega vzorca, da bi se za certifikate odločala bodisi podjetja iz storitvenega bodisi proizvodnega sektorja. Pridobivanje certifikatov je predvsem odvisno od dejavnosti podjetja.

Poslovanje na tujih trgih postaja vedno bolj dostopno, s tem paje tudi potreba po tem vedno večja. Podjetja so prisiljena konkurirati tudi na tujih trgih, če želijo preživeti. 45 % vseh anketiranih podjetij v tujini že posluje, 20 % bi jih lahko vstopilo na tuji trg, vendar to še ni v njihovem načrtu, 30% pa jih tujina ne zanima. Ti odstotki predstavljajo zelo pomembno dejstvo, da so koroška podjetja zelo prilagodljiva, se znajdejo dobro tudi med mednarodno konkurenco in želijo svojo dejavnost razširiti v tujino in tako iskati nove priložnosti.

Skoraj vsa podjetja vidijo v takšnih razpisih dobro sredstvo za pospeševanje zaposlovanja ter konkurenčnosti podjetja. Zaradi takšnega razmišljanja v podjetjih ter vedno večjega vključevanja v podobne razpise postajajo takšni razpisi vedno bolj pomembni za razvoj podjetij in s tem tudi družbe.

Najbolj zadovoljna sem bila pri analizi vprašanja ali podjetja namenijo velik poudarek izobraževanju zaposlenih, saj je le eno podjetje odgovorilo, da se jim razvoj človeških virov

ne zdi ključnega pomena za njihovo poslovanje. Takšno razmišljanje, ter s tem tudi delovanje proti doseganju ciljev vedno večje usposobljenosti zaposlenih, omogoča vsem, da se osebno razvijajo, strokovno postajajo vedno bolj izobraženi ter z vsem tem pripomorejo k bolj strpni, demokratični ter izobraženi družbi, k čemur tudi stremijo cilji družbe ter tudi države same.

Pri zadnjem vprašanju sem želela izvedeti, ali se podjetja vključujejo še v druge programe za razvoj človeških virov. Več kot tretjina jih je odgovorila, da ne, vendar menim, da glede na to, da se jim zdi razvoj človeških virov ter izobraževanje zaposlenih pomembno, bodo v prihodnje več sodelovala v podobnih programih.

## **SKLEP**

Med raziskovanjem za pripravo diplomskega dela sem prišla do zelo zanimivih zaključkov. Javni razpisi ter razvoj človeških virov se v vedno večji meri povezujejo. Oba pojma postajata vedno pomembnejša za razvoj družbe. Podjetja lahko na ta način z najnižjimi stroški pridobijo na bolj usposobljenem kadru ter večji konkurenčnosti. Pojma sta povezana tudi v programih Evropske unije, ki predvideva javne razpise, kot sredstvo za razvoj človeških virov. Tudi sama sem naredila model, ki ta dva pojma povezuje. Menim, da ju je na najlažji način mogoče povezati kot cilj – razvoj človeških virov, sredstvo za doseganje cilja – javni razpisi, najpomembnejši pa so rezultati, ki jih kombinacija obeh pusti v podjetjih ter družbi.

Pri analizi, koliko se koroška podjetja vključujejo v različne programe usposabljanja in razvoja človeških virov v okviru Zavoda RS za zaposlovanje, sem ugotovila, da se vključevanja povečujejo iz leta v leto in da dobra praksa omogoča, da nastaja še več takšnih programov, s tem pa več možnosti za posameznike in podjetja.

Za diplomsko nalogo sem opravila tudi anketo pri podjetjih, ki so prejela sredstva iz naslova javnega razpisa Sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost 2009-2010. Ker sem tudi sama sodelovala pri prijavi na razpis, sem veliko lažje sestavila vprašanja, saj sem vedela, s čim se podjetja pri tem soočajo. Najpomembnejše ugotovitve so bile, da se podjetja vključujejo tudi v druge javne razpise ter da se skoraj vsem zdi razvoj človeških virov zelo pomemben za razvoj podjetja. Ugotovila sem tudi, da imajo prijave na razpis nekaj pomanjkljivosti, ki bi jih izdajatelji razpisov za lažjo in hitrejšo administracijo lahko poenostavili.

Pojma, ki v preteklosti nista imela pomembne vloge, dobivata vedno večji pomen v slovenskem ter prav tako v svetovnem gospodarstvu. Družba se vedno bolj zaveda, da je znanje najpomembnejše, zato ga tudi vse države in organizacije poskušajo na različne načine zagotoviti. Javni razpisi so zelo dobro sredstvo za to.

## LITERATURA IN VIRI

1. Bahun, D., Rojc, E. (2006). *Človeški viri – kapital podjetja*. Velenje: Pozoj
2. DeSimone, L.R., Harris, M.D. (1994). *Human Resource Development*. Orlando: The dryden press.
3. Florjančič, J. in Jereb, J. (1998). *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
4. Gibanje registrirane brezposelnosti, 2006-2011. Najdeno 13. julija 2011 na spletnem naslovu [http://www.ess.gov.si/trg\\_dela/trg\\_dela\\_v\\_stevilkah](http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah)
5. Heathfield, S. M. (2010). What is human resource development (HRD). Najdeno 17. junija 2011 na spletnem naslovu [http://humanresources.about.com/od/glossaryh/f/hr\\_development.htm](http://humanresources.about.com/od/glossaryh/f/hr_development.htm)
6. Human Resource Development. Najdeno 9. junija 2011 na spletnem naslovu <http://www.businessdictionary.com/definition/human-resource-development-HRD.html>
7. Javni razpis za sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost 2009–2010. (2009, 20. februar). *Uradni list RS*, 2(14), 308. Najdeno 10. julija 2011 na spletnem naslovu <http://www.podjetniskicenter-sg.si/info/index.php?id=00361>
8. Jereb, J. (1989). *Strokovno izobraževanje in razvoj kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
9. Jereb, J. (1990). Temeljni elementi sistema razvoja kadrov v podjetju. *Organizacija in kadri*, 3(4), 240.
10. Kragelj, R. (2007, 4. december). Interno izobraževanje je lahko učinkovito. *Finance*, Najdeno 20. julija 2011 na spletnem naslovu [http://kadrovanje.com/o\\_nas/mediji\\_o\\_nas/15/interno\\_izobrazevanje\\_je\\_lahko\\_ucinkovito](http://kadrovanje.com/o_nas/mediji_o_nas/15/interno_izobrazevanje_je_lahko_ucinkovito)
11. Letno poročilo 2009, Območna služba Velenje. Najdeno 15. julija 2011 na spletnem naslovu [http://www.ess.gov.si/trg\\_dela/publicistika/letna\\_porocila](http://www.ess.gov.si/trg_dela/publicistika/letna_porocila)
12. Možina, S. et al. (1998). *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. Možina, S. (2002). *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
14. Nacionalni strateški referenčni okvir 2007 – 2013 (2007, 16. februar). Najdeno 10. junija 2011 na spletnem naslovu [http://www.svlr.gov.si/fileadmin/svlr/srp.gov.si/pageuploads/KOHEZIJA/kohezija-200207/nsro-vlada-150207\\_koncno.pdf](http://www.svlr.gov.si/fileadmin/svlr/srp.gov.si/pageuploads/KOHEZIJA/kohezija-200207/nsro-vlada-150207_koncno.pdf)
15. Nadler, L. (1989). *Developing Human Resources*. San Francisco. Jossey Bass.
16. Noe, R. A. (2002). *Employee training and development*. Boston: McGraw Hill/Irwin
17. Nepovratna sredstva. Najdeno 4. julija 2011 na spletnem naslovu <http://www.karlovseksvetovanje.si/si/evropska-nepovratna-sredstva.html>
18. Nepovratna sredstva. Najdeno 1. julija 2011 na spletnem naslovu <http://www.nepovratna-sredstva.eu/nepovratna>
19. Operativni program za razvoj človeških virov za obdobje 2007 – 2013 (2007, 16. februar). Najdeno 10. junija 2011 na spletnem naslovu [http://www.svlr.gov.si/fileadmin/svlr/srp.gov.si/pageuploads/KOHEZIJA/kohezija-200207/op-ess\\_vlada-150207\\_koncno.pdf](http://www.svlr.gov.si/fileadmin/svlr/srp.gov.si/pageuploads/KOHEZIJA/kohezija-200207/op-ess_vlada-150207_koncno.pdf)

20. Razvoj človeških virov. Najdeno 2. julija 2011 na spletnem naslovu [http://www.mvzt.gov.si/si/delovna\\_podrocja/evropska\\_kohezijska\\_politika/razvoj\\_clovekih\\_virov/](http://www.mvzt.gov.si/si/delovna_podrocja/evropska_kohezijska_politika/razvoj_clovekih_virov/)
21. Sedej, M. (2007). *Pridobivanje evropskih sredstev za vlaganje v človeške vire in projekti evropskega socialnega sklada*. Najdeno 28. junija 2011 na spletnem naslovu <http://www.planetgv.si/upload/htmlarea/files/7.konferencaIzobrazevalniManagement/SedejMateja.pdf>
22. Stopnja registrirane brezposelnosti po statističnih regijah, 2005-2011. Najdeno 12. julija na spletnem naslovu [http://www.ess.gov.si/trg\\_dela/trg\\_dela\\_v\\_stevilkah/stopnja\\_registrirane\\_brezposelnosti](http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/stopnja_registrirane_brezposelnosti)



# **PRILOGE**

## **KAZALO PRILOG**

<b><u>PRILOGA 1: VPRAŠALNIK ZA RAZISKAVO</u></b>	<b>2</b>
<b><u>PRILOGA 2: RAZPISNA DOKUMENTACIJA ZA JAVNE RAZPISE</u></b>	<b>6</b>
<b><u>PRILOGA 3: PRIMER VLOGE ZA PRIJAVO NA JAVNE RAZPISE</u></b>	<b>18</b>
<b><u>PRILOGA 4: PRIMER IZJAVE O IZPOLNJEVANJU POGOJEV</u></b>	<b>31</b>
<b><u>PRILOGA 5: POGODBA O SOFINANCIRANJU PROJEKTA USPOSABLJANJA ZAPOSLENIH ZA VEČJO ZAPOSLENIH ZA VEČJO ZAPOSLENIH 2009-2010</u></b>	<b>34</b>
<b><u>PRILOGA 6: VZOREC ZAHTEVKA ZA SOFINANCIRANJE</u></b>	<b>42</b>

## **PRILOGA 1: Vprašalnik za raziskavo**

**Spoštovani,**

**Sem Katja Pokeržnik, absolventka na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Trenutno pripravljam diplomsko nalogo in bi vas prosila za Vašo pomoč. Na Zavodu za zaposlovanje RS sem prejela informacijo, da je bilo vaše podjetje prejemnik sredstev iz naslova javnega razpisa Sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost 2009-2010. V diplomski nalogi opravljam raziskavo kako takšni javni razpisi vplivajo na poslovanje podjetij na Koroškem, ter kaj zanje pomenijo. Prosila bi vas, da odgovorite na nekaj vprašanj v zvezi s tem, ki so dodana v pismu. V raziskavi bom tudi poskušala ugotoviti s kakšnimi težavami se podjetja soočajo pri prijavi na javni razpis, tako bodo imela podjetja v prihodnje pri tem manj težav ter nevšečnosti.**

**Kasneje vas bom o rezultatih raziskave tudi obvestila. Upam tudi, da vam bo raziskava v pomoči pri nadaljnjih prijavih na javne razpise.**

