

Normatīvā regulējuma praktiskās vadlīnijas

21LV06 Atbalsts darba devējiem prasmju attīstības veicināšanā Latvijā

OECD un Strukturālo reformu atbalsta ģenerāldirektorāts (Reformu ĢD) sadarbojas, lai sniegtu tehnisku atbalstu Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrijai (IZM), īstenojot projektu “Atbalsts darba devējiem prasmju attīstības veicināšanā Latvijā”. Projekts sniegs iespēju IZM uzlabot normatīvo regulējumu, kas atbalsta darba devēju ieguldījumu prasmju attīstīšanā.

Projekta laikā OECD ir sagatavojusi ziņojumu, kurā aprakstīts finanšu un nefinanšu pasākumu politikas dokumentu kopums, kas izstrādāts, pamatojoties uz plašām konsultācijām ar valsts un nevalstiskajām ieinteresētajām personām Latvijā. Šajā dokumentā sniegtas praktiskas vadlīnijas politikas dokumentu kopuma normatīvā regulējuma izstrādei.

Projektu “Atbalsts darba devējiem prasmju attīstības veicināšanā Latvijā” līdzfinansēja Eiropas Savienība, izmantojot tehniskā atbalsta instrumentu (REFORM/IM2021/009). Šis ziņojums tika sagatavots ar Eiropas Savienības finansiālu atbalstu. Tajā paustais viedoklis nekādā gadījumā nevar tikt interpretēts kā Eiropas Savienības oficiālais viedoklis.

Kontaktpersonas:

Glenda Quintini, Nodarbinātības, darba un sociālo lietu direktorāta Prasmju un nodarbinātības nodaļa, prasmju komandas vadītāja

Andrew Bell, OECD Prasmju centra prasmju stratēģijas grupas vadītājs

Stefano Piano, Nodarbinātības, darba un sociālo lietu direktorāta Prasmju un nodarbinātības nodaļas darba tirgus ekonomists

Ben Game, OECD Prasmju centra politikas analītiķis

Magdalena Burtscher, Nodarbinātības, darba un sociālo lietu direktorāta Prasmju un nodarbinātības nodaļas darba tirgus jaunākā ekonomiste

Ievads

Saskaņā ar Izglītības likumu Latvijai ir pienākums finansiāli atbalstīt pieaugušo izglītību, tostarp piešķirot valsts budžeta līdzekļus darba devējiem darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanai/pārkvalifikācijai ([Izglītības likuma](#) 59. panta sestā daļa). LR Izglītības un zinātnes ministrija (IZM) ir atbildīga¹ par normatīvā regulējuma izstrādi, kurā sniegts atbalsts, tostarp izklāstīti atbilstības kritēriji, pienākumi darba devējiem un īstenošanas kārtība, un tā ieviešanā sadarbosies ar Ekonomikas ministriju (EM). OECD un strukturālo reformu atbalsta ģenerāldirektorāts (Reformu ĢD) sadarbojas, lai sniegtu tehnisko atbalstu IZM normatīvā regulējuma izstrādē. Tā pamatā esošo MK noteikumu publicēšana ir Latvijas RRP (Atvērto ekonomikas un noturības plāns) atskaites punkts (atskaites punkts Nr. 55 [pielikumā par darbības kārtību](#)), un pēc papildu sarunām ar EK un Latviju tas jāpabeidz līdz 2023. gada beigām.

Analizējot šķēršļus un sekmējošos nosacījumus prasmju attīstības veicināšanā Latvijā ([2. rezultāta ziņojums](#)) un pārskatot starptautiskās labās prakses piemērus ([3. rezultāta ziņojums](#)), OECD ir izveidojusi finanšu un nefinanšu pasākumu politikas dokumentu kopumu, pamatojoties uz plašām konsultācijām ar ieinteresētajām personām (4. rezultāta ziņojums). Politikas dokumentu kopums sastāv no četriem galvenajiem pasākumiem:

- 1. pasākums. Pārstrādāta **subsīdētā izglītība**, kuru nodrošina darba devēju apvienības un kuras mērķis ir samazināt izglītības izmaksas, kā arī stimulēt uzņēmumus Latvijā paaugstināt to darbinieku izglītības piedāvājumu apguves līmeni.
- 2. pasākums. **Tiešsaistes rīks** uzņēmumiem prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību novērtēšanai ar mērķi sniegt uzņēmumiem bezmaksas un pieejamu rīku, kas nodrošina viegli saprotamu un lietojamu prasmju nepietiekamības analīzi, kā arī samazināt informatīvos un attieksmes šķēršļus, ar kuriem uzņēmumi saskaras mācībās.
- 3. pasākums. **Ārējo ekspertu MMVU prasmju nepietiekamības un mācību vajadzību novērtējumi**, kuru mērķis ir pēc tiešsaistes pašnovērtēšanas rīka aizpildīšanas sniegt padziļinātu un pielāgotu analīzi par uzņēmumu izglītības vajadzībām.
- 4. pasākums. **Vadības grupa** politikas dokumentu kopumā ietverto pasākumu ieviešanas koordinēšanai.

Šajā dokumentā ir izklāstītas praktiskas vadlīnijas normatīvā regulējuma izstrādei. Pēc vienošanās ar IZM OECD ir pievērsusies 1., 3. un 4. pasākumam. Praktisko vadlīniju mērķis ir atbalstīt Latvijas iestādes, apzinot normatīvajam regulējumam piemērotāko struktūru, atbilstības kritērijus un pienākumus darba devējiem, kā arī īstenošanas procedūru aprakstīšanai. Pēc vienošanās ar IZM praktisko vadlīniju struktūra un valoda ir pēc iespējas tuvāka galīgā juridiskā teksta struktūrai un valodai, tādējādi atvieglojot izstrādes procesu. Tomēr normatīvā regulējuma sagatavošanas gaitā tās būs jāpārskata, jāgroza un jāpaplašina, kā Latvijas iestādes to uzskata par lietderīgu. Visā dokumentā dažās ailēs sniegta papildu informācija par galvenajiem aspektiem, kas iestādēm jāņem vērā, transponējot praktiskās vadlīnijas tiesību aktos, kā arī noteikumu īstenošanā.

OECD ir izmantojusi ZAB BDO Law juridisko konsultantu pieredzi, lai nodrošinātu vadlīniju atbilstību ES un Latvijas labākajai juridiskajai praksei. Pamatojoties uz BDO ieteikumu, ar Latvijas RRP saistītajos galvenajos MK noteikumos (atskaites punkts Nr. 55 [pielikumā par darbības kārtību](#)) aprakstīs i) kārtību un atbalsta pasākumus darba devējiem, jo īpaši mikro, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, lai tie varētu nodrošināt prasmju pilnveides un pārkvalificēšanās iespējas saviem darbiniekiem; II) pienākumus un kritērijus atbalsta saņemšanai un iii) atbalsta saņemšanas kārtību. Pēc tam katram atbalsta pasākumam būs savi īstenošanas noteikumi atkarībā no paredzētā finansējuma avota (piemēram, Eiropas Sociālais fonds+), kuros tiks sniegta sīkāka informācija par finanšu piešķirumiem un dalībnieku pienākumiem, kā arī

¹ Saskaņā ar [Valdības rīcības plāna](#) noteikto uzdevumu sadalījumu normatīvā regulējuma izstrādi ir pārņēmusi Ekonomikas ministrija, kā 2023. gada 20. aprīlī apstiprinājis Ministru kabinets (prot. No. 17 48. §)

sīkāk precizēti atbilstības kritēriji un pienākumi pēc nepieciešamības. Šī pieeja ir saskaņota ar Latvijā pastāvošo praksi, un tai būtu jāveicina likumdošanas procesa elastība, izveidojot vispārēju regulējumu un vienkāršojot atvasināto tiesību aktu un turpmāko grozījumu pieņemšanu.

Ievērojot šo pieeju, šī dokumenta pirmajā sadaļā sniegtas praktiskas vadlīnijas galvenajiem ar RRP saistītajam MK noteikumiem Latvijā, savukārt otrajā sadaļā piedāvātas vadlīnijas atsevišķam regulējumam ar sīki izstrādātām subsidēto izglītības programmu īstenošanas procedūrām un ekspertu vērtējumiem. Praktiskās vadlīnijas neattiecas uz īstenošanas procedūrām atbalsta pasākumam, kurā iesaistītas pašvaldības, jo, kā aprakstīts 4. rezultāta ziņojumā, tās nav plaši aplūkotas OECD un Reformu ĢD projektā.

Pamata noteikumu praktiskās vadlīnijas

I. Vispārīgs nosacījums

1. Šajās praktiskajās vadlīnijās definēta kārtība un kritēriji, saskaņā ar kuriem valsts atbalsta darba devējus, nodrošinot darbinieku papildu izglītošanu, kā tas noteikts [Izglītības likuma](#) 14. panta trīsdesmit ceturtajā daļā un 59. panta sestajā daļā. Vadlīnijas ietver šādas daļas:

- 1.1. Juridisko terminu definīcija
- 1.2. Mērķis
- 1.3. Atbalsta pasākumu apraksts
- 1.4. Atbilstības kritēriji darba devējiem
- 1.5. Finansējuma saņēmēju un starpniek institūciju pienākumi
- 1.6. Finansējums
- 1.7. Atbalsta saņemšanas procedūra

II. Juridisko terminu definīcija

2. Šo praktisko vadlīniju vajadzībām tiek lietoti šādi juridiskie termini:

- 2.1. Atbalsta pasākumi: valsts īstenotie pasākumi darba devēju atbalstam darbinieku papildu izglītošanai.
- 2.2. Darba devēji: fiziskās un juridiskās personas vai tiesībspējīgas personālsabiedrības, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku, kā noteikts [Darba likuma](#) 4. pantā. Darba devējus uzskata par mikro, maziem vai vidējiem atbilstīgi 1. pielikumam [Komisijas Regulai Nr. 651/2014 \(2014. gada 17. jūnijs\)](#), ar ko noteiktas atbalsta kategorijas atzīst par saderīgām ar iekšējo tirgu, piemērojot Līguma 107. un 108. pantu.
- 2.3. Finansējuma saņēmēji: darba devēji, kas saņem valsts atbalstu no atbalsta pasākumiem kā valsts atbalsta saņēmēji.
- 2.4. Uzraudzības iestādes: administratīvās iestādes, kuras pārrauga atbalsta pasākumu īstenošanu.
- 2.5. Starpniek institūcijas: organizācijas, kuras ir atbildīgas par atbalsta sniegšanu darba devējiem atbalsta pasākumu īstenošanā, tostarp organizējot izglītības programmas un citas darbības prasmju attīstības sekmēšanai, vajadzības gadījumā izmantojot ES finansējumu, valsts budžetu un darba devēju līdzfinansējumu.

