



JAVNO POVABILO: Usposabljanje brezposelnih na delovnem mestu, 2016/2017

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 31. 3. 2016

1. V povabilu piše, da nosilec projekta lahko v okviru javnih povabil Zavoda za izvajanje programov usposabljanja na delovnem mestu predloži več (zaporednih) ponudb, vendar lahko predloži novo ponudbo šele, ko so posamezna usposabljanja iz predhodne ponudbe v celoti zaključena in če je izpolnil pogoj glede deleža zaposlitev po končanem usposabljanju. Ali to pomeni, da morajo biti zaključena vsa usposabljanja po tem JP in po JP UDM za mlade?

Odgovor: Medtem ko se pogoji glede števila oseb na usposabljanju ugotavljajo na podlagi seštevka oseb iz obeh javnih povabil (mimogrede, javno povabilo za mlade trenutno še ni objavljeno), pa se možnost, da lahko oddate novo ponudbo v okviru javnega povabila šele potem, ko so vsa usposabljanja iz predhodne ponudbe že zaključena, nanaša na tisto javno povabilo, na katerega oddate ponudbo.

2. Če delodajalec ob oddaji ponudbe ne izpolnjuje pogoja glede zaposlitev po končanem usposabljanju, lahko odda ponudbo po poteku 12 mesecev od datuma zaključka usposabljanja zadnjega udeleženca, oziroma v primeru, da javno povabilo ni (več) odprto, takoj ko je to povabilo ponovno odprto. Ali lahko delodajalec, ki ne izpolnjuje pogoja glede zaposlitev po končanem usposabljanju, odda novo ponudbo, če še ni minilo 12 mesecev od zaključka zadnjega usposabljanja, če je bilo javno povabilo začasno zaprto?

Odgovor: Ne. Ko je povabilo (predčasno) zaprto, se vse morebitne po zaprtju prispele ponudbe, ponudnikom vračajo kot prepozne. Ponovno je mogoče oddati ponudbo, ko Zavod objavi nadaljevanje javnega povabila oziroma ko je povabilo za oddajo ponudb ponovno odprto. Enako kot velja za vse morebitne spremembe javnega povabila, bomo tudi datum predčasnega zaprtja in enako datum ponovnega odprtja javnega povabila, objavili na naši spletni strani

3. V primeru predčasne prekinitve usposabljanja iz razlogov na strani vključene osebe, je nosilec projekta upravičen do povračila sorazmernega dela stroška izvedbe usposabljanja, vendar največ v višini, določeni za dvomesečno trajanje usposabljanja. Ali je v primeru, da oseba opravi zdravniški pregled, vendar se v usposabljanje ne vključi (se ne želi vključiti ali pa se zaposli), delodajalec upravičen do vračila stroška zdravniškega pregleda?

Odgovor: V zvezi z zastavljenim vprašanjem v praksi lahko pride do več situacij. Če delodajalec želi potem, ko se oseba kljub opravljenemu zdravniškemu pregledu ni vključila oziroma s programom sploh še ni začela, program še vedno izvesti v skladu s ponudbo, ki jo je oddal in je bila sprejeta za izvajanje, in torej želi, da mu Zavod napoti drugo brezposelno osebo, ki bi se v resnici tudi vključila, povračila zdravniškega pregleda za osebo, ki se ni vključila, kljub temu, da ga je plačal, ne more uveljavljati; razen seveda v primeru, da je predvidel vključitev večjega števila oseb v isti program in se bo sedaj v ta program

vkjučila ena oseba manj. Če pa se delodajalec odloči, da tega programa, ki ga je v ponudbi prijavil in je bil izbran, sedaj, ko je izbrana oseba ne bo vključila kljub opravljenemu zdravniškemu pregledu, ne bo izvajal, se mu strošek zdravniškega pregleda, ki ga je za to osebo že plačal, v skladu z določili javnega povabila, kot upravičen strošek povrne (oddati mora zahtevek za povračilo). Lahko pa delodajalec odda tudi novo ponudbo za vključitev še ene brezposelne osebe v isti program, in tudi v tem primeru lahko odda zahtevek za povračilo zdravniškega pregleda za prvo osebo, saj je upravičen do njegovega povračila.

4. Velja javno povabilo tudi za kadrovske agencije?

Odgovor: Da, v kolikor usposabljanje izvajajo pri sebi na delovnem mestu (npr. kadrovski posrednik), in ne, kadar bi želeli vključiti osebo k kakšnemu svojemu poslovnemu partnerju oziroma kadar bi bilo delovno mesto drugje kot pri njih samih. V tem primeru bi lahko delodajalec sam oddal ponudbo. Usposabljanje se namreč izvaja na konkretnem delovnem mestu pri delodajalcu, ki odda ponudbo.

5. Decembra 2015 sva skupaj s kolegico ustanovili zasebni zavod. Kolegica je ustanoviteljica zavoda in samozaposlena oseba (ima svoj s.p.), jaz sem direktorica zavoda. Od januarja 2016 sem prijavljena kot brezposelna oseba na ZRSZ, nimam še pogodbe o delovnem razmerju v zavodu, torej zavod še nima zaposlenih oseb. Glede na navedeno me zanima: 1) Ali zavod lahko kandidira na javno povabilo za UDM pod pogojem, da sem osebno vključena kot udeleženka usposabljanja, mentor pa mi je moja kolegica, ustanoviteljica? In 2) Ali zavod lahko kandidira na javno povabilo za UDM pod pogojem, da na usposabljanje vključimo novo osebo iz evidence brezposelnih oseb in sem ji osebni mentor?

Odgovor: Zavod v vašem primeru ne izpolnjuje splošnega pogoja pod zaporedno št. 3, po katerem je potrebno imeti vsaj 3 mesece pred oddajo ponudbe s pogodbo o zaposlitvi zaposleno vsaj eno osebo, zato ne more uspešno kandidirati na javno povabilo.

6. V javnem povabilu sta omenjeni vzhodna in zahodna kohezijska regija. Če prihajam iz Mengša, v katero regijo sodim?

Odgovor: Mengeš sodi v Osrednjeslovensko regijo in torej v zahodno kohezijsko regijo. Povezavo na seznam občin po kohezijskih regijah najdete v javnem povabilu in je naslednja: http://www.ess.gov.si/files/7689/KOHEZIJSKI_REGIJI_V_in_Z_SLO_z_zemljevidom.xls. Naj pripomnimo še, da se vam kot brezposelni osebi ni potrebno obremenjevati, v katero kohezijsko regijo sodite, saj gre pri tem predvsem za to, da bodo razpoložljiva sredstva razdeljena v razmerju 40 % zahodna in 60 % vzhodna kohezijska regija. Da razpoložljiva sredstva po posamezni kohezijski regiji ne bodo presežena, pa moramo paziti na Zavodu. Če bi se to zgodilo, bi objavili zaprtje javnega povabila za posamezno kohezijsko regijo. Šele v primeru, če bi se zaprtje zaradi predčasne porabe sredstev nanašalo na zahodno kohezijsko regijo, bi prišlo do situacije, da se vi, ki glede na stalno bivališče sodite v zahodno kohezijsko regijo, ne bi mogli vključiti v program, ki bi vam sicer glede na vaše zaposlitvene cilje, ustrezal.

7. Ali se v primeru nezaposlitve, brezposelni na usposabljanje lahko prijavimo večkrat, k različnim delodajalcem?

Odgovor: Konkretnega odgovora vam sicer ne moremo podati, lahko pa vam zagotovimo, da je za večkratno vključitev iste osebe k različnim delodajalcem tekom izvajanja tega povabila, zelo majhna verjetnost. Prednost pri vključevanju bo Zavod namreč dajal osebam, ki v zadnjih 2 letih še niso bile vključene v noben program, osebam z večjimi možnostmi za uspešen zaključek programa, osebam z večjimi možnostmi za nadaljevanje zaposlitve po zaključku programa, osebam s socialnimi in zdravstvenimi ovirami in osebam, ki so dlje časa prijavljene med brezposelnimi pri Zavodu (kar je tudi navedeno v javnem povabilu).

8. Ali lahko isto osebo najprej testiramo na DP in potem še na UDM?

Odgovor: Glede na to, so v obeh javnih povabilih navedene (enake) prednostne skupine pri vključevanju brezposelnih oseb, to žal ni mogoče. Pa tudi izhajajoč iz samega namena programa, tako delovnega preizkusa kot usposabljanja na delovnem mestu, to ni smiselno.

9. Zanima me, če se na javno povabilo lahko prijavi tudi fakulteta. Sem mentorica podiplomskemu študentu, ki je na zavodu prijavljen več kot leto in je starejši od 30 let. Ali bi bilo smiselno, da se prijavimo?

