

SLOVO ÚVODEM

Jan Janatka
ředitel společnosti
ECS Eurofinance, s.r.o.

Vážený členové Registru
dotačních příležitostí,

otevřeli jste první prázdninové číslo Zpravodaje Registru dotačních příležitostí. O tom, že pro

svět dotací nenastala pravá okurková sezóna, svědčí nejen naše aktuality, ale i mnoho článků, diskuzí a rozhovorů na téma Evropské unie a samotných dotací.

Z aktuálních výzev připomínáme možnost získat dotace na vzdělávání díky úřadu práce (Vzdělávejte se ..., POVEZ). U alokací, typů školení apod. existují velké regionální rozdíly. Naši specialisté Vám rádi pomohou se zorientovat. Zajímavé jsou i výzvy v Regionálních operačních programech v dříve problematických regionech.

Čas dovolených se přeci jen podepsal na kvalitě článků, které na téma dotací a dalšího dotačního období vycházejí. Jsou často plné nepřesností, polopравd a zkresení.

Důležité je, že jednání ČR s Evropskou komisí probíhají standardně – podobně jako v dalších členských zemích. Česká republika plní termíny a vláda již schválila všechny podrobně rozpracované operační programy (9. 7. 2014). Ty byly následně odeslány ke schválení Evropské komisi.

Přeji Vám krásné léto.

AKTUALITY

Aktuální výzvy a dotační programy

Aktuálně můžete čerpat dotace na oblasti: odborné vzdělávání zaměstnanců – regionální silniční dopravní infrastruktura – podpora národního cestovního ruchu – rozvoj urbanizačních center.

PŘIPOMÍNÁME:**OP LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST****Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců (POVEZ)**

Dotace na vzdělávání zaměstnanců a mzdové náhrady po dobu školení pro ekonomicky stabilní podniky.

Vzdělávejte se pro stabilitu

Dotace na vzdělávání zaměstnanců a mzdové náhrady po dobu školení pro podniky v přechodně obtížné hospodářské situaci.

Vzdělávejte se pro růst II

Regionální individuální projekt, v rámci kterého lze získat dotace na vzdělávání zaměstnanců a mzdové náhrady po dobu školení. Program je momentálně otevřen v krajích: Liberecký, Středočeský, Jihomoravský, Ústecký, Karlovarský, Pardubický a Jihočeský.

REGIONÁLNÍ OP MORAVSKOSLEZSKO

Oblast podpory 1.1: Rozvoj regionální silniční dopravní infrastruktury
Výstavba stezek pro cyklisty, stezek pro chodce a cyklisty, jízdních pruhů a přejezdů pro cyklisty nebo cykloturistického značení.

Ukončení příjmu žádostí: 9. října 2014

REGIONÁLNÍ OP SEVEROZÁPAD

Oblast podpory 1.1: Podpora rozvojových pólů regionu – IPRM I. (Karlovy Vary, Ústí nad Labem, Děčín)

Revitalizace infrastruktury měst, obnova historických a kulturních památek, regenerace brownfields, revitalizace urbanizovaných oblastí, výstavba a modernizace knihoven a úpravy vzdělávací infrastruktury.

Ukončení příjmu žádostí: 24. listopadu 2014

INTEGROVANÝ OP

Oblast podpory 4.1: Národní podpora cestovního ruchu

Prezentace a propagace kulturního či přírodního bohatství, kulturního průmyslu a služeb s využitím pro cestovní ruch na národní úrovni.

Ukončení příjmu žádostí: 1. října 2014

REGIONÁLNÍ OP JIHOVÝCHOD

Oblast podpory 3.1: Rozvoj urbanizačních center, Projekty – integrovaný plán rozvoje měst

- regenerace historických center a městských památkových rezervací
- revitalizace veřejných prostranství
- výstavba a technické zhodnocení infrastruktury zařízení neziskové sociální péče
- zlepšování dopravní infrastruktury
- výstavba a technické zhodnocení škol, školských zařízení a infrastruktury pro další vzdělávání
- technické zhodnocení zdravotnických zařízení
- technické zhodnocení infrastruktury zařízení sloužících k poskytování sociálních služeb
- výstavba a technické zhodnocení zařízení pro kulturu, sport a práci s dětmi a mládeží
- revitalizace brownfields

Ukončení příjmu žádostí: do vyčerpání alokace. □

KALENDÁŘ ZAJÍMAVOSTÍ**MANAŽERSKÝ CAMP**

13.-14.8.

Strategie firmy, marketing, budování týmů či stres a jeho zvládnání. O všem na kurzu pro vrcholové manažery. eshop.everesta.cz

**ANGLIČTINA V AKCI**

19.-20.8.

Workshop o vyjednávání s anglicky mluvícími klienty s Michaelou a Justinem Tilton. eshop.everesta.cz

**OSOBNOST A CÍLE VR-
CHOLOVÉHO MANAŽERA**

23.9.

Jaké jsou nástroje strategického plánování top manažera či lze nalézt rovnováhu mezi osobním a pracovním životem? Dozvíte se s R. Bábekem a J. Klimešem. eshop.everesta.cz

**SOUSTŘĚDME SE NA KOUČINK**

25.-26.9.