2.6. Subsīdijas: attiecas uz komercdarbības atbalstu, ko var piešķirt tiešo maksājumu veidā no valsts vai pašvaldības budžeta, kā noteikts Komercdarbības atbalsta kontroles likuma 7. pantā.

2.7. Atbalstāmie izglītības pasākumi: papildu izglītošanās iespējas darbiniekiem, kas var tikt nodrošinātas kā neformālā izglītība, profesionālā izglītība, augstākā izglītība un tālākizglītība, kā noteikts [Izglītības likuma](#) 1. pantā.

2.8. Izglītības sniedzējs: fiziska vai juridiska persona, ar kuru starpniekinstitūcijas ir noslēgušas līgumus izglītības nodrošināšanai atbalsta pasākumu ietvaros.

2.9. Eksperta novērtējums: konsultēšanās ar ekspertu, kas nav finansējuma saņēmēja eksperts un kas šo praktisko vadlīniju vajadzībām palīdz finansējuma saņēmējam novērtēt prasmju nepietiekamību un mācību vajadzības.

2.10. Strādājošas personas ar invaliditāti: šo praktisko vadlīniju vajadzībām un saskaņā ar [Komisijas Regulu Nr. 651/2014](#) strādājoša persona ar invaliditāti ir jebkurš finansējuma saņēmēja darba ņēmējs:

2.10.1.1. kas ir atzīts par personu ar invaliditāti saskaņā ar [Invaliditātes likuma](#) 1. pantu;

2.10.1.2. kam ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu traucējumi, kuri mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt personas pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību darba dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem.

2.11. Nelabvēlīgākā situācijā esošs darba ņēmējs: šo praktisko vadlīniju vajadzībām un saskaņā ar [Komisijas Regulu Nr. 651/2014](#) nelabvēlīgākā situācijā esošs darba ņēmējs ir jebkurš finansējuma saņēmēja darba ņēmējs:

2.11.1. kas ir vecumā no 15 līdz 24 gadiem;

2.11.2. kas nav ieguvis vidējo izglītību vai profesionālo kvalifikāciju;

2.11.3. kas ir vecāks par 50 gadiem;

2.11.4. kas ir pieaugušais, kurš dzīvo viens ar vienu vai vairākiem apgādājamiem;

2.11.5. kas strādā tādā nozarē vai profesijā, kurā dzimumu līdzsvara trūkums vismaz par 25 % pārsniedz vidējo dzimumu līdzsvara trūkumu visās tautsaimniecības nozarēs, un kas pieder pie minētās nepietiekami pārstāvētās dzimuma grupas;

2.11.6. kas pieder pie etniskās minoritātes un kam ir jānostiprina valodas zināšanas, profesionālās izglītības vai profesionālā pieredze, lai palielinātu iespējas iegūt pastāvīgu darbu.

III. Mērķis

3. Šajās praktiskajās vadlīnijās paredzēto atbalsta pasākumu mērķis ir izveidot vispārēju regulējumu darba devēju atbalstam, nodrošinot mācības saviem darbiniekiem. Savukārt mācību nodrošināšana var paaugstināt Latvijas ekonomikas produktivitātes, inovāciju un konkurētspējas līmeni, sekmēt darbinieku karjeras izaugsmi, kā arī apmierinātību ar darbu.

IV. Atbalsta pasākumu apraksts

4. Šajās praktiskajās vadlīnijās ir noteiktas procedūras un kritēriji šādiem atbalsta pasākumiem:

4.1. Atbalsts prasmju attīstīšanai ar darba devēju apvienību starpniecību: tas ietver subsīdijas prasmju attīstīšanai, ko finansējuma saņēmēji saņem ar to darba devēju apvienību atbalstu, kuras izraudzītas darboties kā starpniekinstitūcijas, piemērojot [atsauce uz īstenošanas noteikumiem] aprakstītās procedūras un pienākumus. Pasākums var subsidēt darbinieku izglītības programmas, ekspertu

novērtējumus un citas darbības prasmju attīstīšanas sekmēšanai, kā aprakstīts [atsauce uz īstenošanas noteikumiem], bet atbilstīgi [Komisijas Regulas Nr. 651/2014](#) 31. pantam.

4.2. Atbalsts prasmju attīstīšanai ar pašvaldību starpniecību: tas ietver subsīdijas prasmju attīstīšanai, ko finansējuma saņēmēji saņem ar pašvaldību kā starpniekinstitūciju atbalstu, piemērojot [atsauce uz īstenošanas noteikumiem] aprakstītās procedūras un pienākumus. Pasākums var subsidēt darbinieku izglītības programmas, ekspertu novērtējumus un citas darbības prasmju attīstīšanas sekmēšanai, kā aprakstīts [atsauce uz īstenošanas noteikumiem], bet atbilstīgi [Komisijas Regulas Nr. 651/2014](#) 31. pantam.

V. Atbilstības kritēriji darba devējiem

5. Atbalsta pasākumus šo praktisko vadlīniju ietvaros atbilstīgi Komisijas Regulai Nr. 651/2014 var saņemt darba devēji visās tautsaimniecības nozarēs. Saskaņā ar [MK 2023. gada 6. jūnija noteikumiem Nr. 290](#) izveidotajai Cilvēkkapitāla attīstības padomei ir tiesības atkarībā no politikas prioritātēm un pieejamiem resursiem ieviest papildu ierobežojumus attiecībā uz tiesībām pretendēt uz katru no atbalsta pasākumiem un atbilstīgi [Komisijas Regulai Nr. 651/2014](#).

Galvenie aspekti, kas jāņem vērā normatīvā regulējuma izstrādē un ieviešanā

Par Cilvēkkapitāla attīstības padomes (HCDC) lomu

Iepriekš 5. punktā5. sniegtajam formulējumam ir jābūt juridiski pamatotam, ņemot vērā, ka HCDC ir izveidota saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem kā koleģiāla institūcija atbilstoši Valsts pārvaldes iekārtas likumam. Saskaņā ar [MK 2023. gada 6. jūnija noteikumiem Nr. 290](#) tiek izveidota HCDC. Tās funkcijas ir šādas:

- “konsultējoties ar sociālajiem partneriem un citām nevalstiskajām organizācijām, noteikt cilvēkkapitāla attīstības stratēģiskos mērķus un rīcības virzienus minēto mērķu sasniegšanai, sagatavot priekšlikumus par atbalsta pasākumiem cilvēkkapitāla attīstīšanai, kā arī uzraudzīt izvirzīto mērķu sasniegšanā paveiktos uzdevumus” (2.2. pants);
- “sagatavot priekšlikumus par pieaugušo izglītības mācību virzieniem, kurus līdzfinansē no valsts budžeta un Eiropas Savienības fondu līdzekļiem” (2.4. pants);
- “nodrošināt prioritāro risinājumu ieviešanu cilvēkresursu pieejamības veicināšanai īstermiņā” (2.7. pants).

Saskaņā ar MK 2023. gada 6. jūnija noteikumos Nr. 290 noteiktajām funkcijām HCDC ir tiesīga pieņemt lēmumus par papildu atbilstības kritērijiem attiecībā uz atbalsta pasākumiem.

6. Šo praktisko vadlīniju 4. punktā aprakstītie atbalsta pasākumi nav attiecināmi uz šādiem darba devējiem:

6.1. darba devējiem, uz kuriem attiecas neizpildīts līdzekļu atgūšanas rīkojums saskaņā ar iepriekšēju Komisijas lēmumu, ar ko atbalsts atzīts par nelikumīgu un nesaderīgu ar iekšējo tirgu, atbilstīgi [Komisijas Regulas Nr. 651/2014](#) 1. panta ceturtās daļas a) apakšpunktam;

6.2. darba devējiem, kas tiek uzskatīti par “grūtībās nonākušiem uzņēmumiem” saskaņā ar [Komisijas Regulas Nr. 651/2014](#) 1. panta ceturtās daļas c) apakšpunktu. “Grūtībās nonākušo uzņēmumu” definīcija ir atrodama [Komisijas Regulas Nr. 651/2014](#) 2. panta astoņpadsmitajā daļā un tās grozījumos, kas izdarīti ar [Komisijas Regulu Nr. 2023/1315](#).

Galvenie aspekti, kas jāņem vērā normatīvā regulējuma izstrādē un ieviešanā

Atbilstības kritēriju definēšana darba devējiem

Pamata noteikumu praktisko vadlīniju teksts ir apzināti atstāts atvērts, lai pamata noteikumu nozīme un efektivitāte tiktu saglabāta ilgtermiņā. 4. rezultāta ziņojumā *OECD* un Reformu ĢD projektā ir izklāstīti divi konkrēti scenāriji turpmākai izskatīšanai saistībā ar “Atbalstu prasmju attīstīšanai ar darba devēju apvienību starpniecību”:

- 1. scenārijs: visi mikro, mazie, vidējie un lielle uzņēmumi no NACE C, I-K, M-N nozarēm;
- 2. scenārijs: visi mikro, mazie, vidējie un lielle uzņēmumi no NACE B-N, R-S nozarēm.

Ziņojuma B pielikumā sniegts šo divu scenāriju finansiālās ietekmes novērtējums. Saskaņā ar ziņojumu *HCDC* ieteicams paplašināt tiesības uz finansējumu visām nozarēm, kā norādīts 2. scenārijā. Tomēr, pastāvot budžeta ierobežojumiem, var apsvērt iespēju ierobežot tiesības uz finansējumu, kā norādīts 1. scenārijā. 4. rezultāta ziņojumā galvenā uzmanība nav pievērsta “atbalstam prasmju attīstīšanai ar pašvaldību starpniecību”. Atbilstīgi diskusijām ar IZM visā *OECD* un Reformu ĢD projektā šim pasākumam būtu jāattiecas tikai uz mikrouzņēmumiem no visām nozarēm, kā norādīts 2. scenārijā, un tajā galvenā uzmanība varētu būt pievērsta vispārējām prasmēm (piemēram, pamata grāmatvedība programmā Microsoft Excel).