**Dodala sem tudi pismo v katerem, bi vas prosila, da mi pošljete nazaj izpolnjen vprašalnik.**

**Za vašo pomoč se vam najlepše zahvaljujem,**

**Lep pozdrav,**

**Katja Pokeržnik**



## Vprašalnik Sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost 2009-2010

1. Koliko ljudi je zaposlenih v podjetju?
  - a) Manj kot 5 ali 5
  - b) Od 5 do 20
  - c) Nad 20
  
2. V kateri sektor se uvršča podjetje?
  - a) Storitveni sektor
  - b) Proizvodni sektor
  
3. Je javni razpis Sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost prvi razpis na katerega se je podjetje prijavilo?
  - a) Da
  - b) Ne
  
4. Kje ste dobili prvo informacijo o javnem razpisu Sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost?
  - a) Pri Zavodu RS za zaposlovanje (ZRSZ)
  - b) Uradni list
  - c) Gospodarska ali obrtno-podjetniška zbornica Slovenije
  - d) Drugo
  
5. Ali ste v objavi javnega razpisa pridobili vse potrebne informacije za prijavo na razpis?
  - a) Da
  - b) Večino, vendar smo morali kontaktirati ZRSZ za dodatne informacije
  - c) Ne, potrebovali smo veliko dodatnih obrazložitvev in informacij
  
6. Ali ste morali vlogo naknadno še dopolniti?
  - a) Da
  - b) Ne
  
7. Ali bi se za dodatno usposabljanje zaposlenih odločili tudi v primeru, da ne bi prejeli sredstev iz naslova javnega razpisa?
  - a) Da
  - b) Ne
  
8. Kolikšen delež zaposlenih je bil udeležen v usposabljanja?
  - a) Manj kot 25%
  - b) Med 26% in 50%

- c) Med 51 in 75%
  - d) Več kot 76%
9. Ali ste izvajali usposabljanje na področju vaše dejavnosti ali ste se morali zaradi gospodarske krize odločiti za dodatna usposabljanja in tako razširiti vašo dejavnost?
- a) Usposabljanja so potekala na področju naše dejavnosti
  - b) Razširili smo našo dejavnost in opravljali tudi usposabljanja na drugih področjih
10. Kolikšen delež celotnega programa usposabljanja iz naslova javnega razpisa je predstavljalo notranje izobraževanje (vrednoteno po številu vključenih v program notranjega usposabljanja in celotnemu številu vključitev v usposabljanja)?
- a) Manj kot 25%
  - b) Med 26% in 50%
  - c) Med 51% in 75%
  - d) Več kot 76%
11. Katero področje usposabljanja je imelo za vaše podjetje največ vpliva na večjo konkurenčnost ter večjo zaposljivost?
- a) Vključitev v usposabljanje tem s področja informacijsko – komunikacijske tehnologije
  - b) Vključitev v usposabljanja tem s področja ekologije, varstva okolja in ravnanja z nevarnimi odpadki
  - c) Vključitev v usposabljanja tem s področja pridobitve certifikatov (ISO ali drugi mednarodni)
  - d) Vključitev v usposabljanja tem s področja komunikacijsko lingvističnih veščin
  - e) Vključitev v usposabljanja tem s področja trajnostnega razvoja
12. Ali ste s pomočjo sredstev javnega razpisa pridobili možnost za pridobitev certifikatov, ki so za vase poslovanje ključnega pomena, ter bi se zanje odločili tudi, če sredstev nebi dobili?
- a) Da
  - b) Ne
13. Ali ste zaradi usposabljanja na področju komunikacijsko lingvističnih veščin pridobili konkurenčnost tudi na tujih trgih?
- a) Da
  - b) Ne
  - c) Lahko bi konkurirali tudi na tujih trgih, vendar to zaenkrat še ni v našem načrtu
  - d) V tujini že poslujemo, s temi usposabljanji smo poglobili komunikacijske in lingvistične veščine

14. Ali menite, da so takšni javni razpisi pravo sredstvo za pospeševanje večjega zaposlovanja in konkurenčnosti podjetij?
- a) Da
  - b) Ne
15. Ali namenite v podjetju velik poudarek usposabljanju in izobraževanju zaposlenih? Je razvoj človeških virov ključnega pomena za vaše poslovanje?
- a) Da
  - b) Ne
16. Ali se vaše podjetje vključuje še v katere druge programe za razvoj človeških virov?
- a) Da
  - b) Ne
17. Če ste zgornje vprašanje odgovorili z DA, bi lahko prosim navedli programe v katere se vključujete.
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
18. Bi želeli še sami kaj dodati v zvezi z javnim razpisom Sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost 2009-2010?
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**Najlepša hvala za vašo pomoč!**

## **PRILOGA 2: Razpisna dokumentacija za javne razpise**

### **JAVNI RAZPIS**

**ZA SOFINANCIRANJE USPOSABLJANJA ZA VEČJO  
ZAPOS LJIVOST 2009 - 2010**

### **RAZPISNA DOKUMENTACIJA**

- I. Povabilo k oddaji vloge
- II. Navodila za izdelavo vloge
- III. Obrazec: Oprema vloge
- IV. Prijavni obrazec
- V. Izjava
- VI. Vzorec pogodbe
- VII. Vzorec zahtevka za sofinanciranje

---

## ***I. POVABILO K ODDAJI VLOGE***

---

<b><u>Naročnik</u></b>	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje Rožna dolina, cesta IX/6 1000 Ljubljana
<b><u>Pravne podlage</u></b>	Zakon o izvrševanju proračunov RS za leti 2008 in 2009 (Ur. l. RS, št. 114/07, 58/08-ZZdrS-E, 109/08 – ZJF-D), Zakona o javnih financah (Ur. l. RS, št. 79/99, 124/00, 79/01, 30/02, 56/02-ZJU, 127/06-ZJZP, 14/07-ZSPDPO in 109/08), Proračuna Republike Slovenije za leto 2009 (Ur. l. RS, št. 114/07), Pravilnika o postopkih za izvrševanje proračuna Republike Slovenije (Ur. l. RS, št. 50/07 in 61/08), Zakona o varstvu osebnih podatkov (Ur. l. RS, št. 94/07 – UPB1), Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. l. RS, št. 107/06 - UPB1, 114/06 – ZUTPG, 59/07 – ZŠtip (63/07-popr.), Pravilnika o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja (Ur. l. RS, št. 5/07 in 85/08), Programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007 – 2013 in Načrta izvedbe Programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2007 in 2008, ki ju je sprejela Vlada RS s sklepom, št. 11002-2/2006/4, (sprejet na 98. redni seji Vlade RS, 23.11.2006), Načrta izvedbe Programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2008 in 2009, ki ga je sprejela Vlada RS s sklepom, št. 11002-1/2008/3 (sprejet na 169. redni seji Vlade RS, 15.5.2008) in Spremembe Načrta izvedbe Programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2008 in 2009, ki jo je sprejela Vlada RS s sklepom, št. 11002-3/2008/2 (sprejet na 265. dopisni seji Vlade RS, 18.11.2008), Kataloga ukrepov aktivne politike zaposlovanja (objavljen na: <a href="http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/programi.htm">http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/programi.htm</a> ), Zakon o spremljanju državne pomoči (Ur.l.RS, št. 37/04), Uredba o posredovanju podatkov in poročanju o dodeljevanju državnih pomočeh in pomočeh po pravilu »de-minimis« (Ur. l. RS, št. 61/04, 22/07).
<b><u>Predmet javnega razpisa in ciljne skupine</u></b>	Sofinanciranje usposabljanja zaposlenih za večjo zaposljivost za leto 2009 in leto 2010 Ciljne skupine so mikro in mala podjetja ter podjetja, ki so upravičena do subvencij v skladu z Zakonom o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa ter njihovi zaposleni
<b><u>Viri financiranja</u></b>	Integralni proračun, Proračunska postavka PP 4282 – Usposabljanje in izobraževanje za zaposlitev
<b><u>Roki za oddajo vlog</u></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1. rok: do 20.03.2009 do 13,00 ure</li><li>• 2. rok: do 19.06.2009 do 13,00 ure</li><li>• 3. rok: do 18.09.2009 do 13,00 ure</li></ul>

- 4. rok: do 15.01.2010 do 13,00 ure

**Datumi odpiranja**

- 20. marec 2009, ob 14,00
- 19. junij 2009, ob 14,00
- 18. september 2009; ob 14,00
- 15. januar 2010; ob 14,00

**Rok izbire**

Najkasneje v roku **30** dni od odpiranja vlog

---

## ***II. NAVODILA ZA IZDELAVO VLOGE***

---

### **2.1. SPLOŠNO O JAVNEM RAZPISU**

#### **2.1.1. PODATKI O JAVNEM RAZPISU**

**a) Objava v uradnem listu**

Javni razpis, za sofinanciranje Usposabljanja za večjo zaposljivost 2009 – 2010, je bil dne 20.02.2009 objavljen v Uradnem listu št. 14/09.

**b) Predmet javnega razpisa**

Predmet javnega razpisa je sofinanciranje usposabljanja zaposlenih, kar predstavlja izvajanje Prednostne usmeritve 2.4.1 Usposabljanje za večjo zaposljivost 2009 – 2010, znotraj aktivnosti 2.4 Programi usposabljanja in izobraževanja zaposlenih, Kataloga ukrepov APZ za 2009, in sicer izvajanje javnega razpisa za Usposabljanje za večjo zaposljivost 2009 - 2010.

Predmet javnega razpisa je natančneje obrazložen v točki 3. javnega razpisa.

**c) Roki za oddajo vlog in način predložitve vlog**

Roki za oddajo vlog so:

- 20.3.2009 do 13,00 ure
- 19.6.2009 do 13,00 ure
- 18.9.2009 do 13,00 ure
- 15.1.2010 do 13,00 ure.

Način predložitve vlog je natančno opredeljen v točki 7. javnega razpisa.

**d) Odpiranje in ocenjevanje vlog**

Odpiranje vlog bo 20. marca 2009, 19. junij 2009, 18. september 2009 in 15. januarja 2010, ob 14,00 uri. Odpiranje prispelih vlog bo javno. V primeru prevelikega števila prejetih vlog, se strokovna

komisija za razpis lahko odloči, da odpiranje ni javno. O tej odločitvi se prijavitelje obvesti najkasneje en delovni dan pred predvidenim datumom odpiranja z obvestilom na spletni strani Zavoda: <http://www.ess.gov.si>. Za odpiranje vlog je zadolžena strokovna komisija, imenovana s strani Zavoda.

#### **e) Rok, v katerem bodo vlagatelji obveščeni o izidu javnega razpisa**

Vlagatelji bodo o izidu javnega razpisa obveščeni najkasneje v roku 30 dni od odpiranja vlog.

### **2.1.2. NATANČNEJŠA OPREDELITEV POGOJEV ZA KANDIDIRANJE NA JAVNEM RAZPISU**

Javni razpis se izvaja po pravilih državnih pomoči – de minimis, kar pomeni, da dodelitev sredstev v okviru namenov tega javnega razpisa predstavlja za prejemnika državno pomoč, ki glede na obliko in namen pomoči ne presega 200.000 EUR oz. 100.000 EUR (v primeru podjetij, ki delujejo v cestnoprometnem sektorju).