Odgovor: Vaša prijava bi bila smiselna samo v primeru, da imate delovno mesto v okviru svoje dejavnosti, za katerega iščete primernega kandidata, nikakor pa ne, če gre za opravljanje del v okviru izdelave naloge, oziroma za učni proces. Če bo vaše predlagano delovno mesto izbrano za izvajanje usposabljanja na delovnem mestu (če izpolnujete vse pogoje in tudi pri ocenitvi po merilih dobite zadostno število točk), vam bo Zavod napotil brezposelno osebo iz ciljne skupine. Pri tem ni nujno, da bo za napotitev predlagan prav vaš študent.

10. Smo društvo brez zaposlenih oseb. Ali lahko kandidiramo na to javno povabilo?

Odgovor: Lahko kandidirate, če izpolnujete vse pogoje in določila javnega povabila. V zvezi z vašim vprašanjem je pomembno, ali izpolnujete splošni pogoj št. 3. a), po katerem lahko kandidirate, če »imate vsaj tri mesece pred oddajo ponudbe s pogodbo o zaposlitvi zaposleno vsaj eno osebo ali ste samozaposlena oseba, ki nimate sklenjene pogodbe o zaposlitvi pri drugem poslovnem subjektu za več kot polovico polnega delovnega časa«, pri čemer se za samozaposleno osebo po tem javnem povabilu šteje oseba, določena v 5. členu ZUTD, in poslovodna oseba oziroma direktor družbe v osebni družbi in družbi z omejeno odgovornostjo, ki je hkrati tudi družbenik te družbe in zavarovan na tej pravni podlagi.

11. Ali se lahko usposabljaajo na delovnem mestu invalidne osebe za polovični delavnik?

Odgovor: Invalidne osebe se lahko usposabljaajo na delovnem mestu, in sicer za takšen delovni čas, kot jim je dovoljen v skladu z njihovo odločbo ZPIZ. Potrebno pa je vedeti, da tem osebam tako kot vsem ostalim udeležencem pripada denarna dajatev dodatek za aktivnost v skladu z njihovo dejansko prisotnostjo v aktivnosti, ki pa je v tem primeru manjša od polnega delovnega časa, posledično pa invalidne osebe prejmejo tudi manjši denarni prejemek.

12. Zanima me, kako se evidentira prejemek oz. strošek, do katerega je upravičen delodajalec. Ali se to šteje kot prihodek za delodajalca in bo od tega potrebno plačati kakšen davek?

Odgovor: Povračilo upravičenih stroškov za udeleženca, ki ga delodajalec usposablja na delovnem mestu, je za delodajalca prihodek kot vsak drug. Posebne obdavčitve tega prejemka ni, je pa tako kot vsak drug prejemek obdavčen v okviru poslovanja delodajalca oziroma opravljanja njegove dejavnosti.

13. Ali je lahko mentor samo nekdo, ki je zaposlen v podjetju ali pa je lahko mentor nekdo, ki v podjetju dela preko podjemne ali avtorske pogodbe?

Odgovor: Kakšen mora biti v odnosu do delodajalca status mentorja, v javnem povabilu ni predpisano. Mentor je lahko pri delodajalcu zaposlen, lahko pa je tudi nekdo, ki za delodajalca to storitev opravlja preko podjemne ali katere druge pogodbe, v skladu z zakonodajo. Na tem mestu se nam zdi smiselno, da delodajalce opozorimo, da je v primeru obiska pooblaščenih oseb na kraju samem takrat, ko mentor ni zaposlen pri delodajalcu, pričakovati zahtevo po predložitvi dokumentacije, s katero je delodajalec uredil in tudi plačal mentoriranje zunanjemu izvajalcu. Prav tako pa je predmet kontrole lahko tudi evidenca prisotnosti na delu za mentorja, kadar je ta zaposlen pri delodajalcu.

14. Pripravljamo ponudbo za usposabljanje na delovnem mestu in nas zanima, ali je na ponudbi potreben podpis pooblaščenice osebe in stampiljka firme, saj v pripravljenem Obrazcu št. 1 ni nikjer za to predvidene rubrike.

Odgovor: Podpis in stampiljka na obrazcu Ponudba sta neobvezen podatek.

15. Med perspektivne delodajalce sodijo tudi delodajalci, ki so v zadnjih treh letih poslovali s pozitivnim poslovnim izidom. Naše podjetje je bilo ustanovljeno 2013 in smo v teh treh letih poslovali s pozitivnim poslovnim izidom, če gledamo to obdobje kot celoto. Je pa res, da smo imeli v letu 2014 izgubo za manj kot 200 EUR, pa še to zgolj zaradi nakupa večje količine blaga, saj smo želeli dejavnost razširiti. Pogoja zaposlitve ne izpolnujemo, saj v zadnjih treh mesecih pred oddajo ponudbe nimamo zaposlenega nikogar, zdaj pa imamo

odlično poslovno priložnost, da pridobimo dodatne posle, in bi nam bila vaša spodbuda zelo dobrodošla. Izpolnjujemo tudi pogoj pri perspektivnem delodajalcu, saj smo spremenili lokacijo. Sprašujemo vas, ali izpolnjujemo pogoje za perspektivnega delodajalca, da bi oddali ponudbo.

Odgovor: Žal za t. i. »perspektivnega delodajalca« v smislu določil javnega povabila ne izpolnjujete pogojev za kandidiranje na javno povabilo. Nimate pozitivnega izida že vsaj 3 leta (čeprav ste razloge navedli, dejstva ostajajo). Pri perspektivnem delodajalcu tudi ne gre za spremembo lokacije, ampak je mišljeno bolj odpiranje novih delovnih mest na novi dodatni lokaciji. Poleg tega mora biti na vidiku večje število novih delovnih mest (vsaj 20 v roku pol leta), pri čemer se inherentno smatra, da gre za dejavnost, ki je že toliko razvita (čeprav je ta lahko za podjetje nova oziroma dodatna), da je to vsekakor nedvoumno izvedljivo. Za perspektivnega delodajalca se ne smatrajo delovna področja, pri katerih je odpiranje novih delovnih lahko samo pogojno (npr. če bo projekt uspel, če se bodo posli odprli, če bo izdelek tržno zanimiv, ipd). Poleg navedenega je potrebno že predhodno realizirana vlaganja v dejavnost nedvoumno dokazati tudi z listinami, dokazil pa mora biti za najmanj 50.000,00 EUR. Dokazila je potrebno priložiti ponudbi že ob njeni oddaji.

16. Ali se pri številu vseh zaposlenih štejejo samo osebe, ki so zaposlene za polni delovni čas ali tudi osebe zaposlene za polovico polnega delovnega časa?

Odgovor: Pri številu zaposlenih, ki se upošteva pri ugotavljanju dovoljenega števila oseb na usposabljanju, v javnem povabilu ni navedeno, za koliko ur dnevno mora biti delavec zaposlen, da se ga upošteva kot redno zaposlenega. V tem primeru šteje prijava v zavarovanje.

17. Kje lahko uredimo zavarovanje za invalidnost in smrt in koliko znaša ta znesek?

Odgovor (popravljen 27. 7. 2016): Zavarovanje udeleženca za invalidnost in smrt, ki je posledica poškodbe pri delu, delodajalec plača za vsako vključeno osebo, ki jo ima v koledarskem mesecu na usposabljanju, in sicer v pavšalnem znesku, določenem v Sklepu o določitvi prispevkov za posebne primere zavarovanja (Uradni list RS, št. 21/16). Na obrazcu REK-2 Obračun davčnih odtegljajev za dohodke po ZDoh-2, ki niso dohodki iz delovnega razmerja, delodajalec višino prispevka vpiše pod točko III Prispevki za socialno varnost, 221 Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje v breme delodajalca. Mesečni pavšalni znesek znaša 6,50 EUR.

18. Ali so kakšne posebne zahteve, kdo je lahko mentor udeležencu na usposabljanju na delovnem mestu?

Odgovor: V javnem povabilu niso podrobneje določeni pogoji ali in merila glede tega, kdo je lahko in kdo ne more biti mentor udeležencem usposabljanja. Pri pripravi podlag za izvajanje programa se je izhajalo iz prepričanja, da delodajalci sami najbolje poznate zahteve delovnega mesta, na katerem želite izvesti usposabljanje in iz prepričanja, da je v vašem inherentnem interesu, da je mentor kar najbolj kompetentna oseba za izvedbo programa, ki ga predlagate. Ne nazadnje gre za konkretno delovno mesto v vašem podjetju in delodajalci ste tisti, ki preko kvalitetno opravljanega usposabljanja na delovnem mestu lahko pripravite udeležence na kasnejše samostojno opravljanje del in nalog oziroma na njihovo zaposlitev. Mentor je lahko iz vaše organizacije, lahko pa je mentor tudi zunanji. Če je mentor oseba, ki ni zaposlena pri vas, je razumljivo, da morate njen odnos z vašim podjetjem urediti na zakonsko veljaven način. Običajno gre za podjemne pogodbe. Zavod pri izvajanju programa in ob vaši izstavitvi in potrditvi zahtevka za povračilo upravičenih sredstev sicer ne zahteva posebnih dokazil v zvezi z mentorjem, vendar pa jih v skladu s pogodbo in zahtevami Evropskega socialnega sklada, ki program sofinancira, lahko pristojni organi (v okviru administrativnega ter finančnega spremljanja ter nadzora nad namensko porabo sredstev) zahtevajo v primeru izvedene kontrole na kraju samem.