VI. Finansējuma saņēmēju un starpniekinstitūciju pienākumi

7. Finansējuma saņēmējiem un starpniekinstitūcijām ir jāiesniedz uzraudzības iestādēm dati un informācija, lai varētu uzraudzīt atbalsta pasākumus, kā noteikts [atsauce uz Īstenošanas noteikumiem].

8. Finansējuma saņēmējiem un starpniekinstitūcijām ir jāveic nepieciešamie pasākumi, lai nodrošinātu, ka strādājošām personām ar invaliditāti ir vienādas iespējas piedalīties atbalsta pasākumos atbilstīgi [Darba likuma](#) 7. pantam.

VII. Finansējums

9. Šo praktisko vadlīniju 4. . punktā aprakstītos atbalsta pasākumus var finansēt no valsts budžeta, pašvaldību budžeta un ES fondiem. Sīkāka informācija par finansējuma avotiem ir jāsniedz [atsauce uz Īstenošanas noteikumiem].

10. Šo praktisko vadlīniju 4. punktā aprakstīto atbalsta pasākumu ietvaros sniegto subsīdiju atbalsta intensitāte mainās atkarībā no darba devēja lieluma un atbilstīgi [Komisijas Regulai Nr. 651/2014](#). Ja [atsauce uz Īstenošanas noteikumiem] nav norādīts citādi, piemēro šādus pamatrādītājus:

- 10.1. 50 % no attiecināmajām izmaksām lieliem darba devējiem;
- 10.2. 60 % no attiecināmajām izmaksām vidējiem darba devējiem;
- 10.3. 70 % no attiecināmajām izmaksām mazajiem un mikro darba devējiem.

11. Turklāt saskaņā ar [Komisijas Regulu Nr. 651/2014](#) nelabvēlīgākā situācijā esoši darba ņēmēji vai strādājošas personas ar invaliditāti, kuras iziet mācības atbalsta pasākumu laikā, var pretendēt uz papildu 10 % atbalsta intensitāti, nepārsniedzot maksimālo atbalsta intensitāti 70 % apmērā no attiecināmajām izmaksām, ja tas ir noteikts [atsauce uz Īstenošanas noteikumiem].

VIII. Atbalsta saņemšanas procedūra

12. Lai saņemtu subsīdijas atbalsta pasākumu ietvaros, darba devējiem jāievēro šāda procedūra:

12.1. Darba devējiem jāiesniedz uzraudzības iestādēm aizpildīts pieteikums, iekļaujot visus nepieciešamos dokumentus, lai pierādītu, ka pieteikuma iesniegšanas brīdī tie atbilst kritērijiem, kas nosaka tiesības uz finansējumu, kā noteikts šo praktisko vadlīniju V sadaļā. Pieteikuma iesniegšanas procedūras ir aprakstītas [atsauce uz īstenošanas noteikumiem].

12.2. Darba devējiem būtu jāizpilda pienākumi attiecībā uz datu un informācijas apmaiņu pēc darbības veikšanas, kā noteikts šo praktisko vadlīniju VI sadaļā, iesniedzot attiecīgos datus un informāciju atbildīgajām iestādēm. Datu un uzraudzības prasības ir aprakstītas [atsauce uz īstenošanas noteikumiem].

Praktiskās vadlīnijas subsidēto mācību un ekspertu novērtējumu programmu īstenošanas nosacījumiem

I. Vispārīgi nosacījumi

1. Šajās praktiskajās vadlīnijās aprakstītas procedūras atbalsta pasākumam "Atbalsts prasmju attīstīšanai ar darba devēju apvienību starpniecību", kas aprakstīts pamata noteikumu praktisko vadlīniju 4.1. punktā (turpmāk tekstā – atbalsta pasākumi), un atbilstīgi minēto vadlīniju mērķim, procedūrām, kritērijiem un juridiskajām definīcijām.

2. Atbalsta pasākuma mērķis ir sniegt atbalstu darba devējiem, nodrošinot mācības saviem darbiniekiem. Savukārt lielāka mācību nodrošināšana var pozitīvi ietekmēt Latvijas ekonomikas produktivitātes, inovāciju un konkurētspējas līmeni, sekmēt darbinieku karjeras izaugsmi, kā arī apmierinātību ar darbu.

3. Īstenošanas noteikumos atbalsta pasākumā ietilpst šādas darbības:

3.1. darbinieku izglītības programmas;

3.2. ekspertu novērtējumu nodrošināšana.

4. Šajās praktiskajās vadlīnijās ir aprakstīti kritēriji attiecībā uz tiesībām saņemt finansējumu mācībām un ekspertu novērtējumiem, uzraudzības iestāžu pienākumi, kritēriji attiecībā uz tiesībām saņemt finansējumu darba devēju apvienībām, starpniekinstitūciju atlase, starpniekinstitūciju pienākumi un finansējuma saņēmēju pienākumi. Šajās praktiskajās vadlīnijās termins "starpniekinstitūcija"/"starpniekinstitūcijas" tiek lietots tikai, lai aprakstītu to darba devēju apvienību atbildību un pienākumus, kuras izvēlētas, lai darbotos kā starpniekinstitūcijas, pamata noteikumu praktisko vadlīniju 4.1. punktā aprakstītajā atbalsta pasākumā "Atbalsts prasmju attīstīšanai ar darba devēju apvienību starpniecību", nevis to pašvaldību atbildību un pienākumus, kuras darbojas kā starpniekinstitūcijas, atbilstoši pamata noteikumu praktisko vadlīniju 4.2. punktā aprakstītajam atbalsta pasākumam.

5. Ekonomikas ministrija (turpmāk tekstā – atbildīgā iestāde) ir administratīvā iestāde, kura uzrauga atbalsta pasākuma ieviešanu atbilstīgi šo praktisko vadlīniju IV sadaļai.

6. Centrālā finanšu un līgumu aģentūra (turpmāk tekstā – finansēšanas iestāde) kā starpniekinstitūcija īsteno daļu no atbildīgās iestādes funkcijām, kā noteikts [Komisijas Regulā 2021/106](#) un šo praktisko vadlīniju IV sadaļā.

7. *Vadības grupa* [kas šā dokumenta ievadā minēta kā 4. pasākums] ir iestāde, kas ir atbildīga par atbalsta pasākuma īstenošanas koordinēšanu, kā aprakstīts šo praktisko vadlīniju IV sadaļā.

7.1. Vadības grupa tiekas vismaz četras reizes gadā.

7.2. Vadības grupā ietilpst darba devēju apvienību pārstāvji, kuri darbojas kā starpniekinstitūcijas īstenošanas atbalsta pasākumā, Izglītības un zinātnes ministrija, Ekonomikas ministrija, Labklājības ministrija, Centrālā finanšu un līgumu aģentūra, kā arī pašvaldības.

Galvenie aspekti, kas jāņem vērā normatīvā regulējuma izstrādē un īstenošanā

Vadības grupas loma

Vadības grupa (4. pasākums šā dokumenta ievadā) varētu kļūt par galveno politikas instrumentu atbalsta pasākumu koordinēšanai. Ņemot vērā 4. rezultāta ziņojuma konstatējumus, tai jāuzņemas vadība šādos jautājumos: i) darba devēju informēšanas un izglītojošu pasākumu koordinācija; ii) atbalsta pasākumu īstenošanas koordinācija; iii) apmaiņa ar labās prakses piemēriem; iv) datu analīze un uzraudzība.

8. Atbildīgā iestāde uzrauga atbalsta pasākumu saskaņā ar B pielikuma rādītājiem. Starpniekinstitūcijas, atbildīgā iestāde un finansēšanas iestāde ir atbildīgas par rādītājiem vajadzīgo datu vākšanu, kā izklāstīts šo praktisko vadlīniju IV sadaļā.

II. Atbilstības kritēriji darba devējiem un finansējumam

9. Saskaņā ar pamata noteikumu praktisko vadlīniju 5. punktu Cilvēkkapitāla attīstības padomei ir tiesības atkarībā no politikas prioritātēm un pieejamiem resursiem ieviest papildu ierobežojumus attiecībā uz tiesībām saņemt atbalstu. Darba devējus uzskata par tiesīgiem saņemt atbalsta pasākumus, ja tie pieteikuma iesniegšanas brīdī atbilst atbilstības kritērijiem.

10. No 2024. līdz 2026. gadam atbalsta pasākumu segs ESF+ finansējums [norādīt summu/tiesību aktu] atbilstīgi [Eiropas Savienības fondu 2021.–2027. gada plānošanas perioda vadības likumam](#) un pamata noteikumu praktiskajām vadlīnijām; pamatrādītāji sniegti pamata noteikumu praktisko vadlīniju 10. 11. punktā.

11. Finansējuma saņēmēji ir tiesīgi saņemt izmaksu atlīdzību pilnā apmērā, izmantojot *de minimis* procedūru, ar nosacījumu, ka noteiktā fiskālajā gadā un divos iepriekšējos fiskālajos gados piešķirtā valsts atbalsta kopsumma nepārsniedz [Komisijas Regulas Nr. 1407/2013](#) 3. panta otrajā daļā noteikto maksimālo *de minimis* atbalsta apmēru, piemērojot šādus izņēmumus:

11.1. Attiecībā uz finansējuma saņēmējiem, kas sniedz vispārējas tautsaimnieciskas nozīmes pakalpojumus, piemēram, transporta, enerģētikas vai komunikāciju nozarē, piešķirtā subsīdija nepārsniedz [Komisijas Regulas Nr. 360/2012](#) 2. panta otrajā daļā noteikto maksimālo *de minimis* atbalsta apmēru.

11.2. Attiecībā uz finansējuma saņēmējiem zvejniecības un akvakultūras nozarē piešķirtā subsīdija nepārsniedz [Komisijas Regulas Nr. 717/2014](#) 3. panta otrajā daļā noteikto maksimālo *de minimis* atbalsta apmēru.

11.3. Attiecībā uz finansējuma saņēmējiem lauksaimniecības nozarē piešķirtā subsīdija nepārsniedz [Komisijas Regulas Nr. 1408/2014](#) 3. panta otrajā daļā noteikto maksimālo *de minimis* atbalsta apmēru.