Do pomoči za izobraževanje in usposabljanje niso upravičena podjetja iz:

- sektorjev ribištva in ribogojstva, premogovništva, primarne proizvodnje kmetijskih proizvodov iz seznama v Prilogi I k Pogodbi o ustanovitvi Evropske skupnosti,
- podjetja, ki so v procesu prestrukturiranja po Zakonu o pomoči za reševanje in prestrukturiranje gospodarskih družb v težavah (uradno prečiščeno besedilo) (ZPRPGDT-UPB2) Ur.l. RS, št. 44/2007,

Pogoji, ki jih morajo vlagatelji izpolnjevati:

1. da so registrirani kot gospodarska družba ali samostojni podjetniki po Zakonu o gospodarskih družbah (ZGD-1, Ur.l.RS, št. 42/06, 60/06, 10/08);
2. da niso v postopku prisilne poravnave, stečajnem postopku ali likvidacijskem postopku oziroma niso v postopku prenehanja samostojne dejavnosti;
3. da niso prejemniki državne pomoči v skladu z Zakonom o pomoči za reševanje in prestrukturiranje gospodarskih družb v težavah (Ur.l. RS, št. 44/2007)
4. da za projekt, za katerega podajajo vlogo na ta javni razpis, niso pridobili oz. niso v postopku pridobivanja pomoči iz drugih sredstev državnega ali lokalnega proračuna ali iz sredstev EU;
5. da v zadnjih dveh proračunskih letih in v tekočem proračunskem letu niso oziroma ne bodo prejeli skupaj več kot 200.000,00 EUR oz. 100.000 EUR (v primeru podjetij, ki delujejo v cestnoprometnem sektorju) pomoči po pravilu de minimis;
6. da imajo izdelan načrt razvoja, izobraževanja ali usposabljanja zaposlenih.

Izpolnjevanje pogojev bodo prijavitelji potrdili z izjavo, ki je del V. točke te dokumentacije.

### **2.1.3. PREDMET JAVNEGA RAZPISA IN UPRAVIČENI STROŠKI**

Predmet javnega razpisa je sofinanciranje upravičenih stroškov aktivnosti za izvedbo programov usposabljanja pri vlagatelju, in sicer upravičenih stroškov, ki so nastali z vključitvijo zaposlenih oseb v programe usposabljanja.

V okviru projekta lahko vlagatelji kandidirajo za sofinanciranje upravičenih stroškov, ki so nastali z izvedbo:

1. programov usposabljanja za leto 2009 in
2. programov usposabljanja za leto 2010.

V okviru prijavljenega projekta se lahko izvede več različnih programov usposabljanja. Programe usposabljanj za svoje zaposlene, mora vlagatelj pripraviti v okviru treh mesecev, pri čem pa lahko sam program usposabljanja traja tudi dlje. Predložen program usposabljanja pa se, glede na namen in vsebino, lahko uvršča pod:

- a) programe usposabljanja, ki jih izvajajo zunanji izvajalci ali
- b) programe usposabljanja, ki jih izvajajo delavci zaposleni pri vlagatelju.

Udeleženci usposabljanja morajo biti v času vključitve v posamezen program usposabljanja, ki bo sofinanciran po tem javnem razpisu, v rednem delovnem razmerju pri vlagatelju.

V okviru tega javnega razpisa se lahko sofinancirajo samo tisti programi usposabljanj, katerih začetek je med 1.3.2009 in 15.9.2010 in se zaključijo najkasneje 30.9.2010.

#### **2.1.3.1. PROGRAMI USPOSABLJANJA ZA LETO 2009**

Programi usposabljanja so namenjeni pridobitvi teoretičnega in praktičnega znanja, uporabljivega na sedanjem oziroma bodočem delovnem mestu zaposlenega pri vlagatelju, ki pridobi sofinanciranje in ne prinašajo pridobitve javno veljavne formalne izobrazbe ali nacionalne poklicne kvalifikacije.

Vlagatelji lahko kandidirajo za sofinanciranje upravičenih stroškov, ki so nastali z izvedbo programov usposabljanja. Program usposabljanja se zaključi s poročilom in dokazilom o prisotnosti oz. drugimi predpisanimi dokazili s strani Zavoda, ki ga pripravi vlagatelj.

V okviru tega javnega razpisa bodo sofinancirani samo tisti programi usposabljanja, katere izvajajo zunanje organizacije, ki so registrirani za opravljanje tovrstne dejavnosti v Sloveniji oziroma v skladu z zakonodajo države, kjer se program usposabljanja izvaja in programi, ki jih izvajajo delavci zaposleni pri vlagatelju.

Vlagatelji, ki kandidirajo za **sofinanciranje programov usposabljanj za leto 2009**, lahko to storijo samo na 1. in 2. predpisanem roku za predložitev vlog za programe usposabljanj, katerih začetek je med 1.3.2009 ter 15.9.2009. Rok za zaključek izvajanja aktivnosti je najkasneje do 30.9.2009. Programi usposabljanja, ki se bodo začeli pred datumom objave tega javnega razpisa, se lahko sofinancirajo samo v okviru potrjenega projekta, če je na dan objave javnega razpisa usposabljanje še v teku in hkrati ustreza pogojem razpisa.

#### **2.1.3.2. PROGRAMI USPOSABLJANJA ZA LETO 2010**



Programi usposabljanja so namenjeni pridobitvi teoretičnega in praktičnega znanja, uporabljivega na sedanjem oziroma bodočem delovnem mestu zaposlenega pri vlagatelju, ki pridobi sofinanciranje in ne prinašajo pridobitve javno veljavne formalne izobrazbe ali nacionalne poklicne kvalifikacije.

Vlagatelji lahko kandidirajo za sofinanciranje upravičenih stroškov, ki so nastali z izvedbo programov usposabljanja. Program usposabljanja se zaključi s potrdilom oz. dokazilom o zaključku, ki ga izda vlagatelj programa.

V okviru tega javnega razpisa bodo sofinancirani samo tisti programi usposabljanja, katere izvajajo zunanje organizacije, ki so registrirani za opravljanje tovrstne dejavnosti v Sloveniji oziroma v skladu z zakonodajo države, kjer se program usposabljanja izvaja in programi, ki jih izvajajo delavci zaposleni pri vlagatelju.

Vlagatelji, ki kandidirajo za **sofinanciranje programov usposabljanj za leto 2010**, lahko to storijo samo na 3. in 4. predpisanem roku za predložitev vlog za programe usposabljanj, katerih začetek je med 1.10.2009 ter 15.9.2010. Rok za zaključek izvajanja aktivnosti je najkasneje do 30.9.2010.

<b>2.1.5. NAVODILA ZA IZPOLNJEVANJE OBRAZCA »Prijavni obrazec« - točka IV. razpisne dokumentacije</b>
---

»Prijavni obrazec« - točka IV. razpisne dokumentacije obsega naslednje obrazce:

- Obrazec 4.1. »Podatki o vlagatelju«
- Obrazec 4.2. »Strateški cilji in usmeritve vlagatelja«
- Obrazec 4.3. »Podatki za ocenjevanje po merilih«
- Obrazec 4.4. »Podatki o projektu usposabljanja«

**Obrazec 4.1. »Podatki o vlagatelju«**

V obrazcu je potrebno:

- izpolniti vse rubrike v skladu z navedbami
- z datumom, žigom in podpisom odgovorne osebe opremiti obrazec.

**Obrazec 4.2. »Strateški cilji in usmeritve vlagatelja«**

V obrazcu je potrebno izpolniti vse rubrike v skladu z navedbami.

**Obrazec 4.3. »Podatki za ocenjevanje po merilih«**

V obrazcu je potrebno izpolniti vse rubrike v skladu z navedbami.

**Obrazec 4.4. »Podatki o projektu usposabljanja«**

Obrazec se izpolni vsebinsko ustrezno glede na vrsto posameznih aktivnosti usposabljanja. Ustrezno vsebinsko se izpolnijo posamezni obrazci 4.4.1., 4.4.2 in 4.4.3.

**Obrazec 4.4.1. »Skupni podatki o projektu usposabljanja«**

V tabelo vpišite skupne predvidene upravičene stroške za posamezne aktivnosti, ki so podrobneje opredeljeni v obrazcu 4.4.2.

**Obrazec 4.4.2.** »Programi usposabljanja za leto 2009«

Navedite število vključitev ter višino vseh upravičenih stroškov, ki jih boste porabili za ta namen.

*V okviru tega sklopa javnega razpisa se lahko sofinancirajo samo tisti programi usposabljanja, katerih začetek je med 1.3.2009 in 15.9.2009 in se zaključijo najkasneje 30.09.2009. Programi, ki so se začeli pred datumom objave javnega razpisa, se lahko sofinancirajo samo v primeru, če so na dan objave javnega razpisa še v teku in hkrati ustrezajo pogojem razpisa. Na ta sklop se lahko vlagatelji prijavijo izključno samo na 1. in 2. roku, ki je določen v javnem razpisu.*

**Obrazec 4.4.3.** »Programi usposabljanja za leto 2010«

Navedite število vključitev ter višino vseh upravičenih stroškov, ki jih boste porabili za ta namen.

*V okviru tega sklopa javnega razpisa se lahko sofinancirajo samo tisti programi usposabljanja, katerih začetek je med 1.10.2009 in 15.9.2010 in se zaključijo najkasneje 30.09.2010. Na ta sklop se lahko vlagatelji prijavijo izključno samo na 3. in 4. roku, ki je določen v javnem razpisu.*

Vloga in razpisna dokumentacija morata biti v skladu z zahtevami javnega razpisa izpolnjeni v slovenskem jeziku, podpisani in žigosani kjer je to zahtevano. Dokumentacija mora biti razvrščena po vrstnem redu, kot je določeno v točki 2.3. razpisne dokumentacije (Navedba potrebnih dokumentov).

**Opozorilo:** Obrazce za posamezni program izpolnite v celoti (razen spodnjega dela, ki ga izpolni strokovna komisija). V kolikor ne bodo vsi zahtevani elementi vloge izpolnjeni ali bodo izpolnjeni nepravilno, bo strokovna komisija odločila na podlagi podatkov iz vloge oziroma bo vlagatelja pozvala k dopolnitvi.

## **2.1.6. SKLENITEV POGODB Z IZBRANIM VLAGATELJEM**

Z vlagateljem, ki bo izpolnjeval pogoje in bo ocenjen in izbran v skladu z merili javnega razpisa, bo sklenjena pogodba o sofinanciranju usposabljanja zaposlenih za konkurenčnost in zaposljivost (priloga VI. Razpisne dokumentacije).

## **2.1.7. NAČIN IN ROK ZA POROČANJE**

Izbrani vlagatelji, s katerimi bodo na podlagi tega javnega razpisa sklenjene pogodbe (v nadaljevanju: izvajalci), bodo poročali o izvedenih aktivnosti s posredovano dokumentacijo po pošti, pripravljeno v skladu z navodili za poročanje ter s posredovanjem podatkov preko interneta.

**a) Rok za posredovanje zahtevka za sofinanciranje, poročil ter dokazil**

Rok za poročanje za izvedene aktivnosti ter nastale stroške je najkasneje **15 dni po zaključenem usposabljanju.**

**b) Poročanje o programih do roka za poročanje**

V okviru roka za poročanje izvajalci poročajo o:

- upravičenih stroških za programe usposabljanj, ki so se do roka za poročanje zaključili **in so zanj nastali in bili izplačani vsi upravičeni stroški**. Ob predložitvi poročila o izvedenem programu in dokazilih o vseh nastalih upravičenih stroških priložite tudi potrdilo ali drugo dokazilo o zaključku usposabljanja za vse vključene udeležence.

## **2.2. VRSTE IN OPIS UPRAVIČENIH STROŠKOV TER DELEŽ SOFINANCIRANJA**

Vlagatelj v vlogi za projekt in za posamezne aktivnosti znotraj programa projekta opredeli celotne predvidene upravičene stroške. Naročnik bo za programe usposabljanja sofinanciral dejansko nastale in upravičene stroške v višini 100 %.