Objavljeno 5. 4. 2016

19. V obrazcu števila 1 - Ponudba za izvedbo projekta v okviru programa »Usposabljanje na delovnem mestu«, 2016/2017 je spodaj pod številko 21 zapisano, da je po tej ponudbi

mogoče vključiti le brezposelne osebe, ki so stare 30 let in več. Razen tega pa je v nadaljevanju z odebeljenim tiskom zapisano tudi, da je za vključitev mlajših brezposelnih potrebno oddati ponudbo na javno povabilo za izvedbo programa Usposabljanje na delovnem mestu – mladi, 2016/2017. Glede na to, da sami na spletni strani tega javnega povabila nismo zasledili, vas prosimo, če nas lahko usmerite, kako priti do njega.

Odgovor: Javnega povabila za usposabljanje mladih ne najdete, ker ta trenutek še ni objavljeno. Samo javno povabilo se na navedeno trenutno še neobjavljeno javno povabilo sklicuje v poglavju 5.2. v opombi pod zaporedno številko 13 je v zvezi s tem napisano: »Javno povabilo delodajalcem za izvedbo projektov v okviru programa »Usposabljanje na delovnem mestu – mladi«, 2016/2017, **bo / je** objavljeno na naši spletni strani.« **Dopolnjeno 26. 7. 2016:** Javno povabilo »Usposabljanje na delovnem mestu – mladi« 2016/2017 je bilo objavljeno dne 21. 7. 2016.

20. Ali kot ekološka družinska kmetija izpolnjujemo pogoje za prijavo na javno povabilo? Sem samozaposlena kot kmetijski delavec, vendar si plače ne izplačujem, v AJPEsu pa sem navedena kot nosilka dejavnosti. Na kmetiji smo 4 člani kmetijskega gospodarstva.

Odgovor: Na javno povabilo za izvajanje usposabljanj na delovnem mestu lahko uspešno kandidirajo pravne ali fizične osebe, vpisane v poslovni register. Iz podatkov v vprašanju in po vpogledu v Poslovni register ugotavljamo, da v konkretnem primeru naveden pogoj ni izpolnjen (sklepamo, da ste vpisana v register kmetijskih gospodarstev kot nosilka kmetijske dejavnosti, kar pa vam ne daje statusa, ki je pogoj za sodelovanje na povabilu).

21. Naš kandidat je v letu 2015 bil zaposlen na javnih delih (sedaj je brezposeln) in je tako januarja 2015 že opravil zdravniški pregled. Ali ga mora sedaj še enkrat in čigav je strošek zdravniškega pregleda? V sklopu usposabljanja je vključeno tudi terensko delo, po celi Sloveniji. Zato nas zanima tudi, če Zavod pokrije potne stroške za terensko delo?

Odgovor: Potrebno je poudariti, da vam bo kandidate potem, ko bo vaš program izbran za izvajanje in boste z Zavodom podpisali pogodbo o izvedbi programa, napotil Zavod. Zato so vaše dileme v zvezi s konkretno osebo, ki jo imate v mislih, s tega vidika brezpredmetne. V javnem povabilu si lahko podrobneje pogledate Informacijo o ciljnih skupinah. Zdravniški pregled je strošek delodajalca in ga je mora kandidat nujno opraviti pred začetkom usposabljanja. Tudi stroški terenskega dela so stroški delodajalca in jih Zavod udeležencem v okviru dodatka za prevoz ne krije.

22. Prosimo za odgovor oziroma pojasnilo: V besedilu javnega povabila je navedeno, da "Delodajalci, ki bodo oddali ponudbe na to javno povabilo, za isto osebo ne morejo kandidirati za izvajanje programov subvencioniranja zaposlitev." Navedeno najbrž ne pomeni, da bi delodajalec, ki vključi v program usposabljanja osebo, starejšo od 55 let in jo po končanem usposabljanju tudi zaposli, izgubil pravico do oprostitve plačila prispevkov delodajalca, ki bi jo lahko uveljavljal skladno s 3. členom Zakona o interventnem ukrepu na področju trga dela, kajne?

Odgovor: Vaše sklepanje je pravilno. Citirano določilo pomeni, da delodajalci iste osebe ne morejo hkrati usposablјati na delovnem mestu in zanjo pridobiti še subvencije za njeno zaposlitev, kar pa se seveda ne nanaša na oprostitvev plačila prispevkov, ki se izvaja v skladu z zakonom. Naj dodamo še, da trenutno javno povabilo za subvencionirane zaposlitve (bivši Zaposli.me) še ni objavljeno. **Dopolnjeno 1. 6. 2016:** Javno povabilo Zaposli.me 2016/2017 je bilo objavljeno na naši spletni strani 27. 5. 2016.

23. Zanima nas, če so kje opredeljena dela ali pa lahko prijavimo katerokoli dela glede na stopnjo izobrazbe, zahtevna in manj zahtevna dela?

Odgovor: Delovna mesta, na katerih lahko predlagate izvedbo usposabljanja, niso predpisana, in so odvisna od konkretnih potreb delodajalcev.

24. Iščem delodajalce, ki bi bili zainteresirani izvajati usposabljanje na delovnem mestu na mojem poklicnem področju. Pri svoji svetovalki zaposlitve sem dobila Povzetek javnega

povabila, ki pa ga ne najdem na spletu. Prosila bi vas za povezavo s tem dokumentom, saj se delodajalci predolgh dopisov ustrašijo.

Odgovor: Pošiljamo vam povezavo na našo spletno stran, kjer so dostopni vsi potrebni dokumenti in je na kratko razloženo bistveno:

http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/razpisi/usposabljanje-na-delovnem-mestu

Kakšnih povzetrok javnega povabila za delodajalce ni primerno delati, saj je zanje lahko pomembna prav vsaka besedica objavljenega javnega povabila. Delodajalci se morajo z vsebino seznaniti celovito. Informacije za brezposelne so dostopne na tem naslovu:

http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje-na-delovnem-mestu

25. Če recimo zdaj vključimo eno osebo, jo usposabljam tri mesece in je po poteku usposabljanja ne zaposlimo, se potem nimamo možnosti čez tri mesece ponovno prijaviti, ampak moramo počakati 12 mesecev, kajne? Kaj pa, če vključimo zdaj eno osebo in čez en mesec še eno? Je to mogoče?

Odgovor: Odgovor na vaše vprašanje je odvisen od tega, koliko redno zaposlenih šteje vaše podjetje oziroma koliko znaša posledično, seveda v skladu z določili javnega povabila, vaše dovoljeno število oseb na usposabljanju. 1) Če je vaše dovoljeno število oseb denimo le ena brezposelna oseba (imate od 1 do 5 zaposlenih), potem v primeru, da te osebe niste zaposlili, nimate več možnosti kandidirati na to javno povabilo. Niti čez 12 mesecev ne, saj ste dovoljeno število oseb na usposabljanju v tem primeru že dosegli. V primeru pa, da bi to osebo tudi zaposlili, bi lahko ponovno kandidirali za dovoljeno število oseb na usposabljanju. 2) Če je vaše dovoljeno število oseb denimo tri brezposelne osebe (imate od 6 do 25 zaposlenih), in ste že usposabljali eno brezposelno osebo, ki je niste zaposlili, lahko takoj po zaključku usposabljanja prve osebe ponovno kandidirate za novo brezposelno osebo, saj dovoljenega števila oseb še niste dosegli. Če potem tudi te druge osebe niste zaposlili, to pomeni, da za tretjo brezposelno osebo novo ponudbo lahko oddate šele po 12 mesecih od zaključka usposabljanja druge osebe, saj v tem primeru niste izpolnili pogoja, da ste zaposlili najmanj polovico udeležencev usposabljanja (kar je pogoj glede zaposlitev, ki velja do dovoljenega števila oseb na usposabljanju in se uporablja, če ste že usposabljali dve ali več oseb). 3) Če pa je vaše dovoljeno število oseb denimo 5 ali več brezposelnih oseb, velja enako ob oddaji vsake nove ponudbe: izpolniti morate pogoj, da ste zaposlili najmanj polovico udeležencev usposabljanja iz predhodno oddanih ponudb. To velja vse dokler niste dosegli svojega dovoljenega števila oseb. Če pa ste z vsemi oddanimi ponodbami dovoljeno število oseb že dosegli, potem morate z usposabljanji po tem povabilu zaključiti, razen v primeru, če ste skupaj zaposlili najmanj dve tretjini vseh oseb, ki ste jih usposabljali. Če ste ta dodatni pogoj glede zaposlitev dosegli, lahko ponovno kandidirate do dovoljenega števila oseb na usposabljanju.