Galvenie aspekti, kas jāņem vērā normatīvā regulējuma izstrādē un ieviešanā

Eiropas Komisijas noteikumu ievērošana attiecībā uz *de minimis* valsts atbalstu

Saskaņā ar Eiropas tiesību aktiem par *de minimis*, par atbalstu, kas nepārsniedz noteiktu robežvērtību, pirms tā īstenošanas nav jāziņo Komisijai apstiprināšanai, jo uzskata, ka tam ir ierobežota ietekme uz konkurenci un tirdzniecību iekšējā tirgū. Dažādās nozarēs maksimālās valsts atbalsta summas robežvērtības, ko finansējuma saņēmēji var saņemt bez paziņošanas, atšķiras. Trīs gadu laikā attiecīgajā nozarē attiecināmas šādas summas:

- **Vispārējās tautsaimniecības nozares:** 200 000 EUR saskaņā ar [Komisijas Regulas Nr. 1407/2013](#) 3. panta otro daļu
- **Vispārējās tautsaimniecības nozīmes pakalpojumi:** 500 000 EUR saskaņā ar [Komisijas Regulas Nr. 360/2012](#) 2. panta otro daļu
- **Zvejniecības un akvakultūras nozare:** 30 000 EUR saskaņā ar [Komisijas Regulas Nr. 717/2014](#) 3. panta otro daļu
- **Lauksaimniecības nozare:** 20 000 EUR saskaņā ar [Komisijas Regulas Nr. 1408/2014](#) 3. panta otro daļu

Avots: Eiropas Komisija (2023), ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_13_1293 (pieklūts 2023. gada 6. jūnijā).

12. Ja tiek konstatēts, ka ir pārkāptas šajās praktiskajās vadlīnijās noteiktās prasības par maksimālo *de minimis* atbalsta apmēru un finansējuma saņēmējs ir saņēmis nelikumīgu atbalstu, tam ir pienākums atlīdzināt finansēšanas iestādei *visu atbalsta pasākuma laikā* saņemto *de minimis* atbalstu.

13. Atbalsta pasākuma uzraudzības rādītājiem sasniedzamās vērtības noteiks Cilvēkkapitāla attīstības padome pēc lēmuma pieņemšanas par atbilstības kritērijiem, kā noteikts šo praktisko vadlīniju 9. punktā.

III. Atbilstības kritēriji izglītībai un ekspertu novērtējumiem

14. Izglītības sniedzēji ir fiziskas vai juridiskas personas, kā definēts pamata noteikumu praktisko vadlīniju II sadaļā, kas atbilst šādiem atbilstības kritērijiem:

14.1. Ja šīs personas ir Latvijas rezidenti, tās var būt vai nu akreditētas izglītības iestādes, vai fiziskas vai juridiskas personas, kuras reģistrētas Izglītības iestāžu reģistrā, kā noteikts [Izglītības likuma](#) 46. pantā.

14.2. Ja šīs personas nav Latvijas rezidenti, tās var būt vai nu akreditētas izglītības iestādes, vai arī tām jābūt fiziskām vai juridiskām personām, kuru kvalitāte nodrošināta saskaņā ar Eiropas kvalitātes nodrošināšanas pamatprincipu ietvarstruktūru profesionālajai izglītībai un mācībām (EQAVET), kvalitātes apliecinājumu saskaņā ar ISO vai valsts līmeņa akreditāciju vai kvalitātes marķējumu atbilstīgi EQAVET.

15. Izglītības sniedzēji var nodrošināt šāda veida izglītības programmas, tostarp modulus vai moduļu kopumu:

15.1. Ja šīs personas ir Latvijas rezidenti, tās var nodrošināt profesionālās izglītības programmas, kā noteikts [Izglītības likuma](#) 44. pantā, un neformālās izglītības programmas, kā noteikts [Izglītības likuma](#)

46. pantā, izņemot autovadītāju kursus A1, A, B1 un M kategorijas apguvei; un [Komisijas Regulas Nr. 651/2014](#) 31. panta otrajā daļā noteikto izglītību.

15.2. Ja šīs personas nav Latvijas rezidenti, tās var nodrošināt profesionālās izglītības programmas un neformālās izglītības programmas, kā noteikts to valsts tiesību aktos, izņemot autovadītāju kursus A1, A, B1 un M kategorijas apguvei; un [Komisijas Regulas Nr. 651/2014](#) 31. panta otrajā daļā noteikto izglītību.

Galvenie aspekti, kas jāņem vērā normatīvā regulējuma izstrādē un ieviešanā

Atbilstības kritēriju definēšana izglītības sniedzējiem

Daudzās valstīs tikai akreditēti izglītības sniedzēji ir tiesīgi nodrošināt valsts finansētu vai subsidētu izglītību. Piemēram, Vācijā tālākizglītības sniedzējiem ir jābūt iekšējai kvalitātes vadības sistēmai, un atzītai akreditācijas struktūrai tā ir jānovērtē, ņemot vērā vairākus kvalitātes kritērijus. Zviedrijā par tālākizglītības kursu apstiprināšanu un akreditēšanu atbilstīgi kvalitātes standartiem ir atbildīga Profesionālās tālākizglītības aģentūra (*Myndigheten for Kvalificerad Yrkesutbildning*). Aģentūra, kas ir neatkarīga, bet kuru vada Zviedrijas valdība, darbojas visā valstī un ar finanšu dotācijām atbalsta atzītus mācību kursus. Ievērojot šos kvalitātes kritērijus, starpniek institūcijām parasti netiek noteikti papildu ierobežojumi. Tam ir divi iemesli. No vienas puses, starpniek institūcijām pietiekamu stimulu sniedz to loma tādu mācību programmu un pakalpojumu sniedzēju atlasē, kas vislabāk atbilst uzņēmumu vajadzībām. Pretējā gadījumā uzņēmumi šim pakalpojumam nevar piekļūt. No otras puses, papildu ierobežojumi palielina starpniek institūcijas administratīvās izmaksas un var ierobežot to spēju būt elastīgam, nosakot labākās izglītības iespējas uzņēmumiem.

Pamatojoties uz šiem pierādījumiem, 14. un 15. 14. punkti ierobežo atbilstības kritērijus, salīdzinot ar subsidētajām mācību programmām iepriekšējā finansējuma kārtā, jo tas nozīmē, ka atbalsta pasākumā var iesaistīt tikai tos pakalpojumu sniedzējus, kas oficiāli licencēti kā “neformālās izglītības sniedzēji”, vai formālās izglītības iestādes, kas piedāvā “neformālās izglītības programmas”. Tas var veicināt pieaugušo izglītības ekosistēmas konsolidāciju, mudinot visus pakalpojumu sniedzējus iesaistīties kvalitātes nodrošināšanas sistēmā. No otras puses, tas varētu ierobežot darba devēju un starpniek institūcijas izvēles iespējas, jo īpaši īstermiņā, jo daži izglītības sniedzēji varētu nevēlēties vai nespēt iziet licencēšanas procesu. Ja HCDC uzskatīs, kas tas ir šķērslis programmas īstenošanai, tā varētu apsvērt iespēju izmantot iepriekšējās plānošanas kārtas izglītības sniedzēju atbilstības kritērijus (sk. 20. punktu attiecīgajos [MK noteikumos](#)). Īsumā – izglītības sniedzējiem jāatbilst vismaz vienai no šīm prasībām:

- instruktoram ir vismaz trīs gadu darba pieredze nozarē, kurā darbinieki tiks mācīti, vai vismaz trīs gadu pieredze izglītības nodrošināšanā;
- instruktora kvalifikācija mācību nozarē nav zemāka par kvalifikāciju, kuru darbinieki iegūs, apgūstot mācību programmu;
- starpniek institūcijas ir pārliecinājušās, ka izglītības sniedzējs spēj nodrošināt mācības, kas garantē pasākuma mērķa sasniegšanu.

16. Pakalpojumu sniedzēji, kas nodrošina ekspertu novērtējumus, var būt fiziskas vai juridiskas personas. Starpniek institūcijas var izvēlēties pakalpojumu sniedzējus, kuri atbilst šādiem atbilstības kritērijiem:

- 16.1. pakalpojumu sniedzēja pēdējo divu gadu rādītāji liecina par ekonomisku stabilitāti (saskaņā ar pašdeklarāciju);
- 16.2. pakalpojumu sniedzējam ir gan tehniskās, gan speciālās zināšanas nozarē, kurā tas piesakās;
- 16.3. pakalpojumu sniedzējs apliecina konkrētu pieredzi mikro, mazo un vidējo uzņēmumu konsultēšanā par to izglītības vajadzībām;
- 16.4. pakalpojumu sniedzējs īsteno regulāru profesionālo pilnveidi.

Galvenie aspekti, kas jāņem vērā normatīvā regulējuma izstrādē un īstenošanā

Atbilstības kritēriju definēšana ekspertu novērtējumu sniedzējiem

Kā aprakstīts 3. rezultāta ziņojumā, finansējot vai subsidējot konsultāciju pakalpojumus uzņēmumiem, ES valstis nereti definē atlasītu vai akreditētu grupu atbilstīgi valstu parametriem, piemēram, attiecībā uz izglītības sniedzējiem. Parasti šāda akreditācija vai atlase balstīta noteiktās *ex ante* prasībās konsultāciju uzņēmumiem, lai garantētu noteiktu sniegto pakalpojumu kvalitātes līmeni.

Kritēriji un atlases mehānisms ekspertu novērtējumu sniedzējiem, kas ierosināti 16. punktā, balstās uz Vācijā gūto pieredzi saistībā ar programmu [Go Digital](#). *GO Digital* ir vaučeru sistēma, kuras pamatā ir konsultāciju līgumi MVU un amatniecības uzņēmumu atbalstam, lai optimizētu to uzņēmējdarbības procesus, izmantojot digitālo risinājumu. Konsultāciju uzņēmumus iepriekš autorizējusi Vācijas Federālā Ekonomikas un klimata ministrija, pamatojoties uz pieteikumu, ko var aizpildīt un parakstīt elektroniski. Lai konsultāciju uzņēmumi saņemtu autorizāciju, tiem jābūt juridiski neatkarīgiem, jāpierāda sava ekonomiskā stabilitāte pēdējos trīs gadus, jāgarantē, no konkurences viedokļa raugoties, neitrālas konsultācijas, jāapliecina savas tehniskās zināšanas, jāsniedz atsauces uz mazo uzņēmumu klientiem, kurus konsultējuši, jāsadarbojas ar universitātēm un pētniecības iestādēm un jāatbilst programmā noteiktajiem kvalitātes standartiem. Pēc tam EuroNorm GmbH, pakalpojumu uzņēmums, kas darbojas kā programmas pārvaldības aģentūra, izskata pieteikumu. Lēmums parasti stājas spēkā 4 nedēļas pēc apstiprināšanas, kad uzņēmums ir iekļauts to iepriekš apstiprināto konsultantu sarakstā, ar kuriem var sazināties MVU.