### **2.2.1. VRSTE UPRAVIČENIH STROŠKOV**

V okviru prijavljenega projekta bodo izvajalci za sofinanciranje lahko uveljavljali upravičene stroške za izvajanje programov usposabljanja:

- pri **zunanjih izvajalcih usposabljanj**, ki so registrirani za opravljanje tovrstne dejavnosti in/ali
- **usposabljanja znotraj podjetja**, katerega opravljajo notranji predavatelji, ki so pri vlagatelju zaposleni.

### **2.2.2. OBRAZLOŽITEV STROŠKOV IN NAVEDBA ZAHTEVANIH DOKAZIL ZA NJIHOVO UVELJAVLJANJE**

Stroški morajo biti neposredno povezani z izvajanjem programov usposabljanja ter dokazljivi. Ob poročilih ter zahtevkih za sofinanciranje je potrebno predložiti dokazila o nastalih stroških: predpisane obrazce, fotokopije računov z oznako »Fotokopija enaka originalu« z žigom in podpisom odgovorne osebe vlagatelja ter dokazila o plačilu. Vsi stroški morajo biti dokazljivi, kot je navedeno v nadaljevanju:

#### *a) Obrazložitev upravičenosti stroškov:*

- **Zunanja usposabljanja:** stroški usposabljanja po računu, ki ga izstavijo zunanji izvajalci v skladu s sprejetim cenikom ali, pri čemer strošek ene ure usposabljanja ne more preseči 75,00 EUR, če gre za originalno izvedbo programa oz. 35,00 EUR, če gre za teme, ki so tržno ponujene naročnikom.
- **Notranja usposabljanja:** stroške za predavatelje zaposlene pri vlagatelju, kot izvajalce usposabljanja, pri čemer ne more biti na izvajalca – delavca zaposlenega pri vlagatelju, opravljenih več kot 80 ur. Strošek ure usposabljanja ali tehnične ure je enak urni postavki plače bruto II predavatelja zaposlenega pri vlagatelju v mesecu oddaje vloge.

#### *b) Dokazila za uveljavljanje:*

- **Zunanja usposabljanja:** fotokopija računa izvajalca usposabljanja (izdan za ustrezen namen oz. ustrezno časovno obdobje), dokazilo o plačilu računa in poročilo o izvedbi programov usposabljanj v okviru prijavljenega projekta.

- **Notranja usposabljanja:** Poročilo o izvedbi programov usposabljanj v okviru prijavljenega projekta, potrdilo o udeležbi izdano s strani podjetja in podpisanega s strani odgovorne osebe in predavatelja ter evidenca prisotnosti, ki mora biti izpolnjena in podpisana za vsak dan usposabljanja, tako s strani predavatelja, kakor tudi s strani vključenih zaposlenih oseb v program usposabljanja.

### 2.2.3. NAČIN IZVRŠEVANJA PLAČIL

Plačila se izvedejo na podlagi potrjenega zahtevka za sofinanciranje, ki ga izvajalci predložijo zavodu ob roku za poročanje skupaj s poročili o izvedenih aktivnostih ter dokazilih o vseh nastalih upravičenih stroških. Dokazila in poročila morajo biti pripravljena v skladu z navodili za poročanje. Vsa navodila za poročanje ter dokazovanje stroškov izvajalcev bodo dostopna na spletni strani ZRSZ: [www.ess.gov.si](http://www.ess.gov.si), in sicer v rubriki Dejavnost / Javni razpisi.

V primeru, da so v zaključnem finančnem obračunu posamezne aktivnosti izkazani stroški manjši od stroškov prijavljenih v vlogi na javni razpis, se znesek sofinanciranja ustrezno zmanjša. V kolikor bodo izkazani višji stroški od prijavljenih v vlogi na javni razpis, se odobri izplačilo sofinanciranja največ do odobrenega zneska.

Izvajalcu bo zavod v pogodbi dogovorjen delež sofinanciranja nakazal po izvedenih aktivnostih na podlagi posredovanih zahtevanih poročil, dokazil o nastalih upravičenih stroških ter zahtevka za sofinanciranje, ki ga potrdi odgovorna oseba s strani zavoda.

Sredstva bodo nakazana na TRR vlagatelja v roku 30 dni od potrditve zahtevka za sofinanciranje s strani odgovorne osebe zavoda oz. v skladu z veljavnim Zakonom o izvrševanju proračuna RS, v kolikor bodo poročila ter dokazila o nastalih upravičenih stroških posredovana v predpisanem roku in na predpisan način.

### 2.3. NAVEDBA POTREBNIH DOKUMENTOV

Popolna vloga mora vsebovati:

1. popolno in v celoti izpolnjen ter na vseh straneh parafiran prijavitni obrazec - točka IV. razpisne dokumentacije,
2. izpolnjeno, žigosano in podpisano IZJAVO - točka V. razpisne dokumentacije,
3. na vseh straneh parafiran vzorec pogodbe - točka VI. razpisne dokumentacije.

Dokumentacija mora biti zložena ter označena po vrstnem redu, kot je določeno v tej točki.

### 2.4. NAVEDBA MERIL IN TOČK

Pravilno prispelle, označene in popolne vloge ter vloge, katerih vlagatelji bodo izpolnjevali vse pogoje iz točke 4. javnega razpisa, bo strokovna komisija ocenila na osnovi sledečih meril:

<b>Merilo</b>	<b>Max. število</b>
1. Delež oseb, vključenih v programe usposabljanja glede na število zaposlenih pri vlagatelju	<b>50 točk</b>
2. Delež izvajanja ur usposabljanja s strani notranjih izvajalcev usposabljanja, glede na število vseh ur usposabljanja v programih	<b>50 točk</b>
3. Vključitev v usposabljanje tem s področja informacijsko - komunikacijske tehnologije	<b>20 točk</b>
4. Vključitev v usposabljanja tem s področja ekologije, varstva okolja in ravnanja z nevarnimi odpadki	<b>20 točk</b>
5. Vključitev v usposabljanja tem s področja pridobitve certifikatov (ISO ali drugi mednarodni)	<b>20 točk</b>
6. Vključitev v usposabljanja tem s področja komunikacijsko lingvističnih veščin	<b>20 točk</b>
7. Vključitev v usposabljanja tem s področja trajnostnega razvoja	<b>20 točk</b>
Maksimalno število točk	<b>200 točk</b>
Minimalno število točk, da se vloga izbere	<b>100 točk</b>

Izbrane bodo vloge, ki bodo ovrednotene z najmanj 100 točkami. V primeru večjega števila izbranih vlog od razpoložljivih sredstev bodo izbrane tiste vloge, ki bodo ocenjene z več točkami. V primeru, da bo več vlog doseglo isto število točk in ne bo dovolj sredstev, se izmed teh vlog z žrebom izbere vlogo oz. vloge do razdelitve vseh razpoložljivih sredstev.

Podrobnejša obrazložitev meril:

<b>1. Delež oseb, vključenih v programe usposabljanj glede na število zaposlenih pri vlagatelju</b>	<b>Max. 50 točk</b>
<i>Pri tem merilu vlagatelj dobi po eno točko za vsak odstotek zaposlenih vključenih v projekt usposabljanja, vendar do največ 50 točk.</i>	
1 % zaposlenih bo vključenih v projekt usposabljanja	1 točka
2 % zaposlenih bo vključenih v projekt usposabljanja	2 točki
3 % zaposlenih bo vključenih v projekt usposabljanja	3 točki
itd....	
49 % zaposlenih bo vključenih v projekt usposabljanja	49 točk
50 % in več zaposlenih bo vključenih v projekt usposabljanja	50 točk
<b>2. Delež izvajanja ur usposabljanj s strani notranjih izvajalcev usposabljanja, glede na število vseh ur usposabljanja v programih</b>	<b>Max. 50 točk</b>
<i>Pri tem merilu vlagatelj dobi po pol (0,5) točke za vsakih odstotek izvedenih ur notranjih usposabljanja glede na število vseh usposabljanj</i>	
1 % notranjih usposabljanj, glede na vsa usposabljanja v projektu	0,5 točke
2 % notranjih usposabljanj, glede na vsa usposabljanja v projektu	1 točka
3 % notranjih usposabljanj, glede na vsa usposabljanja v projektu	1,5 točke
itd....	

99 % notranjih usposabljanj, glede na vsa usposabljanja v projektu	49,5 točk
100 % notranjih usposabljanj, glede na vsa usposabljanja v projektu	50 točk
<b>3. Vključitev v usposabljanje tem s področja informacijsko - komunikacijske tehnologije</b>	<b>Max. 20 točk</b>
Projekt usposabljanja ne vključuje informacij in ne vključuje usposabljanj s tega področja.	0 točk
Projekt usposabljanja vključuje posredno informacije in deloma vključuje v usposabljanje teme s tega področja.	10 točk
Projekt usposabljanja kompleksno vključuje informacije in celovito vključuje v usposabljanje teme s tega področja.	20 točk
<b>4. Vključitev v usposabljanja tem s področja ekologije, varstva okolja in ravnanja z nevarnimi odpadki</b>	<b>Max. 20 točk</b>
Projekt usposabljanja ne vključuje informacij in ne vključuje usposabljanj s tega področja.	0 točk
Projekt usposabljanja vključuje posredno informacije in deloma vključuje v usposabljanje teme s tega področja.	10 točk
Projekt usposabljanja kompleksno vključuje informacije in celovito vključuje v usposabljanje teme s tega področja.	20 točk
<b>5. Vključitev v usposabljanja tem s področja pridobitve certifikatov (ISO ali drugi mednarodni)</b>	<b>Max. 20 točk</b>
Projekt usposabljanja ne vključuje informacij in ne vključuje usposabljanj s tega področja.	0 točk
Projekt usposabljanja vključuje posredno informacije in deloma vključuje v usposabljanje teme s tega področja.	10 točk
Projekt usposabljanja kompleksno vključuje informacije in celovito vključuje v usposabljanje teme s tega področja.	20 točk
<b>6. Vključitev v usposabljanja tem s področja komunikacijsko lingvističnih veščin</b>	<b>Max. 20 točk</b>
Projekt usposabljanja ne vključuje informacij in ne vključuje usposabljanj s tega področja.	0 točk
Projekt usposabljanja vključuje posredno informacije in deloma vključuje v usposabljanje teme s tega področja.	10 točk
Projekt usposabljanja kompleksno vključuje informacije in celovito vključuje v usposabljanje teme s tega področja.	20 točk
<b>7. Vključitev v usposabljanja tem s področja trajnostnega razvoja</b>	<b>Max. 20 točk</b>
Projekt usposabljanja ne vključuje informacij in ne vključuje usposabljanj s tega področja.	0 točk
Projekt usposabljanja vključuje posredno informacije in deloma vključuje v usposabljanje teme s tega področja.	10 točk
Projekt usposabljanja kompleksno vključuje informacije in celovito vključuje v usposabljanje teme s tega področja.	20 točk

## **2.5. PRAVNO VARSTVO**

O dodelitvi sredstev s sklepom odloči zakoniti zastopnik Zavoda RS za zaposlovanje, na osnovi predloga strokovne komisije, ki vloge ocenjuje na podlagi objavljenih kriterijev in meril. Pritožba zoper sklep o odločitvi glede dodelitve sredstev se lahko, zaradi preveritve utemeljenosti, vloži pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, Centralna služba, Rožna dolina, cesta IX/6, 1000 Ljubljana, in sicer v roku 8 dni od prejema tega sklepa. Pritožba mora natančno opredeliti razloge, zaradi katerih je vložena. Predmet pritožbe ne morejo biti postavljena merila za ocenjevanje vlog. O pritožbi zoper sklep o odločitvi glede dodelitve sredstev odloča zakoniti zastopnik Zavoda RS za zaposlovanje. Pritožba ne zadrži izvršitev sklepa o odločitvi.