Celotno število oseb, ki so vam bile odobrene za posamezno ponudbo, morate vključiti v roku največ 60 dni od podpisa pogodbe (ali aneksa, če gre že za ponovne ponudbe) z zavodom. Torej, če vam je bilo z isto ponudbo odobreno usposabljanje za dve osebi, ju lahko vključite tako, da eno vključite kasneje kot drugo, vendar pri tem ne smete preseči 60 dnevnega roka, saj v nasprotnem primeru vključitev ni več mogoča. Če pa ste pri svojem vprašanju imeli v mislih, da bi za vključitev nove osebe oddali tudi novo ponudbo na javno povabilo, potem vključitev po enem mesecu nikakor ni mogoča, saj morajo biti za uspešno oddajo nove ponudbe vsa usposabljanja iz predhodne ponudbe v celoti zaključena in seveda tudi izpolnjen pogoj glede zaposlitev po končanem usposabljanju.

Objavljeno 14. 4. 2016

26. Ali je možnost, da bi potem, ko bo objavljeno tudi javno povabilo za mlade, istočasno oddali obe ponudbi in se bi to štelo za eno? Imamo namreč željo, da bi povabili tako osebo, ki je starejša od 30 let in osebo, ki je mlajša.

Odgovor: Načeloma se morate odločiti na katero povabilo boste kandidirali, saj ni mogoče dveh oddanih ponudb šteti za eno. Na obe povabili hkrati lahko kandidirate samo, če vam to dovoljuje vaše dovoljeno število oseb na usposabljanju in če tudi v resnici potrebujete za isti program več oseb.

27. Veseli smo težko pričakovanega povabila za program Usposabljanje na delovnem mestu 2016. Navedeni program želimo izkoristiti za usposabljanje "že izbranega" brezposelnega, ki bi ga po končanem usposabljanju tudi zaposlili, seveda, če bi bili z njim zadovoljni. Gre za osebo, ki bo v mesecu maju izpolnjevala pogoje ciljne skupine. S to osebo smo v preteklosti že sodelovali preko študentskega servisa in bili z njenim delom zelo zadovoljni. Zato nas zanima, ali ima pri izboru kandidata, ki ga želi delodajalec usposabljati, glavno besedo delodajalec ali Zavod?

Odgovor: Če bo vaš program izbran za izvajanje, vam bo kandidate napotil Zavod. Vi pa boste med njimi izbrali najprimernejšega. Težko bi torej enoznačno rekli, kdo ima tukaj glavno besedo, ker prvo ima zavod, zadnjo pa vi. Razumemo, da imate v mislih že konkretnega kandidata, vendar pa vam ne moremo zagotoviti, če bo glede na zaposlitvene cilje in ob upoštevanju prednosti pri vključevanju (navedeno v javnem povabilu) ta konkretni kandidat tudi med k vam napotenimi.

28. Kako naj razumemo določilo v javnem povabilu, da »lahko Zavod brez sodelovanja delodajalca zniža število predlaganih vključitev na dovoljen obseg in sprejme tako spremenjeno ponudbo«, če pa je hkrati navedeno, da se mu v primeru, da »delodajalec s ponudbo na javno povabilo predlaga vključitev večjega števila udeležencev, kot je dovoljeno glede na število zaposlenih, njegova ponudba zavrne zaradi neizpolnjevanja pogoja«?

Odgovor: Izjemo v določilu, da se v primeru preseženega predlaganega števila udeležencev ponudba zavrne, razen če je število udeležencev preseženo pri posameznem programu usposabljanja, kjer »lahko Zavod brez sodelovanja delodajalca zniža število predlaganih vključitev na dovoljen obseg in sprejme tako spremenjeno ponudbo«, je potrebno razumeti v povezavi z določilom, navedenim na 11. na strani javnega povabila: »Zavod si pridržuje pravico, da lahko znotraj ponudbe oziroma posameznega usposabljanja, zniža število predlaganih vključitev ali čas njihove vključitve, če oceni, da nista skladna s predlagano vsebino usposabljanja oziroma opisanim obsegom del za posamezno brezposelno osebo.« Če je torej pri posameznem programu usposabljanja ocenjeno, da je glede na njegovo vsebino predlagano število udeležencev previsoko, se lahko sprejme tudi ponudba, pri kateri je predlagano število vključitev glede na število zaposlenih pri delodajalcu previsoko, če je z znižanjem števila na podlagi vsebinske ocene posameznega programa doseženo dopustno število oseb na usposabljanju. V nasprotnem primeru se ponudba zavrne. Uporaba tega določila v konkretnem primeru je torej odvisna od vsebine predlaganega programa.

Objavljeno 10. 5. 2016

29. Smo gradbeno podjetje in bi želeli oddati ponudbo za usposabljanje na delovnem mestu. Prebrali smo, da je delovni čas praviloma 8 ur dnevno. Torej je mogoče, da udeleženec pri nas dnevno dela po 10 ur? Ostalim pogojem bi zadostili tako, da bi delal le 4 dni v tednu. Bo tako v redu?

Odgovor: »Praviloma« 8 ur je mišljeno v tem smislu, da ne gledamo na vsako minuto do ali preko 8 ur že kot na kršitev pravil v zvezi s časovnim potekom usposabljanja, nikakor pa tega »praviloma« ni mogoče razlagati tako, da bi se oseba na račun povečanega števila ur dnevno lahko usposabljala sorazmerno manj dni v tednu. Vaša dejavnost (zidarstvo) bi takšno razporeditev delovnega časa opravičevala samo v primeru, če bi tudi sicer vaš običajen delovni čas potekal 10 ur na dan in samo 4 dni v tednu. Udeleženec v programu se namreč usposablja praviloma polni delovni čas delodajalca. Če pa svojo dejavnost opravljate v običajnem delovnem času 8 ur na dan in vse dni v tednu, razen nedelj in praznikov seveda, in

morebitne dnevne presežke delovnih ur obravnavate kot delo preko polnega delovnega časa ali jih kako drugače prerazporejate tako, da imajo zaposleni polno delovno obveznost cca 174 ur mesečno in 40 ur na teden, pa mora tudi usposabljanje na delovnem mestu potekati na enak način in ne 4 dni na teden po 10 ur dnevno.

30. Ali se lahko kot popoldanski s.p. prijavim oz. odam ponudbo za usposabljanje brezposelne osebe, stare več kot 50 let, ki je prijavljena na Zavodu več kot 3 mesece? Predvsem mi ni popolnoma jasno ali je lahko tudi popoldanski s.p. delodajalec, ki predloži ponudbo.

Odgovor: Za izvajanje usposabljanja na delovnem mestu lahko uspešno kandidirajo delodajalci, ki izpolnjujejo vse pogoje in določila javnega povabila ter dosežejo zadostno število točk pri točkovanju po merilih. Za samozaposleno osebo, ki lahko uspešno kandidira, se po tem javnem povabilu šteje oseba, določena v 5. členu ZUTD, in poslovodna oseba oziroma direktor družbe v osebni družbi in družbi z omejeno odgovornostjo, ki je hkrati tudi družbenik te družbe in zavarovan na tej pravni podlagi. Kot popoldanski s.p. niste zavarovani z naslova tega s.p.-ja, zato vaša prijava žal ne bi mogla biti uspešna.

31. Glede na velikost našega zavoda ter število zaposlenih, smo upravičeni do sprejema desetih (10) kandidatov na usposabljanje. Zanima nas, ali smo z določenim številom le-teh v nadaljevanju dolžni skleniti pogodbo o zaposlitvi? Interes po dobrem kadru imamo, vendar se ne želimo vnaprej obvezati, v kolikor med sprejetimi kandidati ne bo nobenega primerneza za naš kolektiv.

Poleg tega bi vprašala še, ali imam pravilne informacije glede posredovanja kandidatov na usposabljanje - v primeru, da je našemu povpraševanju ugodeno, lahko sami izberemo osebe, predlagane v naboru kandidatov?

Odgovor: V okviru dovoljenega števila oseb (pri vas 10) je seveda primerno oddati ponudbo za usposabljanje na tistih delovnih mestih, na katerih lahko zagotovite kvalitetno usposabljanje. Zaželeno je, da kandidatom, ki in če se izkažejo, ponudite pogodbo o zaposlitvi, je pa od vas vnaprej ne zahtevamo. Ob oddaji vsake nove ponudbe pa je že potrebno dokazati, da ste vsaj polovico oseb iz predhodno oddanih ponudb tudi zaposlili. Če jih niste, novo ponudbo smete oddati šele po 12 mesecih od poteka zadnjega usposabljanja.

Če bo vaša ponudba sprejeta za izvajanje, vam bomo kandidate izmed brezposelnih, ki ustrezajo pogojem ciljnih skupin, napotili mi. Med napotenimi pa boste končno selekcijo naredili sami. Vnaprej nam ne morete predlagati že znanih kandidatov.

32. V ponudbi smo opredelili delovni čas usposabljanja od ponedeljka do sobote. Oseba tudi v zadnjem tednu aprila, ko je v sredo praznik in torej dela prost dan, ne bo delala več kot 40 ur na teden, če ostale dni od ponedeljka do sobote dela po 8 ur. Ali razmišljamo pravilno?