Latvijas ekspertu novērtējumiem vērtēšanu varētu veikt pašas starpniek institūcijas, nevis pārvaldības aģentūra. HCDC var pārskatīt un mainīt OECD piedāvātos kritērijus, kas iekļauti 16. punktā, lai tiktu pēc iespējas labāk atspoguļots Latvijas apstākļu novērtējums.

17. Atbilstīgi [Komisijas Regulas Nr. 651/2014](#) 31. pantam gan mācību programmās, gan ekspertu novērtējumos par atlīdzināmiem uzskata šādus izdevumus:

17.1. mācību programmu vai ekspertu novērtējumu izmaksas, tostarp:

17.1.1. instruktoru vai ekspertu algu;

17.1.2. instruktoru un darbinieku ceļa izdevumus;

17.1.3. izmitināšanas izmaksas darbiniekiem, kas ir strādājošas personas ar invaliditāti. Saskaņā ar [Komisijas Regulas Nr. 651/2014](#) 31. panta 3.b daļu citas izmitināšanas izmaksas ir izslēgtas.

17.2. maksa par materiāliem un pakalpojumiem, kas tieši saistīti ar mācību programmām vai ekspertu novērtējumiem, tostarp:

17.2.1. mācību programmās izmantoto mācību materiālu izmaksas, proti, drukāti vai audiovizuāli materiāli, kas paliek darbinieku vai finansējuma saņēmēju īpašumā. Ja šo izmaksu summa

pārsniedz 50 EUR vienam mācībās iesaistītajam darbiniekam vai 100 EUR vienam ekspertu novērtējumos iesaistītajam finansējuma saņēmējam, tā jāaskaņo ar finansēšanas iestādi, pamatojot to lietderību.

17.2.2. mācību programmās izmantoto telpu un aprīkojuma nomas izmaksas mācību periodam;

17.2.3. sertifikācijas un eksaminācijas izmaksas;

17.2.4. mutiskās un rakstiskās tulkošanas izmaksas, ja starpniekinstitūcija var pierādīt, ka neviens pasniedzējs vai eksperts ar līdzīgu pieredzi nepārvalda latviešu valodu;

17.2.5. tiešsaistes platformu abonēšanas izmaksas;

17.2.6. zīmju valodas tulku, reāllaika transkripcijas un subtitrēšanas pakalpojumu izmaksas.

Galvenie aspekti, kas jāņem vērā normatīvā regulējuma izstrādē un ieviešanā

Maksa par materiāliem un pakalpojumiem

OECD 17.2.1. punktā iesaka noteikt robežvērtības 50 EUR apmērā mācību materiālu izmaksām uz vienu mācībās iesaistīto darbinieku vai 100 EUR apmērā uz vienu finansējuma saņēmēju, kas iesaistīts ekspertu novērtējumos. Pirmā robežvērtība izriet no [iepriekšējiem noteikumiem](#) (23.2.1.1. punkts), savukārt otrajā robežvērtībā tiek pieņemts, ka materiāli tiktu sagatavoti 4–5 dalībniekiem laika posmā līdz vienai pilnai sanāksmju dienai. *HCDC* var pārskatīt un mainīt *OECD* piedāvātās robežvērtības, kas iekļautas 17.2.1. punktā, [lai tiktu pēc iespējas labāk atspoguļots Latvijas apstākļu novērtējums](#).

IV. Uzraudzības iestāžu pienākumi

18. Atbildīgā iestāde izveido sekretariātu un vadības grupu, kas nodarbojas ar atbalsta pasākuma īstenošanu, un atbild par visu uzraudzības datu centralizāciju, izmantojot vadības informācijas sistēmu. Sekretariātam ir šādi pienākumi:

18.1. koordinēt vadības grupu, tostarp rīkot un vadīt sanāksmes vismaz reizi ceturksnī, iepriekš izplatīt darba kārtību un sagatavot protokolu;

18.2. izmantot atbildīgās iestādes vadības informācijas sistēmu attiecīgo projekta datu glabāšanai šo praktisko vadlīniju 8. . punktā noteiktajiem uzraudzības rādītājiem;

18.3. veikt finansējuma saņēmēju apsekojumus jebkurā programmas īstenošanas vietā, lai vāktu datus par iznākumiem un progresu pasākumu starplaikā saskaņā ar B.1. tabulas 1.8.–1.10. rādītāju un B pielikuma B.2. tabulas 3.5.–3.7. rādītāju;

18.4. koordinēt atbalsta pasākuma uzraudzību attiecībā pret rādītājiem un vērtībām, kas jāasniedz saskaņā ar šo praktisko vadlīniju 13. . punktu, tostarp sagatavot vismaz pusgada ziņojumus par uzraudzības rādītājiem un progresu atbalsta pasākumā, kas jāiesniedz vadības grupai apspriešanai;

18.5. rīkot ikmēneša koordinācijas sanāksmi ar katras starpniekinstitūcijas pārstāvjiem.

19. Vadības grupa ir tieši pakļauta Cilvēkkapitāla attīstības padomei, un tai ir šādi pienākumi:

19.1. izpētīt sinerģijas iespējas šajās praktiskajās vadlīnijās aprakstītā atbalsta pasākuma īstenošanā ar citām iniciatīvām un politiku, ko īsteno iesaistītās iestādes;

19.2. koordinēt iesaistīto iestāžu organizētos izglītojošos pasākumus, lai palielinātu darba devēju līdzdalību mācībās un prasmju attīstīšanā;

19.3. sekmēt apmaiņu ar paraugprakses piemēriem, piemēram, kā vērsties pie darba devējiem un palielināt darbinieku piekļuvi mācībām;

19.4. apspriest sekretariāta sagatavotos uzraudzības ziņojumus un identificēt visas problēmas atbalsta pasākuma īstenošanā un iespējamus risinājumus to pārvarēšanai.

20. Ikmēneša koordinācijas sanāksme ziņo vadības grupai, un tā ir platforma, kurā starpniekinstitūcijas un sekretariāts var apspriest ar projekta īstenošanu saistītās problēmas, var labāk saskaņot mācību programmu nodrošināšanu un maksimāli palielināt sinerģijas šo praktisko vadlīniju VI sadaļā apspriesto izglītojošo plānu īstenošanā.

21. Finansēšanas iestādei ir šādi pienākumi:

21.1. vadīt starpniekinstitūcijas atlases procesu, pamatojoties uz atklātu projektu iesniegumu konkursu, kā aprakstīts šo praktisko vadlīniju V un VI sadaļā;

21.2. nodrošināt koordinēšanas budžetu un izglītojošo pasākumu budžetu starpniekinstitūcijām šādā veidā:

21.2.1. vidēji katrai apvienībai vai partnerībai finansēšanas iestāde piešķir 3700 EUR mēnesī mācību programmām un 2500 EUR ekspertu novērtējumiem kā koordinācijas budžetu. Finansēšanas iestāde var nolemt mainīt šos piešķirumus atkarībā no mērķiem, ko darba devēju apvienības iesniegušas projekta plānā šo praktisko vadlīniju VI sadaļā aprakstītā atlases procesa laikā, kā arī šo mērķu sasniegšanas. Šajā koordinācijas budžetā ietilpst:

21.2.1.1. personāla (projekta vadītāja, grāmatveža, jurista, iepirkumu speciālista) alga;

21.2.1.2. netiešās attiecināmās izmaksas – darba vietas aprīkojuma izmaksas (aṭļauta tikai aprīkojuma noma vai nolietojums), transporta izmaksas (maksā par degvielu, transportlīdzekļu noma, transporta pakalpojumu iegāde, sabiedriskā transporta izmantošana), telpu nomas un īres izmaksas, telpu apsaimniekošanas izmaksas (apkure, elektrība, apsaimniekošanas pakalpojumi, ūdensapgāde), kancelejas, pasta, interneta un telekomunikāciju izmaksas, darījumu braucienu izmaksas, kā arī ar datu uzkrāšanu un komersantu datu pārbaudi saistītās izmaksas (datu bāzes abonēšanas maksā projekta īstenošanas laikā);

21.2.1.3. ārpakalpojumu izmaksas (projekta vadība, grāmatvedības pakalpojumi, juridiskie pakalpojumi).

21.2.2. vidēji katrai apvienībai vai partnerībai finansēšanas iestāde piešķir 2000 EUR mēnesī izglītojošo pasākumu īstenošanai. Finansēšanas iestāde var nolemt mainīt šos piešķirumus atkarībā no izglītojošo pasākumu plāna, kuru darba devēju apvienības iesniegušas šo praktisko vadlīniju VI sadaļā aprakstītā atlases procesa laikā, un šo izglītojošo pasākumu sekmīgas īstenošanas. Šis budžets izglītojošiem pasākumiem ietver personāla algu, netiešās attiecināmās izmaksas un ārpakalpojumu izmaksas, kas nepieciešamas šādu darbību veikšanai:

21.2.2.1. tādas tīmekļa vietnes izveide, kurā aprakstītas piedāvātās mācību programmas;

21.2.2.2. sociālo mediju kampaņas;

21.2.2.3. informatīvi pasākumi un tīklošanas sesijas.

