



## JAVNO POVABILO: Usposabljanje na delovnem mestu – mladi 2019

### NAJPOGOSTEJŠA VPRAŠANJA IN ODGOVORI

Objavljamo samo odgovore na vprašanja, ki še niso bila zastavljena. Na ponavljajoča vprašanja odgovarjamo po e-mailu, a jih ponovno ne objavljamo.

**Objavljeno 24. 01. 2019**

**1. Smo delodajalec iz gostinstva. Naši zaposleni morajo delati tudi ob nedeljah in praznikih. Ali lahko oseba, ki jo usposabljam, dela v času kot ostali redno zaposleni?**

**Odgovor:** Odgovor je ne. Usposabljanje ni redna zaposlitev, temveč se osebo usposablja za delo. Izvaja se lahko največ 5 dni v tednu (praviloma 8 ur dnevno), med 6. in 22. uro. Če je med tednom praznik, traja usposabljanje v tem tednu največ 4 dni. V primeru, da je sobota delovni dan, mora biti oseba prosta drug dan v tednu. Usposabljanje se ne sme izvajati ob nedeljah in praznikih. Če delodajalec - izvajalec usposabljanja tega ne upošteva, bo Zavod terjal plačilo pogodbene kazni v višini stroškov, ki so nastali zaradi prekoračitve mesečne kvote ur usposabljanja ali izvajanja usposabljanja ob nedeljah in praznikih, ki bodo izplačani udeležencu. Še posebej pa opozarjamo na to, da Zavod zahtevka za plačilo (eRačuna) v tem primeru do plačila pogodbene kazni ne bo izplačal.

**2. Prejeli smo obvestilo, da smo izvedli premajhno število ur mentorstva ter da boste »ravnali v skladu s 13. členom pogodbe in ugotovljeno neizpolnjevanje obveznosti, ki se nanaša na vsebino programa, upoštevali pri nadaljnjem izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja oziroma pri nadaljnji obravnavi ponudb, prejetih na javna povabila Zavoda«. Kaj konkretno to pomeni za nas?**

**Odgovor:** Minimalno število ur mentorstva je predpisano tako v javnem povabilu kot tudi med pogodbenimi obveznostmi delodajalca. Namen programa je, da se vključena oseba usposobi po predlaganem in potrjenem programu usposabljanja, in sicer pod strokovnim vodstvom mentorja. Zagotavljanje ustreznega mentorstva je nujen pogoj za izvedbo usposabljanja, saj brez njega namena programa ni mogoče doseči. V primeru, ko je iz posredovanih list prisotnosti razvidno, da mentorstvo ni bilo opravljeno niti v minimalnem predpisanem obsegu, delodajalca obvestimo, da ga bomo obravnavali kot vsebinskega kršitelja. Kadar iz trenutno opravljenih mentorskih ur ocenimo, da bi v nadaljevanju usposabljanja morda lahko prišlo do vsebinske kršitve, delodajalca predhodno opomnimo na zahtevo, da mora v primeru 2 - mesečnega usposabljanja opraviti najmanj 60 ur mentorstva in v primeru 3 - Vaša vprašanja lahko posredujete skrbnici programa Dragomili Šeško ([dragomila.sesko@ess.gov.si](mailto:dragomila.sesko@ess.gov.si)).

mesečnega najmanj 90 mentorskih ur za vključenega udeleženca. Če je program že zaključen in kršitve ni več mogoče odpraviti, takšen delodajalec prejme obvestilo, da je vsebinski kršitelj. To pomeni, da ne bo mogel uspešno kandidirati na isto ali druga javna povabila Zavoda, in sicer toliko časa, kot je to med pogoji za kandidiranje navedeno pri posameznem javnem povabilu. V nekaterih primerih gre za dve, v drugih pa za eno letno prepoved sodelovanja na javnih povabilih, ki jih objavlja Zavod.

**3. Zanima me, kako se razlaga definicija prisotnosti v času usposabljanja; ali se zahteva fizična prisotnost v prostorih delodajalca ali je dopustna oddaljena prisotnost v smislu dela na daljavo, torej v prostorih, ki jih izbere brezposelna oseba?**

**V času digitalnih rešitev, ki smo mu priča in koncentraciji visokotehnoloških podjetij v osrednji Sloveniji smo potencialni kandidati iz vzhodne regije (Prekmurja) zaradi fizične oddaljenosti prikrajšani, da bi uspeli na takšnem razpisu. Četudi bi v nadaljevanju delovni proces potekal na prav tak oddaljeni način oz. v zelo specifični panogi IT, kjer je to vsakodnevna praksa, to sploh v današnji dobi ne bi smel biti izključujoči faktor.**

**Odgovor:** Program usposabljanja na delovnem mestu se v skladu z določili javnega povabila »izvaja pri delodajalcu, morebitno delo od doma ni dovoljeno«. Dikcija povabila je glede tega nedvoumna. Že sam naziv programa se glasi »na delovnem mestu«, takšno tolmačenje usposabljanja pa izhaja tudi iz namena in ciljev programa. Prisotnost v programu torej pomeni prisotnost v prostorih delodajalca. Delodajalec vključeni osebi zagotovi mentorja, ki jo spremlja in usposablja v delovnem procesu. Pri tem se predpostavlja, da oseba dela z delovnimi sredstvi in v prostorih delodajalca in ne morda na domačem računalniku v domači dnevni sobi.