### PRILOGA 3: Primer vloge za prijavo na javne razpise



MINISTRSTVO ZA DELO,  
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE  
DIREKTORAT ZA TRG DELA IN  
ZAPOSLOVANJE  
www.mddsz.gov.si, e: gp.mddsz@gov.si  
Kotnikova 5, 1000 Ljubljana, t: 01 369 76 04, f: 01 369 76 69



### III. OPREMA VLOGE

Z obrazcem opremite vlogo tako, da spodnjo (ustrezno izpolnjeno) tabelo prilepite na sprednjo stran zaprte ovojnice:

<b>Vlagatelj:</b> (napiše polni naziv in naslov)	<b>Rok za oddajo: do 20. 03. 2009 do 13. ure.</b> <hr/> (izpolni vložiče) <b>Datum in ura prejema:</b>  <b>Zaporedna številka:</b>
(vlagatelj ustrezno obkroži) <b>Vloga      Dopolnitev vloge</b>	
<b>Prejemnik:</b>  <b>ZAVOD RS ZA ZAPOSLOVANJE</b> <b>Centralna služba</b> <b>Rožna dolina, cesta IX/6</b> <b>1000 LJUBLJANA</b>	
<b>NE ODPIRAJ - VLOGA !</b>	Vloga za Javni razpis za sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost 2009 - 2010



**IV. PRIJAVNI**

**OBRAZEC**

4.1. PODATKI O VLAGATELJU

1	Naziv vlagatelja: XY, d.o.o.		
2	Naslov:		
3	Občina sedeža:	7	Transakcijski račun:
4	Matična številka:	8	Telefon:
5	ID štev. za DDV ali davčna številka:	9	Fax:
6	Banka:	10	Elektronski naslov:
11	Ime in priimek odgovorne osebe:		
12	Ime in priimek kontaktne osebe, odgovorne tudi za spremljanje programa:		
13	Telefon kontaktne osebe:		
14	Elektronski naslov kontaktne osebe:		
15	Registrirani smo po Zakonu o gospodarskih družbah: (navedite obliko):		
16	Velikost podjetja po ZGD (obkrožite):	mikro ali majhno	podjetja - upravičena po ZDSPDČ
17	Število zaposlenih pri vlagatelju na dan 31. 1. 2009:		
18	Šifra dejavnosti:		

19	<b>Skupna vrednost prijavljenega projekta:</b>
----	--

Prijavljamo se na javni razpis za sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost 2009 - 2010.

S podpisom in žigom potrjujemo, da so vsi podatki v prijavnem obrazcu resnični.

Kraj in datum  
osebe

Žig

Ime in priimek ter podpis odgovorne

## 4.2. STRATEŠKI CILJI IN USMERITVE VLAGATELJA

### 1. Osnovna dejavnost vlagatelja:

Družinsko podjetje FIMA d.o.o. je bilo ustanovljeno leta 1991 za storitve mednarodne špedicije. Do leta 2004 je bila to tudi glavna dejavnost podjetja. Že leta 1999 je bila dodatna dejavnost projektiranje. Z vstopom Slovenije v EU pa je postala to tudi glavna dejavnost. Torej je zdaj naša glavna dejavnost projektiranje strojnih instalacij (ogrevanje, hlajenje, ohlajevanje, klimatizacija, vodovod, kanalizacija ter plinska tehnika), opravljanje tehničnega nadzora na objektih, tehnično svetovanje ter vodenje investicij izgradnje in izdelava projektov jeklenih konstrukcij.

### 2. Vizija vlagatelja:

Postati vodilno podjetje za izdelavo projektov jeklenih konstrukcij in strojnih instalacij za Koroško ter Avstrijsko Koroško.

**3. Strategija razvoja, poslovni načrt ali drug strateški dokument, ki vsebuje načrt razvoja zaposlenih** (navedite naziv akta, ki vsebuje strateške usmeritve z načrtom razvoja ali plana izobraževanja in usposabljanja zaposlenih, za katero obdobje je sprejet, datum potrditve in naziv organa, ki je akt potrdil oziroma ustrezno obkrožite):

- a) DA, imamo sprejet naslednji strateški dokument \_\_\_\_\_, sprejet za obdobje \_\_\_\_\_, potrjen dne \_\_\_\_\_ s strani \_\_\_\_\_. V tem strateškem dokumentu je zapisan tudi načrt razvoja zaposlenih oz. plan izobraževanja in/ali usposabljanja zaposlenih.
- b) NE, strateškega dokumenta, ki bi vseboval načrt razvoja kadrov, nimamo

**4. Program usposabljanj** (navedite program usposabljanj, ki ga načrtujete v naslednjih treh mesecih in katerega podlaga je prijava na javni razpis – program mora vsebovati naziv usposabljanja, število ur in število zaposlenih oseb, ki bodo vključeni v posamezno usposabljanje):

Ob ustanovitvi podjetja je bila glavna dejavnost špedicija, v zadnjih letih (po vstopu Slovenije v EU) pa je večji poudarek na inženiringu in projektiranju strojnih instalacij in jeklenih konstrukcij. V času gospodarske krize vidimo priložnost, da se zaradi upada gospodarske aktivnosti in s tem tudi upada povpraševanja po naših storitvah, posvetimo usposabljanju novih naprednih tehnologij in nove programske opreme. To bo podjetju omogočilo večjo ponudbo strokovno zahtevnejših projektov in učinkovitejše rešitve projektov. Podjetje v raznih usposabljanjih in izobraževanjih vidi možnost za hitrejši tehnološki razvoj, ter tudi osebni razvoj zaposlenih v podjetju.

Naše podjetje je v preteklih letih pridobilo zelo velik delež projektiranja projektov, ki se na Koroškem izvajajo, zato je podjetje na trgu zelo konkurenčno in zelo dobro uveljavljeno. Kot reference naj navedemo le nekaj večjih projektov pri katerih smo sodelovali, oziroma smo bili projektanti ali izvajali nadzor nad izvedbenimi deli: Strojne instalacije v Domu starostnikov Radlje ob Dravi, pri gradnji nove bolnišnice v Slovenj Gradcu – trenutno v izvajanju, v osnovni šoli Ravne na Koroškem, načrtovanje plinovoda Ravnah na Koroškem, Muti ter Črni na Koroškem.

V prihodnje imamo na področju projektive in inženiringa velike cilje širitve naše dejavnosti v širši gospodarski prostor in večja ponudba naših storitev. Le to pa je s potrebnimi znanji in ambicijami zaposlenih lahko že v krajšem času dosegljivo. V nadaljevanju smo pripravili načrte za prihodnja usposabljanja zaposlenih in s tem tehnološki razvoj podjetja. Z nekaterimi usposabljanji smo v podjetju že pričeli, vendar zaradi visokih ciljev na ravni izobraževanj in usposabljanj predvidevamo, da bodo le-ta potekala okoli dve leti.

## **1. Teme s področja informacijsko – komunikacijske tehnologije:**

### **a) Program usposabljanja na področju računalništva**

Programska oprema: AutoCAD, Pro Stahl, ESA Prima Win

Na tem področju načrtujemo najbolj specifična in najpomembnejša usposabljanja za naše podjetje. Programsko opremo za zgoraj navedene programe smo že kupili, zaposleni pa se usposabljanj še niso udeležili. Usposabljanja za podjetje predstavljajo velike izdatke, so pa zelo pomembna in kvalitetna. Potekajo v manjših skupinah, večinoma v tujini. Pričakujemo, da bomo s pomočjo novo pridobljenega znanja in programske opreme lahko projekte izvajali hitreje in bolj učinkovito, sprejemali zahtevnejša in obširnejša naročila, za kar si podjetje tudi prizadeva v prihodnosti. Nova programska oprema in dobra usposobljenost zaposlenih v zvezi z njimi, bo pripomoglo tudi k temu, da bomo lahko sprejemali naročila v tujini, saj vidimo priložnosti in nove izzive v širšem gospodarskem območju. Lega podjetja je zelo blizu meje z Avstrijo, zato so naši cilji v zvezi s širitvijo na tuje trge lahko dokaj hitro dosegljivi. En zaposleni je sicer sam že začel z delom na programu ESA Prima Win, zato bo osnovno usposabljanje drugega diplomiranega inženirja strojništva v podjetju potekalo znotraj podjetja. Oba pa se bosta udeležila poglobljenega usposabljanja v tujini.

### **b) Program na področju računalništva**

Programska oprema: Microsoft Office Excel, Microsoft Office Word, Microsoft Office Power Point, Microsoft Office Access

Na tem področju se bodo izobraževali predvsem zaposleni v špediciji za usposabljanje za pomoč pri inženiringu in projektivi. Ko bodo imeli zaposleni

poglobljeno znanje teh programov, bi pomoč pri pripravi projektov potekala hitreje in natančneje. Predvsem je to zelo pomembno pri večjih projektih, ki vsebujejo ogromno dodatnih izračunov, preglednic in ostalega dodatnega gradiva. Zaposleni sicer te programe vsakodnevno uporabljajo, vendar je dodatno usposabljanje na tem področju zelo pomembno, saj imajo zaposleni le osnovno znanje te programske opreme, za pravilno in učinkovito uporabo le-teh pa potrebujejo obširnejše usposabljanje.

c) Program usposabljanja na področju računovodstva in špedicije

Tečaji o davkih DDV, potnih nalogih, knjiženjih, ter usposabljanje v zvezi s programi za carinjenje blaga

Večinoma računovodske storitve v podjetju opravlja računovodski servis, z novo pridobljenim znanjem pa bomo sami prevzeli del nalog, ki jih za nas opravljajo. Pri tem nam je zelo pomembno usposabljanje na področju različnih računovodskih predpisov. S prevzemom del v računovodstvu, bomo na tekočem delovanju podjetja znižali stroške, zato bomo lahko več sredstev namenili v tehnološki razvoj in širjenje podjetja.

**2. Teme s področja ekologije, varovanja okolja in ravnanja z nevarnimi odpadki:**

- a) Program za usposabljanje na področju varovanja zdravja in varstva pri delu
- b) Programi na področju požarne varnosti v stavbah

Na teh področjih se trenutno že usposabljam in izobražujem za pridobitev znanj za projektiranje objektov z ekološko sprejemljivejšimi materiali. Predvsem področja ogrevanja – toplotne črpalke, kotlovnice na biomaso, geotermalne sonde in sončni kolektorji. Vse te produkte v naših projektih, v sodelovanju s ponudniki različnih okolju prijaznejših naprav, že ponujamo in pri našem delu poudarjamo varnost okolja. Zato se bomo na tem področju udeleževali čim več usposabljanj, saj lahko pri našem delu v veliki meri pripomoremo k manjšemu onesnaženju okolja z dobrimi tehnološkimi rešitvami.

**3. Teme s področja pridobitve certifikatov:**

- a) Usposabljanja za pridobitev različnih ECDL spričeval (Word, Excel, AutoCAD, ...)

Ta usposabljanja bo posredno pripomogla k temu, da bomo imeli v prihodnosti možnost pridobivanja raznih certifikatov.