Galvenie aspekti, kas jāņem vērā normatīvā regulējuma izstrādē un ieviešanā

Koordinācijas un izglītojošo pasākumu budžeta noteikšana starpniekinstitūcijām

Koordinācijas budžeta apjoms, kas finansēšanas iestādei būtu jāpiešķir starpniekinstitūcijām (3700 EUR mēnesī katrai apvienībai/partnerībai mācībām un 2500 EUR mēnesī ekspertu novērtējumiem), ir balstīts uz izmaksu aprēķinu, ko *OECD* veica 4. rezultāta ziņojuma vajadzībām. Informācija no darba devēju apvienībām apvienota ar aplēsēm par darbaspēka un citām izmaksām, kas starpniekinstitūcijām radīsies, īstenojot mācību programmas un ekspertu novērtējumus. Izglītojošo pasākumu budžets (2000 EUR mēnesī katrai apvienībai vai partnerībai) tiek ierosināts, pamatojoties uz to pašu principu. Summa ļaus starpniekinstitūcijām efektīvi popularizēt mācību programmas un ekspertu novērtējumus ārpus savu biedru loka. Tas ir būtiski, lai novērstu svarīgus attieksmes un informatīvus šķēršļus, piedāvājot darbinieku mācības, kas ir īpaši izplatīti mikro, mazo un vidējo uzņēmumu vidū.

21.3. novērtēt darba devēju atbilstību, pamatojoties uz viņu iesniegtajiem dokumentiem un saskaņā ar šo praktisko vadlīniju 9. punktā noteiktajiem atbilstības kritērijiem. Darba devējiem būs jāiesniedz visi nepieciešamie dokumenti, lai pierādītu savu atbilstību izskatāmajam pieteikumam.

21.4. pēc mācību programmas vai ekspertu novērtējuma beigām atlīdzināt darba devējiem, ja darba devēji ir izpildījuši šo praktisko vadlīniju VIII sadaļā noteiktos pienākumus.

21.5. apkopot datus par atbalsta pasākumu apguvi, ievades datiem un virzību, izmantojot Kohēzijas politikas fondu vadības informācijas sistēmu, un sniegt šo informāciju atbildīgajai iestādei, lai tā varētu centralizēti apkopot tos savā vadības informācijas sistēmā, kā izklāstīts šo praktisko vadlīniju 18. punktā. Datiem jāaptver šādi uzraudzības rādītāji:

21.5.1. informācija par darba devējiem un darbiniekiem, kuri piesakās uz subsidēto izglītību, piedalās tajā un pabeidz to atbilstīgi B pielikuma B.1. tabulas 1.1.–1.3. rādītājam;

21.5.2. informācija par apmeklēto subsidēto mācību programmu raksturlielumiem atbilstīgi B pielikuma B.1. tabulas 1.4. rādītājam;

21.5.3. informācija par ieguldījumiem darbinieku subsidētajā izglītībā atbilstīgi B pielikuma B.1. tabulas 1.5.–1.7. rādītājam;

21.5.4. informācija par progresu pasākumu starplaikā atbilstīgi B pielikuma B.1. tabulas 1.12.–1.14. rādītājam;

21.5.5. informācija par darba devējiem, kas saņem ekspertu novērtējumus, atbilstīgi B pielikuma B.2. tabulas 3.1. rādītājam;

21.5.6. informācija par ievades datiem ekspertu novērtējumos atbilstīgi B pielikuma B.2. tabulas 3.2.–3.4. rādītājam;

21.5.7. informācija par progresu pasākumu starplaikā atbilstīgi B pielikuma B.2. tabulas 3.8. rādītājam;

V. Atbilstības kritēriji darba devēju apvienībām

22. Lai kļūtu par starpniekinstitūcijām atbalsta pasākumā, darba devēju apvienība var pieteikties viena pati vai kā sadarbības partneris kopā ar vienu vai vairākām citām darba devēju apvienībām, pamatojoties uz sadarbības līgumu.

23. Darba devēju apvienība vai viena vai vairākas darba devēju apvienības, kas darbojas kā sadarbības partneri, ir tiesīgas iesniegt vienu pieteikumu katrā atlases kārtā, lai kļūtu par starpniekinstitūciju kādā no (apakš)nozārēm šajās praktiskajās vadlīnijās aprakstītajam atbalsta pasākumam saskaņā ar A pielikuma A.1. tabulā 20 norādīto sarakstu.

24. Lai darba devēju apvienība varētu pieteikties kā starpniekinstitūcija, tai jāatbilst šādiem atbilstības kritērijiem:

24.1. tai ir jāpārstāv viena no nozarēm, kurā darba devēji ir tiesīgi saņemt atbalstu saskaņā ar šo praktisko vadlīniju 9. punktu, kas nozīmē, ka vairāk nekā 20 % tās biedru jādabojas (apakš)nozārē, kurā tā piesakās kā starpniekinstitūcija.

24.2. Darba devēju apvienība vai vismaz viens no sadarbības partneriem, ja īstenošana notiek kā partnerība, vismaz piecus gadus pirms projekta pieteikuma iesniegšanas finansēšanas iestādē ir reģistrēts Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistra biedrību un nodibinājumu reģistrā.

Galvenie aspekti, kas jāņem vērā normatīvā regulējuma izstrādē un ieviešanā

Darba devēju apvienību atbilstība starpniekinstitūcijām: definēšana

Šīs praktiskās vadlīnijas balstās uz kritērijiem darba devēju apvienību kļūšanai par starpniekinstitūcijām, kas noteikti subsidētās mācību programmas [iepriekšējā kārtas regulējumā](#), bet ir ieviestas dažas korekcijas. Agrāk 50 % apvienības biedru bija jābūt no atbilstīgas nozares, un katrai apvienībai bija jābūt reģistrētai jau piecus gadus. Lai veicinātu partnerību starp darba devēju apvienībām un dotu iespēju piedalīties mazākām apvienībām, kuras pārstāv mikrouzņēmumus, mazos un vidējos uzņēmumus vai uzņēmumus konkrētā reģionā, šajās praktiskajās vadlīnijās ierosināts:

- tikai 20 % apvienības biedru ir jābūt no nozares, kurai apvienība kļūst par starpniekinstitūciju;
- tikai vienam no partneriem partnerības pieteikuma gadījumā ir jābūt aktīvam vismaz piecus gadus.

25. Darba devēju apvienību iesniegumus var noraidīt [Eiropas Savienības fondu 2021.–2027. gada plānošanas perioda vadības likuma](#) 22. pantā noteiktajos gadījumos.

VI. Starpniekinstitūciju atlase

26. Finansēšanas iestāde ir atbildīga par starpniekinstitūciju atlasi, pamatojoties uz atklātu projektu iesniegumu konkursu, atbilstīgi [Eiropas Savienības fondu 2021.–2027. gada plānošanas perioda vadības likuma](#) 20. panta pirmajai daļai.

27. Starpniekinstitūciju atlases metodiku un prasības pieteikumiem, atklātā projektu iesniegumu konkursa izsludināšanu un vērtēšanas kritērijus nosaka atbilstīgi [Eiropas Savienības fondu 2021.–2027. gada plānošanas perioda vadības likuma](#) 20. pantam (2.–6. punkts).

28. Pretendentu vērtēšanai finansēšanas iestāde izveido projektu pieteikumu vērtēšanas komisiju atbilstīgi [Eiropas Savienības fondu 2021.–2027. gada plānošanas perioda vadības likuma](#) 21. pantam.

29. Vienu starpniekinstitūciju, proti, vai nu vienu darba devēju apvienību, vai vairākas darba devēju apvienības, kuras darbojas kā sadarbības partneri, izvēlas katrā nozarē vai apakšnozarē, kurā darba devēji ir tiesīgi saņemt mācību programmas saskaņā ar šo praktisko vadlīniju 9. punktu un kā izklāstīts A. pielikums, ievērojot valsts atbalsta robežvērtību, kas noteikta [Komisijas Regulas Nr. 651/2014](#) 4. panta pirmās daļas (n) apakšpunktā un tās grozījumos, kas izdarīti ar [Komisijas Regulu Nr. 2023/1315](#).

30. Darba devēju apvienības vai sadarbības partneri, kas partnerībā piesakās kļūt par starpniekinstitūcijām, kuras īsteno atbalsta pasākumu, iesniedz šādus dokumentus:

30.1. mācību plāns īsa, uz nākotni vērsta un stratēģiska dokumenta veidā, kurā izklāstītas galvenās izglītības jomas, kurām darba devēju apvienības plāno pievērst galveno uzmanību mācību programmas īstenošanā; darba devēju apvienības iekļauj izglītības jomas no sākotnējā C pielikuma saraksta, papildina tās ar papildu jomām un sniedz pamatojumu to galīgajam sarakstam, pamatojoties uz nozares izglītības vajadzību analīzi, piemēram, veicot uzņēmumu apsekojumus;

30.2. projekta plāns attiecībā uz izmaksām, kas aplēstas darba devēju apvienībai atbalsta pasākumu īstenošanai, iekļaujot dažus mērķrādītājus attiecībā uz to darbinieku un finansējuma saņēmēju skaitu, kuri būtu jāiesaista izglītības programmās, un to finansējuma saņēmēju skaitu, kuriem būtu jāpiedalās ekspertu novērtējumos;

30.3. izglītojošo pasākumu plāns, kurā sīki izklāstīts, kā informācija par atbalsta pasākuma pieejamību tiks izplatīta darba devēju apvienības biedriem un personām, kuras nav tās biedri;

30.4. apliecinājums par nodomu parakstīt sadarbības līgumu, ja pieteikumu iesniedz divi vai vairāk sadarbības partneri.

31. Finansēšanas iestāde izvērtē pieteikumus, kurus pilnībā aizpildījušas un laikus iesniegušas atbilstīgās darba devēju apvienības, izmantojot punktu sistēmu, saskaņā ar šādiem kritērijiem:

31.1. mācību plāna kvalitāte, ko nosaka, apsverot pārliecinošus pierādījumus attiecībā uz darba devēju mācību vajadzībām un konkrētus priekšlikumus mācību veidiem un jomām, kā arī iespējamo izglītības sniedzēju, kas izpildītu šīs mācību vajadzības;

31.2. projekta plāna kvalitāte, ko nosaka, ņemot vērā realistiskus mērķus un izmērāmus kritērijus, kas atbilst uzraudzības rādītājiem B pielikumā;

31.3. izglītojošo pasākumu plāna kvalitāte, ko nosaka, apsverot komunikācijas kanālu daudzveidību darba devēju sasniegšanai ārpus pašu darba devēju apvienības biedru loka un sadarbībā ar citām starpniekinstitūcijām un organizācijām Latvijas mācību ekosistēmā.