Odgovor (dopolnjeno 1. 6. 2016): Žal ne razmišljate pravilno. Če bi se oseba v tednu, ko je en dan praznik, vključno s soboto, vsak preostali dan v tednu usposabljala po 8 ur, bi oseba sicer v tem tednu res ne presegla 40 ur, a bi to v konkretnem primeru vendarle pomenilo nepravilno časovno razporeditev usposabljanja, posledično pa kršitev določil časovnega poteka usposabljanja, navedenih v javnem povabilu. Upoštevati je namreč potrebno, da se praznik (praviloma 8 ur) zgodi v tednu in se torej všteva v tedensko obveznost 40 ur, čeprav je dela prost. Enako morate biti na 40 urno tedensko obveznost pozorni tudi v primerih, ko se usposabljanje začne ali konča sredi tedna. Tudi v tem primeru morate upoštevati sorazmerni del sicer fiksno določne 40 urne tedenske prisotnosti.

Objavljeno 23. 5. 2016

33. Pogodbo UDM smo podpisali 18. 5. 2016, nameravamo usposablјati 15 brezposelnih. Kako se tolmači 60 dnevni rok za začetek usposabljanja: da začnemo najkasneje 18. 7. 2016 za vse brezposelne ali lahko samo z manjšo skupino in potem postopoma dalje.

Odgovor: V kolikor ste dne 18. 5. 2016 podpisali pogodbo, v kateri imate odobrenih 15 vključitev, ki ste jih predlagali v ponudbi, potem imate za vseh teh 15 kandidatov skrajni rok za vključitev 17. 7. 2016. Po tem roku vključitev ni več mogoča. Vzorec pogodbe, kjer je to jasno navedeno, je sestavni del dokumentacije javnega povabila.

34. Mene bi zanimalo, katero vrsto dohodka moramo izbrati, da bo na REK-2 obrazcu pravilno poročano na FURS in seveda za delavko, ki je vključena v ta program pravilno plačano zavarovanje?

Odgovor: Pri Vrsti dohodka v REK-2 obrazcu izberete šifro 1821 (podatek 010). Če zavarovanje za invalidnost in smrt, ki je posledica poškodbe pri delu, plačujete za eno osebo, pri podatku 015a izberete 0, pri podatku 015b pa 1, saj plačate le prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ne pa tudi prispevka za zdravstveno zavarovanje.

35. Smo gradbeno podjetje, v ponudbi smo opredelili delo od 7. do 16. ure. Če bi delo potekalo 9 ur dnevno, bi presegli 40 ur na teden, in to za nas pomeni, da bi morala oseba, ki je na usposabljanju, zaključiti eno uro prej, kar za nas pomeni težavo v zvezi s prevozom iz gradbišča do sedeža podjetja. Sprašujemo, ali je možna časovna prilagoditev v smislu, da bi udeleženec usposabljanja delal 1 teden 44 ur - 4 dni po 9 ur ter petek 8 ur, in en teden 36 ur - 4 dni po 9 ur? V kolikor tudi to ni dovoljeno, vas prosim za nasvet, kako usposabljanje časovno organizirati. Težava je namreč v skupnem prevozu zaposlenih iz sedeža podjetja do gradbišča in nazaj.

Odgovor: Oseba sme delati praviloma 8 ur na teden in največ 40 ur na teden. Ker usposabljanje poteka praviloma polni delovni čas delodajalca, nikakor ni sprejemljivo, da bi oseba delala 4 dni po 9 ur in potem en dan ne bi delala, ker kot delodajalec verjetno poslušate 5 ali 6 dni v tednu, ne pa 4!

Organizacija prevoza na gradbišče je v vaši domeni prav tako kot vsako drugo terensko delo. S tem, ko ste kandidirali na javno povabilo, ste sprejeli tudi njegove pogoje, sem pa vsekakor sodijo tudi pogoji glede časovnega poteka, saj so prav ti še posebej izpostavljeni, tako v javnem povabilu kot v pogodbi. Morate jih spoštovati, sicer boste kršitelj pogodbenih določil. Način, na katerega boste to storili, morate poiskati sami.

Objavljeno 1. 6. 2016

36. Zanima nas, kaj so lahko upravičeni razlogi za odsotnost udeleženca na usposabljanju na delovnem mestu. Udeleženec ima namreč že načrtovan in plačan dopust (10 delovnih dni), ki se bo časovno prekrival s predvidenim obdobjem usposabljanja. Je mogoče po dogovoru z delodajalcem usposabljanje prekiniti za čas dopusta in kasneje nadaljevati oziroma dokončati program?

Odgovor: Oseba na usposabljanju je upravičeno odsotna lahko zaradi bolezni, smrti v družini, poziva sodišča ali višje sile. O upravičeni odsotnosti je oseba dolžna obvestiti Zavod in tudi predložiti ustrezna dokazila. Prav tako je oseba dolžna delodajalcu sproti sporočati vse spremembe, ki bi lahko vplivale na potek usposabljanja.

Vnaprej načrtovani dopust udeleženca usposabljanja ni upravičena odsotnost. Oseba se s pogodbo zaveže, da se bo usposabljanja redno udeleževala in ga v roku dokončala.

Prav z namenom, da bi se morebitni dopusti planirali izven termina usposabljanja, je v 6. členu pogodbe z delodajalcem navedeno, da se »usposabljanje v obdobju odobrenega trajanja praviloma izvaja brez prekinitev.« V Ponudbi je pri časovnem poteku usposabljanja to še dodatno pojasnjeno, in sicer: »Priporočeno je načrtovati izvedbo usposabljanja izven morebitnih kolektivnih/ letnih dopustov. Če to nikakor ni mogoče, pojasnite pri dodatni obrazložitvi časovnega poteka.« Navedeno v Ponudbi se sicer nanaša na morebitne kolektivne dopuste delodajalca a tudi oseba ima v svoji pogodbi izrecno navedeno,

da se usposabljanje v okviru obdobja (vključitev od - do) praviloma izvaja brez prekinitev. Neizpolnjevanje pogodbenih obveznosti je opredeljeno v 14. členu pogodbe o vključitvi, ki jo udeleženec sklene z Zavodom.

37. V začetku meseca smo 4 dekleta pričela z usposabljanje na delovnem mestu v določeni firmi. V pogodbi je omenjeno, da naj bi delale največ 40 ur tedensko, a je že drugi dan usposabljanja nadrejeni želeli, da bi delale dve izmeni dnevno (zjutraj in nato nočno). Omenila sem mu pogodbo, vendar pravi, da pač ni seznanjen z njo. Delamo tudi vse sobote, zjutraj in popoldan. Zanima me, ali oziroma kdo nam bo te nadure plačal? Vse lepo in prav, vesela sem, da delam, pa čeprav samo začasno, ampak se mi zdi res za malo, da bi delala zastonj. Ali obstaja možnost, da bodo te ure izplačane?

Odgovor: Časovni potek usposabljanja na delovnem mestu je naveden tako v javnem povabilu kot izrecno tudi med obveznostmi delodajalca v pogodbi o izvedbi programa, ki jo je sklenil z Zavodom. Usposabljanje traja praviloma 8 ur dnevno in nikakor ne več kot 40 ur na teden! Žal vam zavod nikakor ne more izplačati dodatka za aktivnost za ure, ki niso v skladu z določili samega programa usposabljanja na delovnem mestu. Če se vam dogaja daljši delavnik od v programu dovoljenega, je vaš delodajalec kršitelj pogodbenih obveznosti, na kar ga je nemudoma potrebno opozoriti. To bomo storili mi in ga pozvali na takojšnjo odpravo kršitve, lahko pa mu izstavimo tudi pogodbeno kazen. Za to pa potrebujemo »prijavo« oziroma podatke, da in kje gre na kršitve. Tudi same ste kot udeleženske v skladu s pogodbo o vključitvi takoj dolžne pisno sporočiti kršitve pogodbe s strani delodajalca. Napišite konkretne podatke, da bomo lahko ukrepali.

Objavljeno 13. 6. 2016

38. Ko piše pogoj v povabilu, da mora ponudnik imeti za pretekli mesec plačane vse obveznosti do RS, me zanima, ali mora znesek biti 0 EUR dolga ali je nek minimum.

Odgovor: Da bi ponudnik izpolnjeval pogoj, da »ima po stanju do vključno zadnjega dne v mesecu pred mesecem oddaje ponudbe na javno povabilo poravnane vse zapadle davke in druge obvezne dajatve v Republiki Sloveniji«, mora njegov »dolg« na navedeni datum znašati 0,00 EUR.

39. V našem društvu bi želeli eno osebo sprejeti na Usposabljanje na delovnem mestu. Je lahko mentor tej osebi tudi prostovoljec v našem društvu? Nekaj na to temo je sicer napisanega pri odgovoru na vprašanje št. 13, a naša situacija je drugačna, saj smo društvo in večinoma delujemo preko pogodb o prostovoljstvu. Ali pogodba o prostovoljstvu zadostuje oziroma kakšna pogodba bi bila ustrezna v našem primeru?