**4. Teme s področja komunikacijsko lingvističnih veščin:**

a) Programi jezikovnih usposabljanj: Angleški in nemški jezik

V našem podjetju vidimo zelo veliko potrebo po intenzivnih in kvalitetnih jezikovnih tečajih. Zaradi vizije širjenja podjetja tudi na mednarodni trg, je kvalitetno in poglobljeno znanje jezikov predpogoj. Ta znanja bodo omogočila boljšo komunikacijo z bodočimi poslovnimi partnerji, večjo samozavest zaposlenih v različnih situacijah na trgu in boljše razumevanje vseh novih programskih orodij, ki so večinoma v tujem jeziku. Dobro znanje tujih jezikov bi vsakemu zaposlenemu doprineslo tudi k boljšemu osebnostnemu razvoju. V podjetju smo morali v preteklosti kakšen projekt zaradi neznanja oziroma slabega znanja jezikov tudi prepustiti drugim izvajalcem, v prihodnosti pa se bomo takšnih projektov lotevali kot velik izziv, z vedno manj ovirami pri neznanju jezikov.

b) Programi s področja komunikacijskih veščin

Na tem področju se želimo izpopolnit v komunikacijskih veščinah. Predvsem so pri našem delu zelo pomembna pogajanja s poslovnimi partnerji, vodenje projektov, dobra komunikacija znotraj podjetja, ter osebna rast vsakega zaposlenega v podjetju, ki pa je mogoča le z dobrim znanjem komunikacije še posebej s strani vodstvenih delavcev. Komunikacijske veščine so še posebej pomembne, saj se vsi zaposleni vsakodnevno srečujejo z različnimi strankami.

## **5. Teme s področja trajnostnega razvoja:**

Usposabljanje na področju osebne rasti: Programi za dvigovanje samozavesti

Še posebej zaradi majhnosti podjetja je komunikacija in osebna rast temelj za trajnostni razvoj. Vsem zaposlenim želimo omogočiti izpopolnjevanje in rast tudi na osebni ravni, saj to pripomore k boljšemu sodelovanju med zaposlenimi, omogočeno pa je prijetnejše delovno okolje. Vseh projektov se zaposleni lotevajo z optimističnimi pričakovanji in vedno novimi izzivi, rezultat tega pa so vrhunske rešitve marsikaterih težav, ki se v projektih in njihovem izvajanju lahko pojavijo.

<b>Zaporedna številka programa</b>	<b>Program</b>	<b>Število ur</b>	<b>Število zaposlenih udeleženi v programu</b>
1.	Program usposabljanja na področju računalništva – AutoCAD, ProStahl,...	456	2
2.	Program na področju računalništva – Excel, Word,...	128	3
3.	Program usposabljanja na področju računovodstva in špedicije	40	1
4.	Program za usposabljanje na področju varovanja zdravja in varstva pri delu	32	4
5.	Programi na področju požarne varnosti v stavbah	16	1
6.	Programi različnih jezikovnih usposabljanj – Angleški in nemški jezik	384	3
7.	Programi s področja komunikacijskih veščin	102	2
8.	Programi na področju osebne rasti	40	1
	<b>SKUPAJ</b>	<b>1198</b>	

#### 4.3.PODATKI ZA OCENJEVANJE PO MERILIH

##### 4.3.1. Delež oseb, vključenih v programe usposabljanja glede na število zaposlenih pri vlagatelju

a) Število vseh zaposlenih pri vlagatelju na dan 31.01.2009:	4
b) Število zaposlenih oseb vključenih v programe usposabljanja v okviru prijavljenega projekta:	4
c) Delež vključenih v programe usposabljanja:	100%

delež bo izračunan po formuli ( $= b \times 100 / a$ )

##### 4.3.2. Delež izvajanja ur usposabljanja s strani notranjih izvajalcev usposabljanja, glede na število vseh ur usposabljanja v programih

a) Predvideno število vseh ur usposabljanja v okviru projekta:	1198 ur
b) Število ur, ki jih bodo izvedle osebe zaposlene pri vlagatelju:	80 ur
c) Število ur, ki jih bo izvedel zunanji izvajalec pri vlagatelju:	1118 ur
d) Delež izvajanja ur usposabljanja s strani notranjih izvajalcev usposabljanj, glede na število vseh ur usposabljanja v programih:	0,06%

delež bo izračunan po formuli ( $= b \times 100/a$ ):

##### 4.3.3. Vključitev informiranja oziroma usposabljanja s področja informacijsko - komunikacijske tehnologije

Navedite ali bo prijavljen projekt usposabljanja vključeval informacije oziroma usposabljanja s področja informacijsko - komunikacijske tehnologije (ustrezno obkrožite).

1. **NE** - prijavljen projekt ne bo vključeval informacij in usposabljanj s področja informacijsko - komunikacijske tehnologije
2. **DA, posredno** - Projekt usposabljanja ne bo vključeval usposabljanj s področja informacijsko - komunikacijske tehnologije, vključeval pa bo posredne informacije o informacijsko - komunikacijski tehnologiji
3. **DA - Projekt usposabljanja bo vključeval neposredne informacije v obliki konkretnega usposabljanja s področja informacijsko - komunikacijske tehnologije.**

Šteje se, da projekt usposabljanja vključuje informacije oziroma usposabljanja s področja informacijske družbe – komunikacijske tehnologije v kolikor bodo programi izobraževanja in usposabljanja doprinesli k širjenju znanja o informacijski tehnologiji, v obliki povečevanja zavesti o potencialih informacijsko-komunikacijske tehnologije, številu uporabnikov, posredovanju informacij in razvoju novih oblik programov, ki izrabljajo možnosti informacijsko-komunikacijske tehnologije.

#### **4.3.4. Vključitev v usposabljanja tem s področja ekologije, varstva okolja in ravnanja z nevarnimi odpadki**

Navedite ali bo prijavljen projekt usposabljanja vključeval informacije oziroma usposabljanja s področja trajnostnega razvoja (ustrezno obkrožite).

1. **NE** - prijavljen projekt ne bo vključeval informacij in usposabljanj s področja ekologije, varstva okolja in ravnanja z nevarnimi odpadki
2. **DA, posredno** - Projekt usposabljanja ne bo vključeval usposabljanj s področja trajnostnega razvoja, vključeval pa bo posredne informacije s področja ekologije, varstva okolja in ravnanja z nevarnimi odpadki
3. **DA - Projekt usposabljanja bo vključeval neposredne informacije v obliki konkretnega usposabljanja s področja ekologije, varstva okolja in ravnanja z nevarnimi odpadki .**

Šteje se, da projekt usposabljanja vključuje informacije oziroma usposabljanja s področja ekologije, varstva narave, če bodo v programih usposabljanja upoštevani standardi varstva okolja in narave, poznavanje novih materialov, delovnih postopkov, strojev, da se bo ob enaki meri upoštevalo potrebe in interese človeka in narave oz. okolja ter če bo dvigovalo zavest o takšnem razvoju, ki bo zagotovil kvalitetne življenjske pogoje tudi za prihodnje generacije.

#### **4.3.5. Vključitev v usposabljanja tem s področja pridobitve certifikatov (ISO oz. domači ali drugi mednarodni standardi)**

Navedite ali bo prijavljen projekt usposabljanja vključeval informacije oziroma usposabljanja s področja pridobitve certifikatov (ISO ali drugi mednarodni) (ustrezno obkrožite).

1. **NE** - prijavljen projekt ne bo vključeval informacij in usposabljanj s področja pridobitve certifikatov (ISO oz. domači ali drugi mednarodni standardi)
2. **DA, posredno - Projekt usposabljanja ne bo vključeval usposabljanj s področja trajnostnega razvoja, vključeval pa bo posredne informacije s področja pridobitve certifikatov (ISO oz. drugi domači ali mednarodni standardi)**
3. **DA** - Projekt usposabljanja bo vključeval neposredne informacije v obliki konkretnega usposabljanja s področja pridobitve certifikatov (ISO oz. drugi domači ali mednarodni standardi).

Šteje se, da projekt usposabljanja vključuje informacije oziroma usposabljanja s področja pridobitve certifikatov (ISO, SIQ in drugih mednarodnih certifikatov), če bodo v programih usposabljanja upoštevane vsebine za prenos znanj potrebnih za notranje presojevalce, znanj za pridobitev certifikatov ISO, SIQ....

#### **4.3.6. Vključitev v usposabljanja tem s področja komunikacijsko lingvističnih veščin**

Navedite ali bo prijavljen projekt usposabljanja vključeval informacije oziroma usposabljanja s področja komunikacijsko lingvističnih veščin (ustrezno obkrožite).

1. **NE** - prijavljen projekt ne bo vključeval informacij in usposabljanj s področja komunikacijsko lingvističnih veščin
2. **DA, posredno** - Projekt usposabljanja ne bo vključeval usposabljanj s področja komunikacijsko lingvističnih veščin, vključeval pa bo posredne informacije s področja komunikacijsko lingvističnih veščin



**3. DA - Projekt usposabljanja bo vključeval neposredne informacije v obliki konkretnega usposabljanja s področja komunikacijsko lingvističnih veščin.**

Šteje se, da projekt usposabljanja vključuje informacije oziroma usposabljanja s področja komunikacijskih veščin, če bodo v programih usposabljanja upoštevane vsebine za izboljšanje komunikacijskih veščin, kot so pogajanja, vodenje sestankov, timsko delo, jezikovna usposabljanja. Šteje se, da projekt usposabljanja vključuje informacije oziroma usposabljanja s področja lingvističnih veščin, če bodo v programih usposabljanja upoštevane vsebine za izboljšanje znanja tujih jezikov ali veščin poslovne komunikacije v tujem jeziku.

**4.3.7. Vključitev informiranja oziroma usposabljanja s področja trajnostnega razvoja**

Navedite ali bo prijavljen projekt usposabljanja vključeval informacije oziroma usposabljanja s področja trajnostnega razvoja (ustrezno obkrožite).

1. **NE** - prijavljen projekt ne bo vključeval informacij in usposabljanj s področja trajnostnega razvoja
2. **DA, posredno** - Projekt usposabljanja ne bo vključeval usposabljanj s področja trajnostnega razvoja, vključeval pa bo posredne informacije s področja trajnostnega razvoja
3. **DA - Projekt usposabljanja bo vključeval neposredne informacije v obliki konkretnega usposabljanja s področja trajnostnega razvoja.**

Šteje se, da projekt usposabljanja vključuje informacije oziroma usposabljanja s področja trajnostnega razvoja, če bodo v programih usposabljanja upoštevani standardi demokratične komunikacije, socialne pravičnosti in ekonomskih interesov, če bo usposabljanje prispevalo k dvigovanju zavesti o razvoju družbe, ki v enaki meri upošteva potrebe in interese človeka in narave (n.pr. znanje defenzivne vožnje) če bo dvigovalo zavest o takšnem razvoju, ki bo zagotovil kvalitetne življenjske pogoje tudi za prihodnje generacije.

**4.4.PODATKI O PROJEKTU USPOSABLJANJA****4.4.1. SKUPNI PODATKI o projektu usposabljanja**

Vrsta aktivnosti / Stroški za uveljavljanje	Celotni upravičeni stroški (v EUR)
<b>I. Programi usposabljanja za leto 2009</b>	
- zunanji izvajalci	
- notranji izvajalci	
<b>II. Programi usposabljanja za leto 2010</b>	
- zunanji izvajalci	
- notranji izvajalci	
<b>SKUPAJ</b>	

#### 4.4.2. PROGRAMI USPOSABLJANJA ZA LETO 2009

a) Izjavljamo, da bomo v obdobju upravičenosti (1.3.2009 – 15.9.2009) v programe usposabljanja vključili naslednje število zaposlenih oseb v našem podjetju \_\_\_\_11\_\_\_\_.

*Navedite število vključitev, ki se bodo realizirala v obdobju upravičenosti. V kolikor bo posamezna oseba vključena npr. v tri različne programe usposabljanja, šteje tri vključitve.*

b) Izjavljamo, da bodo programe usposabljanja izvedle zunanje organizacije, ki so registrirani za opravljanje tovrstne dejavnosti v Sloveniji oziroma v skladu z zakonodajo države, kjer se program usposabljanja izvaja.

c) Izjavljamo, da bodo programe usposabljanja izvedli zaposleni delavci našega podjetja, ki so strokovno primerni za izobraževalno ali svetovalno dejavnost v Sloveniji oziroma v skladu z zakonodajo države, kjer se program usposabljanja izvaja.