32. Papildu punktus piešķir sadarbības partneru pieteikumiem ar mērķi konsolidēt darba devēju apvienību sistēmu Latvijā, palielināt uzņēmumu līdzdalības līmeni un izvairīties no starpniekinstitūciju sadrumstalotības.

33. Par starpniekinstitūciju atbalsta pasākuma īstenošanai izvēlas darba devēju apvienību vai apvienību partnerību, kura saņem vislielāko punktu skaitu pieteikumu izvērtēšanā katrā nozarē vai apakšnozarē.

Galvenie aspekti, kas jāņem vērā normatīvā regulējuma izstrādē un ieviešanā

Darba devēju apvienību atlases procesa izstrāde: *Skillnet Ireland* piemērs

Lai atlases process varētu veiksmīgi darboties, atbildīgā iestāde var smelties iedvesmu *Skillnet Ireland*

piemērā, kas tika apspriests [3. rezultāta ziņojumā](#). Īrijas valdības uzņēmējdarbības atbalsta aģentūra *Skillnet Ireland* pašlaik pārrauga 72 *Skillnet* uzņēmumu tīklus, kas nodrošina tās pašas nozares vai reģiona uzņēmumu grupas ar finansiālu un nefinansiālu atbalstu izglītības vajadzībām. Līdzīgi kā atbalsta sistēma mācībām Latvijā, arī *Skillnet Ireland* izvēlas un finansē nozaru vai reģionālās apvienības, lai veidotu un pārvaldītu uzņēmumu tīklu, kas izstrādā un līdzfinansē uzņēmumu mācību programmas. *Skillnet Ireland* katru gadu publisko aicinājumus izveidot jaunus tīklus. Tiesības pieteikties ir nozaru federācijām, nozaru struktūrām vai daļībā balstītām profesionālām struktūrām, kas darbojas Īrijas Republikā. Pieteikuma iesniedzējiem ir jāaizpilda pieteikuma veidlapa un jāiesniedz ekonomiskais pamatojums, izklāstot sīki izstrādātu informāciju par savu uzņēmumu tīkla stratēģiju, plāniem un pamatojumu. Prasības ir šādas:

- iepazīstināt ar stratēģiskiem plāniem un risinājumiem attiecīgās nozares vai reģiona kopējām talantu vajadzībām, pamatojoties uz rūpīgu talantu vajadzību analīzi kopā ar attiecīgajiem uzņēmumiem un nozares ieinteresētajām personām;
- uzskatāmi atbilst vienai vai vairākām *Skillnet Ireland* stratēģiskās izaugsmes prioritātēm;
- atbilst valsts darbaspēka politikai un attiecīgo nozaru/reģionālajai politikai;
- veicināt uz uzņēmumiem orientētu pieeju izglītībai un izmantot "tīkla" potenciālu, kā arī palielināt jaunu uzņēmumu līdzdalības līmeni ar *Skillnet Ireland*;
- pievērsties gan tehniskajai, gan uzvedības kompetencei (tostarp vadības attīstībai);
- popularizēt talantu izkopšanas vērtību un nozīmi valsts konkurētspējā.

Skillnet Ireland ir atbalsta grupa, kas palīdz ieinteresētajām struktūrām sagatavot pieteikumu. Pieteikumi jāiesniedz pa e-pastu līdz noteiktam termiņam, un tiem nepieciešams tās struktūras vai organizācijas vadītāja paraksts, kura iesniedz pieteikumu. *Skillnet Ireland* valde pieteikumus vērtē, ņemot vērā stratēģiskos un darbības kritērijus (sk. 1. tabulu).

1. tabula. Jaunu *Skillnet* uzņēmumu tīklu izveides pieteikumu vērtēšanas kritēriji

Galvenie novērtēšanas kritēriji	Apakškritēriji	Svērums	Summa
Stratēģiskie kritēriji	Uzņēmumu iesaistīšanās	200	60 %
	Ietekme uz izglītojamā konkurētspēju un karjeras mobilitāti	150	
	Nākotnes prasmju nodrošināšana	150	
	Mērķu un uzdevumu skaidrība – mērķu saskaņošana	100	
Darbības kritēriji	Izpildes spēja (vadības speciālās zināšanas)	100	40 %
	Talantu izkopšanas plāna kvalitāte un atbilstība	150	
	Finanšu efektivitāte/atbilstības finansējums/izdevīgums	100	
	Akreditācija/inovācija	50	

Kad padziļinātas pārbaudes procesā ir atlasīts jauns uzņēmēju tīkls, tiek noteikts sīki izstrādāts budžets un parakstīts finansēšanas nolīgums ar *Skillnet Ireland* nākamajiem trim gadiem. Finansēšanas nolīgumā ir noteiktas arī regulāras ziņošanas un uzraudzības prasības un atbilstības pārbaudes. Kopējais piešķirtais finansējums dažādos uzņēmumu tīklos atšķiras atkarībā no to piemērošanas un vērtību priekšlikuma.

VII. Starpniekinstitūciju pienākumi

34. Starpniekinstitūcijas atbalsta pasākumu īsteno atbilstoši izglītības plānā, projekta plānā un izglītojošo pasākumu plānā ierosinātajām darbībām.

35. Starpniekinstitūcijas atbalsta pasākuma īstenošanai nepieciešamās preces un pakalpojumus iegādājas atbilstīgi normatīvajiem aktiem par publisko iepirkumu, izmantojot atklātu, pārredzamu, nediskriminējošu un konkurencē balstītu procedūru.

36. Starpniekinstitūcijas palīdz darba devējiem sagatavot pilnīgu dokumentāciju, kas tiem nepieciešama atbalsta saņemšanai, izmantojot šajās praktiskajās vadlīnijās aprakstīto atbalsta pasākumu.

37. Starpniekinstitūcijas katru ceturksni iesniedz finansēšanas iestādei pārskatus par mācību programmām un ekspertu novērtējumiem, lai varētu atlīdzināt darba devēju izglītības izmaksas saskaņā ar pamata noteikumu praktisko vadlīniju VI sadaļu un šo praktisko vadlīniju 18. 16. punktu. Par iesnieguma formātu un saturu lemj finansēšanas iestāde atbilstīgi [Eiropas Savienības fondu 2021.–2027. gada plānošanas perioda vadības likumam](#).

38. Starpniekinstitūcijas iesniedz finansēšanas iestādei sīki izstrādātu informāciju, lai atvieglotu uzraudzības procesu tādā formātā, kādu atbildīgā iestāde izvēlējusies, konsultējoties ar vadības grupu, kas ļauj iegūt B. pielikums atbilstīgu dezagregācijas līmeni. Informācijai jāaptver šādi uzraudzības rādītāji:

38.1. informācija par darbinieku subsidētās izglītības apguves līmeni atbilstīgi B pielikuma B.1. tabula. tabulas 1.1.–1.4. rādītājam;

38.2. informācija par ieguldījumiem darbinieku subsidētajā izglītībā atbilstīgi šo praktisko vadlīniju B pielikuma B.1. tabula. tabulas 1.5.–1.7. rādītājam;

38.3. informācija par ekspertu novērtējumu apguves līmeni atbilstīgi šo praktisko vadlīniju B pielikuma B.1. tabula. tabulas 3.1. rādītājam;

38.4. informācija par ekspertu novērtējumu ievades datiem atbilstīgi šo praktisko vadlīniju B pielikuma B.1. tabula. tabulas 3.2. un 3.3. rādītājam;

38.5. informācija par progresu pasākumu starplaikā atbilstīgi šo praktisko vadlīniju B.1. tabulas 1.12.–1.14. rādītājam un B pielikuma B.1. tabula. tabulas 3.8. rādītājam.

39. Starpniekinstitūcijas piedalās regulārās vadības grupas sanāsmēs un darbībās.

VIII. Finansējuma saņēmēju pienākumi

40. Finansējuma saņēmējiem ir pienākums apmainīties ar starpniekinstitūcijām ar datiem, kas nepieciešami šo praktisko vadlīniju 38. . punktā minētā iesnieguma aizpildīšanai. Var tikt ietverti šādi dati (neaprobežojoties ar tiem):

40.1. pamatnosaukums, reģistrācijas numurs, nozare, darba devēja lielums, apgrozījums, kopējā bilance un nodarbināto skaits;

40.2. subsidētās izglītības programmā iesaistītā darbinieka unikālais identifikators (personas kods), ko atbildīgā iestāde var izmantot, lai iegūtu administratīvo informāciju par darbiniekiem, tostarp par vecumu, dzimumu, pilsonību vai dzīvesvietas statusu, invaliditātes statusu, ģimenes stāvokli un algas datiem;

40.3. dati par subsidētās izglītības programmā iesaistīto darbinieku raksturlielumiem (izglītības sasniegumi, pie darba devēja nostrādātais stāžs);

40.4. dati par saņemto izglītību un/vai ārējo ekspertu novērtējumu (formalitāte, izglītības joma, cena, mērķētās prasmes un pakalpojumu sniedzēja veids).

41. Finansējuma saņēmējiem ir jāievēro prasība atbildēt uz apsekojumiem, ko atbildīgā iestāde izplatījusi jebkurā konkrētā programmas īstenošanas vietā un kas nepieciešami, lai apkopotu datus par iznākumiem un progresu pasākumu starplaikā, kā noteikts šo praktisko vadlīniju 18.3. apakšpunktā. Datiem jāaptver šādi uzraudzības rādītāji:

41.1. informācija par darbinieku subsidētās izglītības iznākumiem atbilstīgi B pielikuma B.1. tabulas 1.8.–1.10. rādītājam;

41.2. informācija par ekspertu novērtējumu iznākumiem saskaņā ar B pielikuma B.2. tabulas 3.5.–3.6. rādītāju;

41.3. informācija par progresu pasākumu starplaikā atbilstīgi B pielikuma B.2. tabulas 3.7. rādītājam.