Odgovor: Pogodba o prostovoljstvu ne more biti osnova, na kateri bi lahko prostovoljec opravljal naloge mentorja. Za to obstaja podlaga v 5. členu Zakona o prostovoljstvu (Uradni list RS št. 10/2011), kjer je med drugim navedeno, da za prostovoljsko delo »ne šteje brezplačno opravljanje dela z namenom strokovnega usposabljanja brez sklenitve pogodbe o zaposlitvi«. Prostovoljec sam »ima pravico do mentorja, ki mu med trajanjem prostovoljskega dela nudi strokovno pomoč in podporo« (25. člen) in tako ne more sam biti v vlogi mentorja. Za opravljanje nalog mentorja je tako nujno skleniti kakšno drugo civilno pravno pogodbo, npr. podjetno. Odgovor na vprašanje št. 13 velja tudi za vaš primer.

40. Naše podjetje ima namen oddati ponudbo za usposabljanje 10 delavcev na istem delovnem mestu. Glede na to, da so lokacije usposabljanj na različnih območjih Slovenije in so tako tudi mentorji različni, me zanima, kako pripravimo ponudbo: Ali v eno ponudbo navedemo različne mentorje? Moramo biti pozorni še na kaj drugega?

Odgovor: Če gre za vključitev več delavcev iz različnih lokacij na isto delovno mesto, torej če je program usposabljanja vsebinsko enak za vse, pripravite eno ponudbo za en program. Za različne lokacije lahko navedete različne mentorje in njihove nadomestne mentorje. Ponudbo v tem delu lahko ustrezno razširite. Naj bo razvidno, kateri mentor ustreza kateri lokaciji.

To, na kar bi vas posebej želeli opozoriti in na kar velja biti pozoren ob hkrati vključitvi večjega števila oseb, pa je 60 dnevni rok za vključitev oseb. Rok teče od datuma podpisa vaše pogodbe z Zavodom. V tem času morate po opravljenem izboru oseb le-te napotiti še na predhodni zdravniški pregled. Vključijo se lahko namreč šele po pridobitvi pozitivnega zdravniškega spričevala in po podpisu pogodbe o vključitvi z Zavodom. Po poteku 60 dnevnega roka namreč vključitev po sklenjeni pogodbi ni več mogoča. V kolikor bi imeli vse osebe na isti lokaciji, bi vam svetovali, da raje vključite še obvladljivo število oseb in po zaključenem programu oddajte novo ponudbo za še preostalo število oseb (v tem primeru se sklene aneks k prvotni ponudbi in 60 dnevni rok teče od podpisa tega aneksa dalje), vendar pa so tovrstne odločitve po seznanitvi in proučitvi dejanskih možnosti v okolju seveda vedno na strani delodajalca.

Objavljeno 26. 7. 2016

41. V primeru, ko je delodajalec s.p. in edini zaposleni, ne more nevesti nadomestnega mentorja; kako naj izpolnimo to rubriko?

Odgovor: Navedba nadomestnega mentorja sicer ni obvezna, tako da to rubriko brez da bi vam očitali nepopolnost ponudbe lahko tudi »spregledate«, je pa izpolnitev nadomestnega mentorja kljub temu priporočljiva za primer, ko se zgodi, da je mentor odsoten (npr. bolezen, dopust,...). Vprašajte se, kdo bi bila oseba, ki bi vas lahko nadomestila, če se vam kot edini zaposleni osebi v podjetju zgodi kaj nepredvidljivega. To osebo lahko navedete kot nadomestnega mentorja tudi, če ni zaposlena pri vas. V kolikor bi bili v situaciji, da bi nadomestnega mentorja potrebovali, bi seveda morali s to osebo skleniti za opravljanje teh del neko civilno pravno pogodbo, npr. podjemno pogodbo.

42. Zanima nas ali morajo naši sodelavci, ki so na usposabljanju (UDM projekt), na tečaj varstva pri delu?

Odgovor: Zavod udeležbe na tečaju varstva pri delu za udeležence usposabljanja sicer ne predpisuje kot obveznega, vendar ga je delodajalec oseb, vključeni v usposabljanje na delovnem mestu, dolžan zagotoviti, kadar je to v skladu z internimi akti in potrebami konkretnega delovnega mesta. Razliko med upravičenimi stroški in dejansko nastalimi stroški, vezanimi na zahteve delovnega mesta, na katerem se brezposelni usposablja, se v skladu s sklenjeno pogodbo delodajalec zaveže pokriti iz lastnih sredstev.

43. Prosimo za dodatne informacije v zvezi z zavarovanjem osebe v času usposabljanja, in sicer: ali je višina zavarovalne vsote določena s strani zavoda, za kakšno vrednost naj mesečno zavarujemo udeleženca, ali lahko sami izbiramo zavarovalnico, ki krije tovrstna zavarovanja in kako je z obrazcem REK-2 in njegovo oddajo na FURS in na Zavod za zaposlovanje?

Odgovor: Višina zavarovanja za invalidnost in smrt, ki je posledica poškodbe pri delu, je določena v Sklepu o določitvi prispevkov za posebne primere zavarovanja (Uradni list RS, št. 21/16) in se za osebe, ki se usposablja z delom pri izvajalcu ukrepa aktivne politike zaposlovanja, plačuje v mesečnem pavšalnem znesku 6,50 EUR. Gre za zakonsko obvezo, torej za obvezno zavarovanje, zavarovalnice ga ne krijejo. REK-2 obrazec oddate na FURS.

44. Bila sem na razgovoru za usposabljanje na delovnem mestu in želim preveriti informacije, ki sem jih dobila: Ali je mogoče, da te delodajalec po zaključku usposabljanja na delovnem mestu zaposli na programu javnih del? Ali je mogoče, da te delodajalec lahko zaposli v katerem drugem programu? Ali je praksa, da te delodajalec povabi na eno ali dve dnevni preizkus, če si primeren kandidat za njih, predno te pošlje na zdravniški pregled?

Odgovor: V svojem vprašanju navajate ukrepe aktivne politike zaposlovanja. Vanje vas kot brezposelno osebo lahko napoti samo vaš svetovalec zaposlitve, in sicer v skladu z vašim zaposlitvenim načrtom. Ob ostalem so svetovalci zaposlitve pri napotovanju v programe aktivne politike zaposlovanja dolžni upoštevati tudi določilo 35. člena Zakona o urejanju trga dela, po katerem imajo prednost pri vključevanju v ukrepe aktivne politike zaposlovanja »brezposelne osebe, ki še niso bile vključene v noben ukrep

aktivne politike zaposlovanja«. Če ste bili torej v programu UDM, je malo verjetno, da boste potem še v javnih delih ali v kakšnem drugem programu.

Kar se tiče programov aktivne politike zaposlovanja, noben predhoden preizkus ni dovoljen. »Preizkus« pred zdravniškim pregledom bi bil delo na črno.

45. Zanima me, če se lahko na to povabilo prijavi neprofitna organizacija, ki ima enega zaposlenega preko javnih del? Tega pogoja v povabilu ni napisanega.

Odgovor: Tudi neprofitna organizacija lahko kandidira, vendar je pogoj, da ima vsaj tri mesece pred oddajo ponudbe s pogodbo o zaposlitvi zaposleno vsaj 1 osebo, pri čemer pa za zaposleno osebo ne šteje oseba, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del.

Objavljeno 19. 8. 2016

46. Pri našem delovnem mestu gre za usposabljanje za delovno mesto, ki vključuje terensko delo, zato imamo v zvezi s tem nekaj vprašanj:

- **Delavec za delo uporablja svoje vozilo. Če se mu vozilo pokvari ali pride do nesreče, kdo nosi odgovornost oziroma je odgovoren za škodo. Delavec zaradi pokvarjenega vozila ne more na teren, kaj narediti v takem primeru?**
- **Kaj v primeru nesreče pri delu. Čigava je odgovornost?**
- **Ali delavcu plačujemo malico?**
- **Če delavec povzroči škodo pri naši stranki, kdo nosi odgovornost?**
- **Ali lahko delavec dela na terenu samostojno nekaj dni v tednu?**
- **Na kakšen način dokazuje kilometrino oziroma opravljene kilometre na terenu? Ali zavod prevzame plačilo le teh?**
- **V kolikor smo imeli razgovore s kandidati, ki so bili napoteni iz zavoda, ali so se sami javili na naš oglas? Enega izmed kandidatov želimo najprej preko programa usposabljati na delovnem mestu. Ali kandidat lahko to odkloni oziroma ali kandidata določi zavod?**

Odgovor: Naj začnemo pri vašem zadnjem vprašanju. Kandidati, ki vam jih je na razgovor napotil zavod, so sicer pri svojem svetovalcu zaposlitve lahko izrazili željo, da se bi usposabljali na delovnem mestu, vendar je za njihovo napotitev k vam poleg njihovih zaposlitvenih ciljev (podpisani zaposlitveni načrt) pomembno tudi, koliko in če je vključitev na konkretno delovno mesto glede na program, ki ste ga predstavili v svoji ponudbi, za njih smiselna in če oseba seveda izpolnjuje pogoje ciljne skupine kot je ta opredeljena v javnem povabilu. Kandidat, ki je napoten s strani Zavoda, praviloma vključitve ne bo odklonil, razen če bi se mu pred vključitvijo ponudila zaposlitev drugje. V kolikor pa bi izrecno ne želel vključitve po opravljenem razgovoru pri vas, bi vam Zavod napotil drugega ustreznega kandidata. Vključitev izbrane osebe morate realizirati v roku 60 dni po podpisu pogodbe z nami. To je vaša pogodbeno obveznost. Po podpisu pogodbe in pred vključitvijo morate izbrano osebo poslati na predhodni zdravniški pregled.