---

#### **Izpolni imenovana strokovna komisija na Zavodu RS za zaposlovanje**

Programi izobraževanja in usposabljanja so odobreni v višini:

<b>Program</b>	<b>Število izvedb</b>	<b>Število ur skupaj</b>	<b>Zunanji izvajalec (ur)</b>	<b>Notranji izvajalec (ur)</b>	<b>SKUPAJ sredstva v EUR</b>
<b>Tema:</b>					
<b>Tema:</b>					
<b>Tema:</b>					
<b>Tema:</b>					
<b>Tema:</b>					
<b>Tema:</b>					
<b>Tema:</b>					
<b>Tema:</b>					
<b>Tema:</b>					
<b>Tema:</b>					

*Podpisi članov strokovne komisije:*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

#### 4.4.3. PROGRAMI USPOSABLJANJA ZA LETO 2010

a) Izjavljamo, da bomo v obdobju upravičenosti (1.10.2009 – 15.9.2010) v programe usposabljanja vključili naslednje število zaposlenih oseb v našem podjetju \_\_\_\_8\_\_\_\_.

*Navedite število vključitev, ki se bodo realizirala v obdobju upravičenosti. V kolikor bo posamezna oseba vključena npr. v tri različne programe usposabljanja, štejte tri vključitve.*

b) Izjavljamo, da bodo programe usposabljanja izvedle zunanje organizacije, ki so registrirani za opravljanje tovrstne dejavnosti v Sloveniji oziroma v skladu z zakonodajo države, kjer se program usposabljanja izvaja.

c) Izjavljamo, da bodo programe usposabljanja izvedli zaposleni delavci našega podjetja, ki so strokovno primerni za izobraževalno ali svetovalno dejavnost v Sloveniji oziroma v skladu z zakonodajo države, kjer se program usposabljanja izvaja.

---

#### Izpolni imenovana strokovna komisija na Zavodu RS za zaposlovanje

Programi izobraževanja in usposabljanja so odobreni v višini:

Program	Število izvedb	Število ur skupaj	Zunanji izvajalec (ur)	Notranji izvajalec (ur)	SKUPAJ sredstva v EUR
Tema:					
Tema:					
Tema:					
Tema:					
Tema:					
Tema:					
Tema:					
Tema:					

<b>Tema:</b>					
--------------	--	--	--	--	--

*Podpisi članov strokovne komisije:*

_____	_____
_____	_____
_____	_____

#### **PRILOGA 4: Primer izjave o izpolnjevanju pogojev**



MINISTRSTVO ZA DELO,  
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE  
DIREKTORAT ZA TRG DELA IN  
ZAPOSLOVANJE

www.mddsz.gov.si, e: gp.mddsz@gov.si  
Kotnikova 5, 1000 Ljubljana, t: 01 369 76 04, f: 01 369 76 69



## V. IZJAVA

### IZJAVA

Gospodarska družba/ samostojni podjetnik (vlagatelj)

.....

Odgovorna oseba.....

Izjavljamo, da se strinjamo in sprejemamo vse pogoje, ki so navedeni v javnem razpisu in v razpisni dokumentaciji.

Prav tako, pod kazensko in materialno odgovornostjo izjavljamo (ustrezno obkrožite):

1.	da smo registrirani po Zakonu o gospodarskih družbah	DA	NE
2.	da nismo v postopku prisilne poravnave, stečajnem postopku ali likvidacijskem postopku oziroma nismo v postopku prenehanja samostojne dejavnosti	DA	NE
3.	da nismo prejemniki državne pomoči v skladu z Zakonom o pomoči za reševanje in prestrukturiranje gospodarskih družb v težavah (Ur.l. RS št. 31/07)	DA	NE
4.	da za projekt, za katerega podajamo vlogo na javni razpis za sofinanciranje usposabljanj za večjo zaposljivost 2009 - 2010, nismo pridobili oz. nismo v postopku pridobivanja pomoči iz drugih sredstev državnega ali lokalnega proračuna ali iz sredstev Evropske unije	DA	NE
5.	da v zadnjih dveh proračunskih letih in v tekočem proračunskem letu celoten znesek prejete pomoči po pravilu de minimis, ne bo presegal 200.000,00 EUR oz. 100.000 EUR (v primeru podjetij, ki delujejo v cestnoprometnem sektorju) ter da za iste upravičene stroške ne prejemamo pomoči po drugih predpisih oz., da s predvidenim zneskom pomoči de minimis, niso presežene predpisane intenzivnosti	DA	NE
6.	da imamo izdelano in sprejeto razvojno strategijo podjetja oziroma drug soroden razvojni dokument, ki vključuje načrt razvoja oz plan izobraževanja in usposabljanja zaposlenih	DA	NE
7.	da so vse navedbe, ki smo jih podali v tej vlogi resnične in da ustrezajo dejanskemu stanju	DA	NE
8.	da za namen javnega razpisa za sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost 2009-2010, dovoljujemo Zavodu RS za zaposlovanje pridobitev podatkov od 1. do 5. točke te izjave iz uradnih evidenc	DA	NE

Kraj in datum:  
osebe:

Žig:

Ime in priimek ter podpis odgovorne

## PRILOGA 5: Pogodba o sofinanciranju projekta usposabljanja zaposlenih za večjo zaposljivost 2009-2010



REPUBLIKA SLOVENIJA

MINISTRSTVO ZA DELO,  
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE  
DIREKTORAT ZA TRG DELA IN  
ZAPOSLOVANJE

www.mddez.gov.si | e: gm.mddez@gov.si



Zavod Republike Slovenije  
za zaposlovanje

---

### VI. VZOREC POGODBE

---

**ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE**, Rožna dolina, cesta IX/6, 1000 Ljubljana, »kot upravičenec«, ki ga zastopa generalna direktorica Marija Poglajen (v nadaljnjem besedilu: **zavod**), matična št. 5300410, davčna št.16669762

in

**NAZIV IN NASLOV UPRAVIČENCA**, »kot vlagatelj«, ki ga zastopa XXXXXXXXXXXX, matična št. XXXXXXXXXXXXXX, davčna št. XXXXXXXXXXXX, transakcijski račun: številka računa in naslov banke (v nadaljnjem besedilu: **vlagatelj**)

na podlagi:

Na podlagi Zakona o izvrševanju proračunov RS za leti 2008 in 2009 (Ur. l. RS, št. 114/07, 58/08-ZZdrS-E, 109/08 – ZJF-D), Zakona o javnih financah (Ur. l. RS, št. 79/99, 124/00, 79/01, 30/02, 56/02-ZJU, 127/06-ZJZP, 14/07-ZSPDPO in 109/08), Proračuna Republike Slovenije za leto 2009 (Ur. l. RS, št. 114/07), Pravilnika o postopkih za izvrševanje proračuna Republike Slovenije (Ur. l. RS, št. 50/07 in 61/08), Zakona o varstvu osebnih podatkov (Ur. l. RS, št. 94/07 – UPB1), Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. l. RS, št. 107/06 - UPB1, 114/06 – ZUTPG, 59/07 – ZŠtip (63/07-popr.), Pravilnika o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja (Ur. l. RS, št. 5/07 in 85/08), Programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007 – 2013 in Načrta izvedbe Programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2007 in 2008, ki ju je sprejela Vlada RS s sklepom, št. 11002-2/2006/4, (sprejet na 98. redni seji Vlade RS, 23.11.2006), Načrta izvedbe Programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2008 in 2009, ki ga je sprejela Vlada RS s sklepom, št. 11002-1/2008/3 (sprejet na 169. redni seji Vlade RS, 15.5.2008) in Spremembe Načrta izvedbe Programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2008 in 2009, ki jo je sprejela Vlada RS s sklepom, št. 11002-3/2008/2 (sprejet na 265. dopisni seji Vlade RS, 18.11.2008), Kataloga ukrepov aktivne politike zaposlovanja (objavljen na: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/programi.htm>), Zakon o spremljanju državne pomoči (Ur.l.RS, št. 37/04), Uredba o posredovanju podatkov in poročanju o dodeljevanju državnih pomočeh in pomočeh po pravilu »de-minimis« (Ur. l. RS, št. 61/04, 22/07),



skleneta

## POGODBO

### o sofinanciranju projekta usposabljanja zaposlenih za večjo zaposljivost 2009-2010

#### UVODNO DOLOČILO

##### 1. člen

Pogodbeni stranki ugotavljata, da:

- je vlagatelj izbran na podlagi javnega razpisa za sofinanciranje usposabljanja za večjo zaposljivost 2009 - 2010 (Uradni list RS, št. 14/09), ki ga je objavil zavod;
- da bo sofinanciranje projekta usposabljanja zaposlenih za večjo zaposljivost, ki je predmet te pogodbe sofinancirano iz sredstev državnega proračuna PP 4282 – Usposabljanje in izobraževanje; skladno z izvajanjem podaktivnosti 2.4.1 Usposabljanje za večjo zaposljivost 2009 – 2010, znotraj aktivnosti 2.4 Sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih za konkurenčnost in zaposljivost, ki je umeščen v drugi ukrep Aktivne politike zaposlovanja »Usposabljanje in izobraževanje« in Kataloga ukrepov APZ za 2009.
- da sofinanciranje projekta usposabljanja zaposlenih, ki je predmet te pogodbe predstavlja državno pomoč, po shemi *de minimis* »Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih«, št. M006-5022860-2008.

#### PREDMET POGODBE

##### 2. člen

Predmet pogodbe je sofinanciranje upravičenih stroškov projekta usposabljanja zaposlenih, ki ga je vlagatelj predložil na javni razpis iz 1. člena te pogodbe, zvišati raven usposobljenosti zaposlenih z namenom ohranjanja zaposlitev in preprečevanja prehoda neustrezno usposobljenih in / ali presežnih delavcev v odprto brezposelnost, izboljšati prilagodljivost zaposlenih, povečanje zaposlitvenih možnosti zaposlenih ter spodbujanje razvoja podjetij in upravičenih organizacij, in sicer:

- vključitev v programe usposabljanja – teme s področja \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- vključitev v programe usposabljanja – teme s področja \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- vključitev v programe usposabljanja – teme s področja \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- vključitev v programe usposabljanja – teme s področja \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. člen

Vlagatelj se s podpisom pogodbe zavezuje, da bo zagotovil strokovno in vestno izvedbo projekta, katerega sofinanciranje je predmet te pogodbe.

POGODBENA VREDNOST

4. člen

Celotna vrednost projekta usposabljanja, ki je upravičena do sofinanciranja je ocenjena na ..... EUR.

Zavod se zavezuje, da bo vlagatelju za izvedbo projekta usposabljanja iz proračunske postavke 4282 – Usposabljanje in izobraževanje sofinanciral vrednost projekta usposabljanja v skupnem znesku največ do.....EUR, in sicer za naslednje programe usposabljanja:

- do ..... EUR za ..... vključitev v programe usposabljanja – teme s področja  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- do ..... EUR za ..... vključitev v programe usposabljanja – teme s področja  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- do ..... EUR za ..... vključitev v programe usposabljanja – teme s področja  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- do ..... EUR za ..... vključitev v programe usposabljanja – teme s področja  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- do ..... EUR za ..... vključitev v programe usposabljanja – teme s področja  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Vlagatelj se zavezuje, da bo ostala sredstva za izvedbo projekta usposabljanja zagotovil sam iz lastnih virov.