A. pielikums. Nozaru un (apakš)nozaru saraksts potenciālajām starpniekinstitūcijām

Šajās praktiskajās vadlīnijās aprakstītā atbalsta pasākuma īstenošanai starpniekinstitūcijas pārstāv šādu 18 (apakš)nozaru sarakstu:

A.1. tabula. A pielikums. Starpniekinstitūciju nozaru un (apakš)nozaru saraksts

	Potenciālo starpniekinstitūciju (apakš)nozaru saraksts	Piezīme
1.	C – 1. Apstrādes rūpniecība (kokapstrāde)	Sagrupēts ar darba devējiem B – leguves rūpniecība un karjeru izstrāde
2.	C – 2. Apstrādes rūpniecība (mašīnbūve un metālapstrāde)	
3.	C – 3. Apstrādes rūpniecība (elektrisko un optisko iekārtu ražošana)	
4.	C – 4. Apstrādes rūpniecība (ķīmijas rūpniecība)	
5.	C – 5. Apstrādes rūpniecība (pārtikas un dzērienu ražošana)	
6.	C – 6. Apstrādes rūpniecība (nemetālisko minerālu ražošana)	
7.	C – 7. Apstrādes rūpniecība (vieglā rūpniecība)	
8.	C – 8. Apstrādes rūpniecība (papīra izstrādājumu ražošana un poligrāfija)	
9.	D – Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	
10.	E – Ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	
11.	F – Būvniecība	
12.	G – Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	
13.	H – Transports un uzglabāšana	
14.	I – Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	
15.	J – Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	
16.	K – Finanšu un apdrošināšanas darbības	Sagrupēts ar darba devējiem L – Operācijas ar nekustamo īpašumu
17.	M – Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	
18.	N – Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	Sagrupēts ar darba devējiem S – Citi pakalpojumi (var sagrupēt arī kādā no pārējām pakalpojumu nozarēm)
19.	R – Māksla, izklaide un atpūta	

B. pielikums. Atbalsta pasākuma uzraudzības sistēma

Istenojot šajās praktiskajās vadlīnijās aprakstīto atbalsta pasākumu, uzrauga šādus rādītājus:

B.1. tabula. Mācību programmu uzraudzības rādītāju kopsavilkums

Rādītāja nosaukums		Mērvienība	Dezagregācija
Apguve (pieteikumi, dalība un pabeigšana)			
1.1.a.	Pieteikumu skaits finansējuma saņemšanai	Darba devēju skaits un īpatsvars	<ul style="list-style-type: none"> Pēc darba devēja lieluma Pa nozarēm
1.1.b.		Darbinieku skaits un īpatsvars	<ul style="list-style-type: none"> Pēc darbinieka raksturlielumiem Pēc mācību raksturlielumiem
1.2.a.	Dalība subsidētās mācību programmās	Darba devēju skaits un īpatsvars	<ul style="list-style-type: none"> Tāds pats kā iepriekš
1.2.b.		Darbinieku skaits un īpatsvars	<ul style="list-style-type: none"> Tāds pats kā iepriekš
1.3.a.	Subsidēto mācību programmu pabeigšana	Darba devēju skaits un īpatsvars	<ul style="list-style-type: none"> Tāds pats kā iepriekš
1.3.b.		Darbinieku skaits un īpatsvars	<ul style="list-style-type: none"> Tāds pats kā iepriekš
1.4.	Apmeklēto subsidēto mācību programmu intensitāte	Mācībās pavadīto stundu skaits pēdējo 6 mēnešu laikā	<ul style="list-style-type: none"> Pēc darba devēja lieluma Pēc darbinieka raksturlielumiem Pēc mācību raksturlielumiem
Ievades dati			
1.5.	Iesaistīto darba devēju apvienību skaits un īpatsvars	Darba devēju apvienību skaits un īpatsvars	<ul style="list-style-type: none"> Pēc lieluma Pa aptvertajām nozarēm
1.6.	Pasākuma kopējie izdevumi, ko sedz darba devēju apvienības	EUR	<ul style="list-style-type: none"> Pēc finansējuma avota Pēc izmaksu veida Pēc izpratnes veicināšanas kanāliem
1.7.	Kopējie izdevumi subsidijām uz vienu darba devēju un darba ņēmēju	EUR	<ul style="list-style-type: none"> Pēc finansējuma avota Pēc darba devēja lieluma Pa nozarēm Pēc mācību raksturlielumiem
Iznākums			
1.8.	Informācija par apmierinātību ar subsidēto mācību programmu	To darbinieku skaits un īpatsvars, kuri norādījuši augstu apmierinātības līmeni (izmantojot Likerta skalu)	<ul style="list-style-type: none"> Pēc darba devēja lieluma Pa nozarēm Pēc darbinieka raksturlielumiem Pēc mācību raksturlielumiem
1.9.	Paziņotie darba devēja ieguvumi no subsidētās mācību programmas 6 mēnešus pēc dalības	To darba devēju skaits un īpatsvars, kuri norādījuši ieguvumus	<ul style="list-style-type: none"> Pēc darba devēja lieluma Pēc saņemtā atbalsta veida
1.10.	Paziņotie darbinieku ieguvumi no mācībām 6 mēnešus pēc dalības	Darbinieku skaits un īpatsvars	<ul style="list-style-type: none"> Pēc darbinieka raksturlielumiem Pa nozarēm Pēc mācību raksturlielumiem Pēc pašu paziņotā iznākuma
1.11.	Darbinieku darba samaksas pieaugums pēc dalības subsidētajā mācību programmā (piemēram, pēc 6 vai 12 mēnešiem)	EUR	<ul style="list-style-type: none"> Pēc darbinieka raksturlielumiem
Progress pasākumu starplaikā			
1.12.	Tiešsaistes pašnovērtējuma rīka (2. pasākums) pabeigšana iepriekšējo 6 mēnešu laikā pirms dalības subsidētajā mācību programmā	Darba devēju skaits un īpatsvars	<ul style="list-style-type: none"> Pēc darba devēja lieluma Pa nozarēm
1.13.	Ekspertu novērtējuma (3. pasākums) pabeigšana iepriekšējo 6 mēnešu laikā pirms dalības subsidētajā mācību programmā	Darba devēju skaits un īpatsvars	<ul style="list-style-type: none"> Pēc darba devēja lieluma Pa nozarēm
1.14.	Darba devēju apvienību izglītošanas pasākumu efektivitāte, popularizējot subsidētās mācību programmas	Darba devēju skaits un īpatsvars	<ul style="list-style-type: none"> Pēc izpratnes veicināšanas kanāliem

B.2. tabula. Ekspertu novērtējumu uzraudzības rādītāju kopsavilkums

Rādītāja nosaukums		Mērvienība	Dezagregācija
Apguve (pieteikumi, dalība un pabeigšana)			
3.1.	Pieteikums ārēja eksperta prasmju/mācību nepietiekamības novērtējumam un tā saņemšana	Darba devēju skaits un īpatsvars	<ul style="list-style-type: none"> • Pēc darba devēja lieluma • Pa nozarēm
Ievades dati			
3.2.	Eksperti, kuri veic novērtējumu	Ekspertu skaits	<ul style="list-style-type: none"> • Pa nozarēm
3.3.	Apvienības, kas sniegušas atbalstu darba devējiem, pieņemot darbā ekspertu	Apvienību skaits	<ul style="list-style-type: none"> • Pēc lieluma • Pa nozarēm
3.4.	Izdevumi 3. pasākuma īstenošanai	EUR	<ul style="list-style-type: none"> • Pēc finansējuma avota • Pēc izmaksu veida • Pēc darba devēja lieluma • Pa nozarēm
Iznākums (kvalitatīvi)			
3.5.	Ziņotais apmierinātības līmenis attiecībā uz ārējo novērtējumu	To darba devēju skaits un īpatsvars, kuri norādījuši augstu apmierinātības līmeni (izmantojot <i>Likerta</i> skalu)	<ul style="list-style-type: none"> • Pēc darba devēja lieluma • Pa nozarēm
3.6.	Ziņotie ieguvumi 6 mēnešu laikā pēc ārējā eksperta novērtējuma saņemšanas	To darba devēju skaits un īpatsvars, kuri norādījuši ieguvumus	<ul style="list-style-type: none"> • Pēc darba devēja lieluma • Pa nozarēm • Pēc saņemtā atbalsta veida
Progress pasākumu starplaikā			
3.7.	Dalība subsidētās mācību programmās (1. pasākums) 6 mēnešu laikā pēc ārējā eksperta novērtējuma saņemšanas	Darba devēju skaits un īpatsvars	<ul style="list-style-type: none"> • Pēc darba devēja lieluma • Pa nozarēm
3.8.	Darba devēju apvienību izglītošanas pasākumu efektivitāte, popularizējot ārējo ekspertu novērtējumus	Darba devēju skaits un īpatsvars	<ul style="list-style-type: none"> • Pēc izpratnes veicināšanas kanāliem

C. pielikums. Sākotnējais mācību jomu saraksts mācību plāniem

Darba devēju apvienībām par sākumpunktu mācību plāna sagatavošanā tiek uzskatīts šāds mācību jomu saraksts, kas vajadzības gadījumā tiek papildināts ar papildu jomām atkarībā no mācību vajadzībām konkrētajā nozarē:

- Arhitektūra un pilsētplānošana
- Uzņēmējdarbības vadība
- Ēdināšanas un viesnīcu komercdarbība
- Datorsistēmas, datu bāzes un datortīkli
- Būvniecība un civilā inženierija
- Dizains
- Elektroniskā komercija
- Inženierija un tehnoloģija
- Vides aizsardzība
- Finanšu pārvaldība
- Mežsaimniecība
- Veselības aprūpes pakalpojumi
- Viesnīcu un restorānu pakalpojumi
- Viesnīcu vadība
- Rūpniecības celtniecība un pārvaldība
- Valodas
- Mārketings
- Matemātika un statistika
- Starptautisko pārvadājumu organizēšana
- Fizika
- Ražošana un pārstrāde
- Programmēšana
- Projektu vadība
- Kvalitātes nodrošināšana un pārvaldība
- Telemātika un loģistika

- Telemehānika un loģistika
- Tūrisma un atpūtas organizācija
- Tūrisma vadība
- Datoru izmantošana

Galvenie aspekti, kas jāņem vērā normatīvā regulējuma izstrādē un ieviešanā

Izglītības jomu saraksts

Ierosinātais izglītības jomu saraksts izriet no 4. rezultāta ziņojuma, un tā pamatā ir iepriekšējais regulējums subsidētajām izglītības programmām, ko finansē no ES struktūrfondu līdzekļiem. Iesniedzot mācību plānu pieteikuma nolūkos, starpniek institūcijas var ierosināt papildu izglītības jomas. Papildu izglītības jomas jāpamato ar nozares izglītības vajadzību analīzi, piemēram, apsekojot uzņēmumus (sk. 30.1. punktu).