Iz sklenjene pogodbe in določil javnega povabila izhaja, da morate ne glede na vrsto in višino upravičenega stroška, ki se vam prizna na podlagi javnega povabila, »v celoti pokriti vse stroške, ki nastanejo z usposabljanjem udeleženca« (8. člen). V 10. členu pogodbe pa je izrecno navedeno: »Stroški morebitnega terenskega dela so strošek nosilca projekta, saj jih Zavod v okviru dodatka za prevoz udeležencem ne krije.« Uporaba lastnega vozila osebe, ki je na usposabljanju na delovnem mestu, ni predvidena, zato zavod tudi ne more prevzeti odgovornosti za morebitne posledice nesreče ali pokvarjenega vozila. Skratka, prevoz za opravljanje terenskega dela morate zagotoviti vi kot delodajalec. O kakšnem nadomestilu za opravljeno kilometrino s strani zavoda torej ne more biti govora.

Dolžnost delodajalca je, da udeležencu usposabljanja zagotavlja varnost in zdravje pri delu v skladu z veljavnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Prav tako je dolžnost delodajalca, da vsakega

udeleženca pred nastopom usposabljanja seznanjeni z ukrepi, predpisanimi za varno delo in ga tudi usposobil za varno delo. V primeru, da bi prišlo do nesreče pri delu pri rokovanju s čistili, bi morali kot delodajalec postopati tako kot sicer postopate v zvezi z delovnimi nesrečami, stroški zdravljenja pa bi se krili z naslova obveznega in dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja osebe. Če oseba dopolnilnega zavarovanja nima, bi bila samoplačnik. Oseba na zavodu pred vključitvijo v zvezi s tem podpiše posebno izjavo – da je seznanjena s tem, da je osebam, ki poleg obveznega nimajo tudi dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja, v primeru poškodbe pri delu v celoti zagotovljeno plačilo zdravstvenih storitev (storitev iz 2., 3. in 4. točke prvega odstavka 23. člena veljavnega Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju) le, kadar gre za nujno zdravljenje, v vseh ostalih primerih pa so zdravstvene storitve odplačne. Oseb, ki nimajo urejenega dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja, praviloma ne napotujemo na delovna mesta, kjer je nevarnost poškodb velika.

Zavod neposredno vključeni osebi v skladu s pogodbo, ki jo sklene z udeležencem, izplačuje dodatek za aktivnost in dodatek za prevoz. Dodatek za aktivnost je namenjen izvedbi aktivnosti, malica je načeloma znotraj tega dodatka oziroma ni posebej opredeljena. Usposabljanje na delovnem mestu poteka namreč brez sklenitve delovnega razmerja, osebe v času vključitve še vedno ohranijo status brezposelne osebe. Kako in če boste v podjetju uredili malico udeležencu, je tako vaša izbira.

Nadalje sprašujte za odgovornost v primeru, da bi udeleženec povzročil škodo vaši stranki. Naj na tem mestu poudarjamo, da je oseba pri vas na usposabljanju, da ji morate zagotoviti mentorja, ki skrbi za njen napredek pri delu, in da torej iz njenega statusa izhaja, da o odgovornosti za morebitno škodo ne moremo govoriti, saj dela ne sme in ne more opravljati samostojno. Koliko ga lahko že opravlja samostojno, je stvar presoje mentorja, ki ste ga imenovali vi. To je hkrati tudi odgovor na vaše vprašanje, koliko dni v tednu lahko oseba samostojno dela na terenu. Glede na pomisleke, ki so se vam odpirali v priloženih vprašanjih, bi bil naš nasvet, da niti enega, vendar pa je izbira in presoja seveda na vaši strani.

Objavljeno 14. 10. 2016

47. Zanima nas, če moramo plačati zavarovanje za invalidnost in smrt, ki je posledica poškodbe pri delu tudi za mesec, v katerem se celotno usposabljanje zaključi že 3. dan v mesecu, osebe pa teh nekaj dni zaradi bolniške odsotnosti v resnici ni bilo na usposabljanju?

Odgovor: Delodajalec plača zavarovanje za vsako vključeno osebo, ki jo ima v koledarskem mesecu na usposabljanju na delovnem mestu. V kolikor udeleženca nekaj dni bilo iz opravičljivih razlogov na usposabljanju, usposabljanje pa glede na pogodbo poteka, je dolžan udeleženca zavarovati.

48. Prihodnji teden se končuje 3 - mesečno usposabljanje na delovnem mestu za mojega udeleženca. Zanima me ali listo prisotnosti, zahtevke in poročilo pošljem takoj ob zaključku usposabljanja ali počakam na začetek prihodnjega meseca?

Odgovor: Listo prisotnosti, zahtevke in poročilo seveda lahko pošljete takoj po zaključku usposabljanja. To je tudi najbolj priporočljivo. Skrajni rok za posredovanje zahtevka in poročila je sicer 30 dni po zaključku, za listo prisotnosti pa do 2. delovnega dne naslednjega meseca po zaključku programa usposabljanja.

49. Ali moramo ob zaposlitvi kandidata, ki je bil pri nas na usposabljanju, delovno mesto javno objaviti, če ga zaposlujemo za dalj kot za 3 mesece?

Odgovor: Javna objava prostega delovnega mesta ob zaposlovanju za delodajalce ni več obvezna, izjema so le pravni subjekti, ki so v večinski lasti države, torej javni sektor.

50. Zaradi nepredvidene odsotnosti udeleženke (bolezen) nismo opravili minimalno predpisanega števila ur mentorstva. Ali je bolezen udeleženke za nas opravičljiv razlog in bomo vseeno upravičeni do stroškov usposabljanja?

Odgovor: Pogodbeno določilo (4. odstavek 13. člena) nedvoumno navaja, da »v primeru, da mentor za udeleženca opravi manjše število ur mentorstva od predpisanega, nosilec projekta ni upravičen do povračila stroškov za tega udeleženca«, pri čemer niti v pogodbi niti v javnem povabilu niso navedene izjeme oziroma primeri, v katerih to ne velja. Mentorstvo mora namreč v skladu z določilom iz javnega povabila (6. odstavek poglavja 1 Predmet javnega povabila) »biti opravljeno kvalitetno in v obsegu, ki je potreben, da bo dosežen namen usposabljanja.«

Pri načrtovanju mentorstva se je torej potrebno v največji možni meri prilagoditi potrebam vključene osebe oziroma ves čas vključitve zasledovati namen usposabljanja.

Glede na citirana pogodbeno določila žal ne boste upravičeni do povračila stroškov za osebo, za katero niste uspeli zagotoviti minimalno predpisanega števila ur mentorstva (30 ur), in sicer ne glede na razlog, zaradi katerega je do primanjkljaja mentorskih ur prišlo. V vsaj minimalnem obsegu neopravljeno mentorstvo pomeni tudi vsebinsko kršitev pogodbenih obveznosti. Izjemoma vas v primerih, ko bi bilo iz posredovane liste prisotnosti nedvoumno razvidno, da v mesecu usposabljanja zaradi daljše odsotnosti osebe ob tem, da usposabljanje hkrati ni bilo prekinjeno, nikakor ne bi mogli opraviti predpisanih 30 ur mentorstva, ne bomo vodili kot kršitelja pogodbenih obveznosti.

V kolikor udeleženec usposabljanja napove daljšo odsotnost in namen usposabljanja tako ne bo dosežen, se usposabljanje v skladu z določili pogodbe in javnega povabila z dnem nastopa daljše odsotnosti predčasno prekine zaradi razlogov na strani vključene osebe. V tem primeru ste upravičeni do sorazmernega dela stroška usposabljanja.

51. Zaposlen sem v podjetju, v katerem bo delodajalec zaposlil delavca preko javnega razpisa Usposabljanje na delovnem mestu. Zanima me ali je mentorstvo plačano in kdo dobi to plačano: tisti, ki mentorstvo dejansko opravlja ali delodajalec.