Chcete se dozvědět více o koučinku? Navštivte workshop s I. Sehnalovou a T. Kumstýřem. eshop.everesta.cz

Mistrovství a exkluzivita prověřené dobou

Pro nezaměnitelnou kvalitu a barvu představuje křišťál Moser ve světě skutečný pojem. Věhlas sklárna získala již během života zakladatele Ludwiga Mosera, rytce a obchodníka, který v roce 1857 založil manufakturu a v roce 1893 rozjel sklářskou huť fungující dodnes.



Jméno Moser bylo vždy spojováno s exkluzivní rukodělnou výrobou a uměním sklářů, brusičů, malířů a rytců. Krátce po otevření se sklárna stala dvorním císařským dodavatelem a v dobré společnosti

zůstala dodnes. Její výrobky nechybí při společenských událostech a oceňují je významné osobnosti z celého světa.

Vybudovaná pověst s sebou nese i odpovědnost, proto vzdělávání firma nebere na lehkou váhu. S pomocí dotací vytvořila pět edukačních modelů pro zaměstnance v profesi sklář – foukač dutého skla a ostatní obory: brusič skla – kulič, brusič skla – hranař či rytec skla, přestože na poslední zmíněný evropské peníze nedosáhne. U všech se jedná o tzv. specifické vzdělávání a zahrnuje i oblast kvality, zbožiznaectví či vzdělání pro manažery. „Vzdělávání uvedených profesí představuje pro sklárnu důležitou součást provozu. Bez vlastního vnitrofiremního programu vzdělávání bychom jen stěží mohli zachovat odpovídající odbornost zaměstnanců a kvalitu výrobků,“ doplňuje personální ředitelka společnosti MOSER Světlana Hančová. □

PROHLoubENÍ ŘEMESLNÝCH DOVEDNOSTÍ U ZAMĚSTNANCŮ V RÁMCI SPECIFICKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ

Projekt společnost MOSER, a. s. realizuje od 1. 6. 2013 a ukončení plánuje 30. 10. 2014. V případě, že budou všechny náklady uznány, dosáhne dotace částky přes 1 900 000 Kč. V současné chvíli firma odevzdala stěžejní Monitorovací zprávu II, kterou má z povinnosti vytvořit každého půl roku. Žádá v ní o většinu z dotace, neboť v daném období uskutečnila odpovídající počet kurzů a školení.



ROZHOVOR

Rychlý kariérní postup pro mladé

Personální ředitelka společnosti MOSER Světlana Hančová prozradila více o lidech, kteří se ukrývají za špičkovými výrobky.

Jak vyhledáváte nové zaměstnance pro výrobní pozice?

Řemeslné i technické profese ve sklářství chybí, zejména lidé ve věku 30–45 let. Ve spolupráci se Střední průmyslovou školou keramickou a sklářskou i ostatními středními sklářskými školami vychováváme vlastní učně. Těm, kteří po vyučení nastoupí, nabízíme stabilizační příspěvek 50 000 Kč. V průběhu studia pak stipendia. Žáků učebních oborů našeho zaměření je málo, i když v posledních dvou letech se situace zlepšila. Proto realizujeme vlastní „moserovský“ projekt „Nová kariéra“, v němž připravujeme mladé lidi z jiných oborů na naše řemeslo. Tím, že chybí střední generace, mají mladí lidé okolo 25 let velkou šanci na rychlý kariérní postup. Pokud jde o hotové skláře, brusiče a rytce, pravidelně inzerujeme volná místa, pořádáme schůzky, využíváme osobní kontakty.

Potýkáte se s fluktuací zaměstnanců?

V prvním až třetím roce je fluktuace vzhledem k vysoké náročnosti řemeslných profesí



a požadavkům na kvalitu vyšší. Pokud někdo odpracuje pět let, je velká šance, že vydrží. Jakmile se přehoupne desátý rok, zpravidla řemeslo „chytne za srdce“ a lidi zůstávají mnoho let. Nepotýkáme se s velkou fluktuací.

Jaký motivační systém jste zvolili pro pracovníky z oblasti výroby?

Kromě benefitů jako je stravování, příspěvek na penzijní připojištění, zdravotní péče, věrnostní finanční odměny a dárky máme i příspěvek na skla brýlí nebo zubní ošetření. Připravujeme

rehabilitační programy a máme týden dovolené navíc. Od tohoto roku realizujeme řízený program zvyšování mezd u klíčových řemeslných profesí po jednotlivých etapách do roku 2018.

Máte zkušenosti také s jinými dotačními projekty kromě specifického vzdělávání?

Od roku 2006 až dosud jsme čerpali dotace v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OPLZ) ve výši cca 6 mil. Kč na několik vzdělávacích programů pro zaměstnance. Ale realizujeme jen ty projekty, do kterých bychom investovali i bez dotací, neděláme „projekt pro projekt“.

Co Vás osobně při čerpání dotací překvapilo?

Pro soukromou společnost je doba půl roku i více od podání žádosti do oznámení o schválení dlouhá. Stále přetrvává velká administrativní náročnost, dokládání stohů dokumentů a sáhodlouhé e-maily. Já bych uvítala častější návštěvu úředníků na místě, aby se seznámili s prostředím a mohli pochopit naše specifika. Na druhou stranu oceňuji znalosti mladých lidí na projektech, zejména v oblasti účetnictví, mají dobré komunikační schopnosti a vystupování. □