IT tehnologija je morda res naravnana na fleksibilnejše oblike dela, kar pa ne izključuje, da se oseba ne bi mogla usposabljeti na sedežu delodajalca in v njegovih prostorih, v kolikor tak delodajalec odda ponudbo za izvajanje usposabljanja na delovnem mestu. Če ima delodajalec interes, lahko del dejavnosti organizira na lokaciji izven osrednje Slovenije, prav tako pa verjetno obstajajo IT podjetja tudi na lokacijah izven osrednje Slovenije.

Glede vključitve v program usposabljanja na delovnem mestu se morate posvetovati s svojim svetovalcem zaposlitve, ki vas v program napoti v skladu z vašim zaposlitvenim načrtom takrat, ko nek delodajalec odda ponudbo za izvedbo usposabljanja, v katerega bi bila vaša vključitev smiselna.

**4. Zanima nas, če lahko že v času usposabljanja kandidiramo na javno povabilo za trajno zaposlovanje mladih za istega kandidata?**

**Odgovor:** Programa Usposabljanje na delovnem mestu – mladi in Trajno zaposlovanje mladih se med seboj ne izključujeta. Svetovalec zaposlitve pa mora na osnovi podpisanega zaposlitvenega načrta ugotoviti, da je za dotično osebo takšna vključitev smiselna.

**5. Ali bi lahko bilo usposabljanje na delovnem mestu identično pripravništvu?**

**Odgovor:** Zavod za brezposelne osebe, ki so prijavljene v evidenci Zavoda, izvaja t.i. programe aktivne politike zaposlovanja, s katerimi spodbuja njihovo ponovno vključitev na trg dela.

Vaša vprašanja lahko posredujete skrbnici programa Dragomili Šeško ([dragomila.sesko@ess.gov.si](mailto:dragomila.sesko@ess.gov.si)).

Za izvajanje pripravništva ni aktivnega programa. Namen Programa usposabljanja na delovnem mestu je usposabljanje in ni namenjen izvajanju pripravništva. Ker usposabljanje traja le 2 ali 3 mesece, je že s tega vidika neprimeren kot nadomestilo za pripravništvo.

## **6. Ali delavca prijavimo z obrazcem M12?**

**Odgovor:** Ne, udeleženca za enkrat (ker še ni spremembe zakonodaje na področju zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja, po kateri bo kasneje za udeležence usposabljanja predvideno tudi zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni) zavarujete le za invalidnost in smrt, ki je posledica poškodbe pri delu.

Zavarovanje uredite na portalu eDavki na obrazcu REK-2 Obračun davčnih odtegljajev za dohodke po ZDoh-2, ki niso dohodki iz delovnega razmerja. Pri podatku 010 Vrsta dohodka vpišete šifro 1821. Če zavarovanje za invalidnost in smrt, ki je posledica poškodbe pri delu, plačujete za eno osebo, pri podatku 015a vnesete 0, pri podatku 015b pa 1, saj se plača le prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Višina mesečnega pavšalnega zneska se vpiše pod točko III Prispevki za socialno varnost, 221 Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v breme delodajalca. Od 1. 4. 2018 znaša mesečni pavšalni znesek 6,80 EUR.

### **Dopolnjeno 10. 4. 2019**

Od 1. 4. 2019 znaša mesečni pavšalni znesek 7,03 EUR.

### **Objavljeno 8. 7. 2019**

## **7. Ali imam pravico do dopusta, če se usposabljam čez poletje? Delodajalec mi je rekel, da imam. Ampak ne vem, kako to gre, če me plačuje Zavod.**

**Odgovor:** Usposabljanje se izvaja praviloma polni delovni čas delodajalca in v trajanju kot je opredeljeno v pogodbi. Udeleženec je lahko odsoten z dovoljenjem delodajalca, vendar pa takšna, z njegove strani odobrena odsotnost, ne sme vplivati na predpisano število opravljenih ur mentorstva, saj v tem primeru delodajalec ne bo upravičen do nobenih stroškov programa.

Usposabljanja za čas morebitne z delodajalcem dogovorjene odsotnosti ni mogoče podaljšati, zato je v tem primeru oseba prikrajšana, saj ne dobi niti dodatka za aktivnost niti dodatka za prevoz. Zaradi tega je zaželeno, da se tudi v času morebitnih kolektivnih dopustov delodajalca nekako zagotovi izvajanje programa s tem, da je prisoten mentor ali nadomestni mentor in da oseba nadaljuje s programom, oziroma priporočamo, da delodajalec program časovno planira tako, da ga začne izvajati šele po končanem kolektivnem dopustu oziroma ga konča do začetka kolektivnega dopusta.

Kar se osebe tiče, je po v pogodbi zavezana, da se redno udeležuje usposabljanja in ga dokonča v roku ter da delodajalcu sproti sporoča vse spremembe, ki bi lahko vplivale na potek usposabljanja. Iz navedenega lahko sklepamo, da nima PRAVICE do odsotnosti med usposabljanjem, da pa jo glede na zgoraj povedano na svojo "škodo" vseeno lahko dogovori z delodajalcem. Naj dodam še to, da tudi v

Vaša vprašanja lahko posredujete skrbnici programa Dragomili Šeško ([dragomila.sesko@ess.gov.si](mailto:dragomila.sesko@ess.gov.si)).

primeru odsotnosti zaradi bolezni oseba ne dobi denarnih prejemkov za čas odsotnosti, saj ji ti pripadajo le glede na njeno dejansko prisotnost v programu.

Vaša vprašanja lahko posredujete skrbnici programa Dragomili Šeško ([dragomila.sesko@ess.gov.si](mailto:dragomila.sesko@ess.gov.si)).