Odgovor: Usposabljanje na delovnem mestu ni zaposlitev, ampak program aktivne politike zaposlovanja, s katerim želimo vključenim brezposelnim osebam povečati zaposlitvene možnosti. Mentorstvo je ena od zahtev, ki jo mora realizirati delodajalec, če se je prijavil za izvajanje tega ukrepa aktivne politike zaposlovanja in je bil za program, ki ga je prijavil, tudi izbran, da ga izvede. Delodajalec je upravičen do pavšalnega zneska, ki mu po sklenjeni pogodbi z Zavodom, pripada za izvedbo usposabljanja za vključeno osebo. V tem znesku so vključeni vsi stroški, ki jih z usposabljanjem osebe delodajalec ima, med njimi tudi strošek mentorja, pa zdravniškega pregleda, zavarovanja osebe in vsi morebitni ostali stroški. Torej, gre za strošek, ki se prizna neposredno delodajalcu in ne konkretnemu mentorju.

52. Ali v programu usposabljanja na delovnem mestu lahko predvidimo tudi delo na domu vključene osebe?

Odgovor: Delo na domu v okviru izvajanja programa UDM ni dovoljeno, saj bi bila takšna lokacija izvajanja del v nasprotju z namenom programa. Usposabljanje na delovnem mestu se mora izvajati na lokaciji delodajalca, ki odda ponudbo, saj so delovna mesta opredeljena samo pri registriranih poslovnih subjektih. Oseba se torej z vključitvijo v program usposabljanja na delovnem mestu praviloma vključi v organiziran delovni proces pri nosilcu projekta/delodajalcu na kraju, ki je določen v ponudbi in seveda ob zagotovljenem mentorstvu.

53. Kot nosilka dopolnilne dejavnosti na kmetiji bi želela v naši dejavnosti usposabljati brezposelno osebo, pa so mi na območni službi rekli, da ne morem kandidirati, ker zaposlovanje v dopolnilni dejavnosti ni mogoče. Zanima me, zakaj ne, saj plačujem pokojninsko in zdravstveno zavarovanje iz naslova dopolnilne dejavnosti na kmetiji, prav tako pa se je z veljavo nove uredbe o dopolnilnih dejavnostih na kmetiji iz leta 2014 v zakonu o kmetijstvu, razširila možna oblika dela na kmetiji in so možni vsi tipi zaposlitev.

Odgovor: Področje dopolnilnih dejavnosti urejata Uredba o vrsti, obsegu in pogojih za opravljanje dopolnilnih dejavnosti na kmetiji ter Zakon o kmetijstvu. Omenjena sprememba uredbe je razširila možnost izvajanja dopolnilne dejavnosti na kmetiji na osebe, ki opravljajo delo, ki ni opredeljeno kot

zaposlovanje na črno v skladu s predpisom, ki ureja preprečevanje dela in zaposlovanja na črno in same možnosti za kandidiranje na javno povabilo ne spreminja.

Prvi odstavek 99. člena zakona določa: »Dopolnilna dejavnost na kmetiji je dejavnost, ki omogoča boljše rabo proizvodnih zmogljivosti in delovnih moči kmetije ter pridobivanje dodatnega dohodka na kmetiji.« Iz tega odstavka po tolmačenju, ki ga je v zvezi z možnostjo vključevanja udeležencev usposabljanja v dopolnilno dejavnost na kmetijah od Ministrstva za kmetijstvo in okolje, Direktorata za kmetijstvo, pridobil Zavod, izhaja, da lahko zaposluje izključno kmetija. Do sofinanciranja usposabljanj na delovnih mestih bi bila tako upravičena kmetija, ne pa dopolnilna dejavnost. Nosilec dopolnilne dejavnosti tako na javnem povabilu ne more biti uspešen, kmetije pa le takrat, če so tako kot med pogoji določa javno povabilo, tudi vpisane v Poslovni register Slovenije in imajo svoj TRR vpisan v register transakcijskih računov pri AJPES.

54. Oddali smo ponudbo, da bi usposabljanje osebe potekalo od ponedeljka do sobote. Ker se je oseba eno soboto usposabljala, drugo ne, je tako tisti teden, ko je delala tudi v soboto, imela 44 ur, naslednji teden pa 36 ur (sobote ni bilo). Obvestili ste nas, da je bila ugotovljena nepravilnost in da to ni v skladu z JP ter odobreno ponudbo. Sprašujemo, zakaj.

Odgovor: V javnem povabilu so v poglavju 5.3 navedeni pogoji glede časovnega poteka usposabljanja. Le-to praviloma traja poln delovni čas delodajalca (razen kadar se vključi oseba s pravico do dela s krajšim delovnim časom), vendar ne več kot 40 ur na teden. Vaša nepravilnost se je torej nanašala na preseženo tedensko urno obveznost.

55. Ali imamo pravico do celotnega stroška usposabljanja, če je oseba 15 dni pred koncem usposabljanja odšla na bolniško in se na usposabljanje ni več vrnila, tega pa vnaprej nismo vedeli? Usposabljanje bi radi zaključili, nismo krivi, če je bila oseba bolna.

Odgovor: Ker se oseba ni vrnila na usposabljanje, je šlo v skladu z javnim povabilom za prekinitve usposabljanja iz razlogov na strani vključene osebe, zato ste upravičeni do povračila sorazmernega dela stroška izvedbe usposabljanja, vendar največ v višini, določeni za dvomesečno trajanja usposabljanja.

Objavljeno 14. 10. 2016

56. Na vas se obračam, ker upam, da mi boste lahko pomagali z obrazložitvijo, zakaj je Zavod za zaposlovanje zavrnil mojo vključitev v program "Usposabljanje na delovnem mestu". Naj vam najprej opišem situacijo: Prvič sem bila vključena v program "UDM 2015" za delovno mesto uradnika v računovodstvu. Moja druga vključitev v program "UDM 2016/2017« pri drugem delodajalcu se je zaključila prejšnji mesec. Usposabljala sem se za delo administratorja. V času zadnjega usposabljanja sem večkrat poslovno sodelovala tudi s podjetjem, pri katerem sem že prvič opravila usposabljanje in glede na naše dobre odnose in uspešno sodelovanje v lanskem letu, so mi ponovno ponudili možnost vključitve v program UDM, tokrat za delovno mesto poslovnega sekretarja. Njihovo ponudbo sem z veseljem sprejela, saj se kot dolgoletno brezposelna oseba vedno veselim novega izziva in novih delavnih izkušenj. Podjetje je oddalo ponudbo na javno povabilo, njihova ponudba je bila sprejeta in podpisali so pogodbo z Zavodom. Ko so se v podjetju odločili in sporočili, katero osebo bi vključili v program, pa je bil odgovor Zavoda, da moja vključitev ni možna, ker sem ravnokar zaključila usposabljanje in bi morala sedaj nekaj časa iskati zaposlitev na področju, za katerega sem se usposabljala. Sedaj pa me zanima, na podlagi česa je bila moja vključitev v usposabljanje dejansko zavrnjena, saj sama v besedilu javnega povabila nikjer nisem zasledila, da bi bil razlog zavrnitve iskanje zaposlitve po zaključku prejšnjega usposabljanja? Glede na moje izkušnje in dolgoletno

neuspešno iskanje zaposlitve ne bi želela zamuditi oziroma izgubiti kakršne koli priložnosti za delo.

Odgovor: Napotovanje v izključni pristojnosti svetovalca zaposlitve, ki mora oceniti smiselnost vključitve k konkretnemu delodajalcu, ob tem pa upoštevati strokovne usmeritve, področno zakonodajo in določila posameznih javnih povabil. Kako in zakaj je bila odločitev v vašem primeru takšna kot je bila, vam lahko pojasni le vaš svetovalec zaposlitve.

Mi vam lahko v zvezi z vašo zavrnitvijo pojasnimo le nekatere vsebinske okvire, in sicer:

1. 35. člena Zakona o urejanju trga dela izrecno navaja, da imajo prednost pri vključevanju v ukrepe aktivne politike zaposlovanja »brezposelne osebe, ki še niso bile vključene v noben ukrep aktivne politike zaposlovanja«.
2. Javno povabilo za usposabljanje na delovnem mestu med ostalimi pri opredelitvi ciljne skupine navaja, da bo Zavod pri vključevanju oseb iz ciljnih skupin, ob upoštevanju poklica, izobrazbe, delovnih izkušenj in osebnih kompetenc kandidatov, dajal prednost osebam, ki v zadnjih 2 letih še niso bile vključene v noben program.
3. V javnem povabilu so med Pogoji za oddajo ponudb pod tč. 5.4 navedeni tudi Pogoji oziroma omejitve glede vključenih oseb, kjer je navedeno, da se v usposabljanje na delovnem mestu se ne more vključiti brezposelna oseba, ki:
 - ji je pri istem delodajalcu prenehala ali bila prekinjena pogodba o zaposlitvi in se je prijavila na Zavodu, od takrat pa še ni minilo 12 mesecev,
 - se je pri istem delodajalcu v zadnjih 12 mesecih pred oddajo ponudbe že usposabljala na delovnem mestu oziroma je bila pri njem vključena v program delovnega preizkusa ali v program javnih del,
 - je bila v zadnjih 12 mesecih pred datumom začetka usposabljanja že vključena v enako ali podobno usposabljanje ali delovni preizkus.