Vlagatelj se tudi zavezuje, da bo za iste programe usposabljanja pridobil sredstva le iz enega javnega razpisa. Kršitev tega načela pomeni dvojno financiranje, kar pomeni nenamensko porabo sredstev in posledično vračilo dodeljenih sredstev.

#### 5. člen

Upravičeni stroški projekta usposabljanja iz 4. člena te pogodbe so:

1. stroški izvedbe programa usposabljanj zunanjega izvajalca,
2. stroški izvedbe notranjega programa usposabljanj.

Upravičeni stroški se bodo sofinancirali v skladu s potrjenim projektom usposabljanja na podlagi zahtevka za sofinanciranje, poročila ter dokazil o nastalih upravičenih stroških, ki bodo pripravljena v skladu z navodili za poročanje ter dokazovanje stroškov.

### OBVEZNOSTI VLAGATELJA

#### 6. člen

Vlagatelj se zavezuje, da:

1. bo v programe usposabljanja vključil svoje zaposlene v skladu s prijavo na razpis,
2. bo izvajal projekt usposabljanja v skladu s prijavljeno vsebino,
3. bo vodil evidenco udeležencev programov usposabljanja na listah prisotnosti,
4. bo zavodu posredoval dokazila predpisana v točki 2.2.2. razpisne dokumentacije,
5. bo zavod obveščal v primerih, ko morajo udeleženci, katerih program usposabljanja je bil sofinanciran, izvajalcu vračati sredstva programa,
6. bo zagotovil ločeno računovodsko spremljanje izdatkov in hrambo dokumentacije o vseh prejetih plačilih v zvezi s programom 10 let po zadnjem prejetem izplačilu,
7. bo zahtevek za sofinanciranje in poročilo pripravil v obliki, kot mu jo predpiše zavod, in posredoval druge, s strani zavoda zahtevane podatke, dokumente in pojasnila,
8. bo na zahtevo zavoda posredoval zavodu podatke o učinkih usposabljanja v 5-tih letih po zaključku projekta usposabljanja zaposlenih in
9. z izstavljenim zahtevkom ne bo prekoračil zgornje meje pomoči po pravilu »de minimis«, ki znaša v obdobju zadnjih treh proračunskih letih 200.000 EUR oz. 100.000 EUR (v primeru podjetij, ki delujejo v cestnoprometnem sektorju), ne glede na obliko ali namen pomoči.

### OBVEZNOSTI ZAVODA

#### 7. člen

Sredstva bo zavod nakazal vlagatelju na podlagi pravočasno prejetega zahtevka za sofinanciranje in potrditve naslednjih dokumentov:

- poročila o izvedeni aktivnosti posameznih programov usposabljanja v okviru prijavljenega projekta,
- dokazila o zaključku programov (v skladu z navedbami v 7. členu te pogodbe)
- dokazil o celotnih nastalih upravičenih stroških posamezne aktivnosti, ki so navedeni v točki 2.2.2. razpisne dokumentacije (predpisanih obrazcev; fotokopije računov, z oznako

»Fotokopija je enaka originalu«, z žigom ter s podpisom odgovorne osebe prejemnika in dokazil o plačilu oz. izplačilu).

V primeru, da zavod pri pregledu posredovanega zahtevka za sofinanciranje in na priloženih prilogah ugotovi pomanjkljivosti, pozove vlagatelja k dopolnitvi. Vlagatelj je dolžan dopolnjeni zahtevek z zahtevanimi prilogami posredovati zavodu v roku 8 dni od prejetega poziva zavoda k dopolnitvi zahtevka. V kolikor vlagatelj zavodu popravljenega zahtevka ne bo vrnil v tem roku, zavod zahtevanega zneska, do katerega bi bil vlagatelj sicer upravičen, ne bo poravnal.

Zavod bo uradno pravočasno prejeti zahtevek za sofinanciranje s prilogami poravnal v roku 30 dni od potrditve zahtevka s strani odgovorne osebe zavoda oziroma v skladu z veljavnim Zakonom o izvrševanju proračuna RS.

Zavod bo pridobljene podatke s strani vlagatelja uporabil izključno za namene tega javnega razpisa in jih varoval v skladu z veljavno zakonodajo.

Zavod bo o dodeljenih sredstvih pomoči po pravilu »de minimis« poročal Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, v roku 10 dni od dodelitve sredstev izvajalcu.

## ROK ZA IZVEDBO

### 8. člen

V okviru te pogodbe bodo sofinancirane aktivnosti, v skladu s potrjenim projektom usposabljanja na podlagi prijavnega obrazca, katerih začetek je med xx.xx.xxxx ter xx.xx.xxxx. Aktivnosti, ki so se začele pred datumom objave javnega razpisa, se lahko sofinancirajo samo v okviru potrjenega projekta, če so na dan objave javnega razpisa še v teku in hkrati ustrezajo pogojem razpisa. Rok za zaključek izvajanja aktivnosti je xx.xx.xxxx.

Vlagatelj mora zahtevek za sofinanciranje s prilogami za dokazovanje celotnih upravičenih stroškov posamezne aktivnosti v skladu s prijavnim obrazcem, ki mora biti pripravljen v skladu z Navodili za poročanje, ki se nahajajo na spletni strani, Zavod RS za zaposlovanje posredovati zavodu najkasneje 15 dni po zaključenem usposabljanju. sicer zavod zahtevanega zneska ne bo poravnal.

Vlagatelj bo o izvedenih aktivnostih poročal tudi preko interneta na način, kot ga predpiše zavod.

Do roka za poročanje bo vlagatelj poročal:

- o programih usposabljanja z dokazili o celotnih nastalih upravičenih stroških (predpisanih obrazcev; fotokopije računov, z oznako »Fotokopija je enaka originalu«, z žigom ter s podpisom odgovorne osebe prejemnika in dokazil o plačilu oz. izplačilu) ter s potrdilom oz. dokazilom o zaključku programa;

## NADZOR NAD IZVEDBO

### 9. člen

Vlagatelj soglaša, da bo omogočil tehnični, administrativni in finančni nadzor nad izvajanjem projekta usposabljanja zaposlenih za večjo zaposljivost, katerega sofinanciranje je predmet te pogodbe. Nadzor se izvaja s strani pristojnih organov Republike Slovenije.

Vlagatelj se zavezuje, da bo nadzornim organom predložil vse dokumente, ki izkazujejo resničnost, pravilnost in skladnost upravičenih stroškov projekta izobraževanja in usposabljanja, katerega sofinanciranje je predmet te pogodbe.

V primerih nadzora na kraju samem bo vlagatelj omogočil vpogled v računalniške programe, listine in postopke v zvezi z izvajanjem projekta.

V primeru, da vlagatelj izvedbo dela programa s pogodbo prenese na zunanjega izvajalca, se zaveže v pogodbo z njim vnesti klavzulo, s katero bo zunanji izvajalec zavezan pristati na enako kontrolo, kot je za vlagatelja navedena v tem členu.

#### 10. člen

Sredstva, izplačana na podlagi te pogodbe so strogo namenska in jih sme vlagatelj uporabiti izključno za izvajanje projekta usposabljanja in izobraževanja svojih zaposlenih, katerega sofinanciranje je predmet te pogodbe.

Za nenamensko porabo sredstev se šteje, če vlagatelj navaja lažne ali netočne podatke, podatke ponareja ali jih namenoma izpusti.

V primeru nenamenske porabe sredstev je vlagatelj dolžan zavodu na podračun EZR v roku 30 dni od prejema poziva za vračilo vrniti vsa ali del prejetih sredstev skupaj z obrestmi, ki so obračunane v višini polovice zakonitih zamudnih obresti, od dneva nakazila do dneva vračila sredstev. V primeru zamude pri vračilu sredstev se obračuna zakonite zamudne obresti od prvega dneva zamude obveznosti vračila do dneva vračila.

#### 11. člen

Šteje se, da je vlagatelj kršil pogodbeno določila, če:

- ni izpolnil obveznosti iz 4. ali 5. alineje 6. člena te pogodbe,
- preprečuje, ovira ali zavira nadzor nad izvajanjem pogodbenih obveznosti bodisi glede vpogleda v celotno dokumentacijo bodisi glede obiskov na kraju samem.

V primeru ugotovljenih kršitev zavod z dopisom določi izvajalcu rok za odpravo kršitev. Če vlagatelj kršitev v postavljenem roku ne odpravi, je dolžan zavodu v roku 3 dni brez poziva plačati pogodbeno kazen v višini 400 EUR, zavod pa mu določi dodatni rok za izpolnitev obveznosti. Če v dodatnem roku vlagatelj kršitev ne odpravi, je dolžan zavodu v roku 3 dni brez poziva plačati pogodbeno kazen v višini 800 EUR.

Zahtevek za plačilo pogodbene kazni zaradi kršitev, navedenih v tem členu, ne vpliva na pravico zavoda zahtevati vračilo sredstev zaradi nenamenske porabe sredstev.

#### 12. člen

Pogodbeni stranki soglašata, da ima zavod pravico spremljati, preverjati in nadzorovati izvajanje pogodbenih obveznosti. V primeru nenamenske porabe sredstev oziroma v primeru, da vlagatelj v postavljenem roku ne odpravi ugotovljenih kršitev, ima zavod pravico odstopiti od pogodbe.

#### 13. člen

Skrbnik pogodbe s strani zavoda je mag. Erik Kos in s strani vlagatelja .....

### PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

#### 14. člen

Vse morebitne dopolnitve in spremembe te pogodbe stranki določita z aneksom k tej pogodbi.

#### 15. člen

V primeru spora bosta pogodbeni stranki poskušali doseči sporazum, v nasprotnem primeru pa je za reševanje sporov pristojno sodišče v Ljubljani.

#### 16. člen

Pogodba je napisna v dveh enakih izvodih, od katerih prejme vsaka pogodbena stranka po en izvod.

#### 17. člen

Pogodba začne veljati z dnem podpisa odgovornih oseb obeh strank.

Pogodbo pripravil(a): Sabina Špehar

Št. Pogodbe: XXXXXXXXXXXX

Podpis pogodbenih strank:

Datum:

Vlagatelj

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Datum:

**Zavod RS za zaposlovanje**

Generalna direktorica

Marija Poglajen

## PRILOGA 6: Vzorec zahtevka za sofinanciranje



REPUBLIKA SLOVENIJA

MINISTRSTVO ZA DELO,  
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE  
DIREKTORAT ZA TRG DELA IN  
ZAPOSLOVANJE

www.mddsz.gov.si, e: gp.mddsz@gov.si  
Kotnikova 5, 1000 Ljubljana, t: 01 369 76 04, f: 01 369 76 69



Zavod Republike Slovenije  
za zaposlovanje

### VII. VZOREC ZAHTEVKA ZA SOFINANCIRANJE

Zahtevek za sofinanciranje za obdobje od xx.xx.xxxx do xx.xx.xxxx

Kraj in datum:

gospodarska družba/samostojni podjetnik:

ID šte. za DDV:

matična številka:

transakcijski račun:

banka:

odgovorna oseba:

Zavod RS za zaposlovanje

Rožna dolina, cesta IX/6

1000 Ljubljana

ID šte. za DDV: SI16669762

matična številka:

številka pogodbe:

ZADEVA: ZAHTEVEK ZA SOFINANCIRANJE

V skladu s pogodbo in predloženo dokumentacijo o izvajanju projekta usposabljanja zaposlenih v okviru javnega razpisa za sofinanciranje Usposabljanja za večjo zaposljivost 2009 – 2010«, izstavljamo

zahtevek za sofinanciranje v skupni višini \_\_\_\_\_ EUR.

Žig

Podpis odgovorne osebe