

**METODICKÝ POKYN
MINISTERSTVA PÔDOHOSPODÁRSTVA A ROZVOJA VIDIEKA
SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

na vykonanie schémy štátnej pomoci na prijímanie znevýhodnených pracovníkov vo forme mzdových dotácií.

Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“) podľa § 1 písm. i) Výnosu MPRV SR č. 660/2014-100 o poskytovaní podpory v poľnohospodárstve, potravinárstve, lesnom hospodárstve a rybnom hospodárstve a za účelom jednotného výkladu schémy štátnej pomoci na prijímanie znevýhodnených pracovníkov vo forme mzdových dotácií (ďalej len „schéma“) vydáva tento metodický pokyn:

**Článok 1
Výklad pojmov**

- (1) **Pracovnoprávnym vzťahom** sa na účely schémy rozumie pracovný pomer.
- (2) **Zamestnávateľom** sa na účely schémy rozumie právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu a ktorá je žiadateľom o dotáciu (prijímateľom štátnej pomoci), ak splní podmienky uvedené v schéme.
- (3) **Zamestnancom** sa na účely schémy rozumie fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnom vzťahu vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu v poľnohospodárskej prvovýrobe.
- (4) **Závislou prácou** sa na účely schémy rozumie práca, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností definovaných pre príslušné pracovné miesto.
- (5) **Pracovným miestom/miestami** sa na účely schémy rozumie pracovná pozícia v rámci organizačnej jednotky identifikovaná jednoznačným identifikátorom. Pracovné miesto je nositeľom nasledujúcich informácií :
 - a) vlastnosť (aktivačno - motivačná, vzťahová, výkonová a podobne),
 - b) definícia náplne práce a činností vykonávaných na pracovnom mieste,
 - c) stanovovanie požiadaviek na osoby, ktoré majú byť na pracovné miesto zaradené.
- (6) **Novovytvoreným pracovným miestom** sa na účely schémy rozumie pracovné miesto, ktoré zamestnávateľ vytvoril ako nové doteraz neexistujúce pracovné miesto a ako nevyhnutný dôsledok projektu na dosiahnutie plánovanej zmeny u zamestnávateľa. Ak nejde o novovytvorené pracovné miesto, miesto alebo miesta na zamestnanie znevýhodnených alebo značne znevýhodnených zamestnancov musia byť uvoľnené podľa

nariadenia Komisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 zmluvy, článku 32 ods. 3 následkom

- a) dobrovoľného odchodu zamestnancov,
- b) odchodu kvôli pracovnej nespôsobilosti,
- c) odchodu do dôchodku kvôli veku,
- d) dobrovoľného skrátenia pracovného času alebo
- e) odchodu kvôli zákonnému prepusteniu za porušenie pracovnej disciplíny.

Takéto miesto nesmie byť uvoľnené v dôsledku nadbytočnosti.

(7) **Znevýhodneným zamestnancom** sa na účely schémy rozumie zamestnanec, s ktorým môže zamestnávateľ uzatvoriť pracovnoprávny vzťah na novovzniknuté pracovné miesto a na ktorého mzdové náklady alebo výdavky môže zamestnávateľ prijať štátnu pomoc podľa schémy v období najviac 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. Ide o fyzickú osobu, ktorá

- a) počas predchádzajúcich šiestich mesiacov nemala pravidelne platené zamestnanie, doložené potvrdením o evidencii na príslušnom Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „Úrad práce“); alebo
- b) je vo veku 15 až 24 rokov v deň nástupu do zamestnania; alebo
- c) nedosiahla vyššie stredoškolské alebo odborné vzdelanie ISCED 3 (teda fyzická osoba, ktorá nedosiahla vyššie vzdelanie ako 2. stupeň základnej školy (5.- 9. ročník) a nižšie ročníky 5 až 8 –ročných gymnázií, po ročník, ktorý zodpovedá 9. ročníku základnej školy), alebo osoba, ktorá pred menej než dvoma rokmi skončila povinnú školskú dochádzku a ktorá predtým nezískala svoje prvé pravidelne platené zamestnanie, doložené na základe vyhlásenia zamestnanca; alebo
- d) v deň nástupu do zamestnania je staršia ako 50 rokov ale nie je poberateľom starobného alebo predčasného starobného dôchodku; alebo
- e) žije ako osamelá dospelá osoba s jednou odkázanou osobou alebo s viacerými odkázanými osobami, potvrdené rozhodnutím Úradu práce.

(8) **Značne znevýhodneným zamestnancom** sa na účely schémy rozumie zamestnanec, s ktorým môže zamestnávateľ uzatvoriť pracovnoprávny vzťah na novovzniknuté pracovné miesto na farme a na ktorého mzdové náklady alebo výdavky môže farma prijať štátnu pomoc podľa schémy v období najviac 24 po sebe nasledujúcich mesiacov. Ide o fyzickú osobu, ktorá

- a) počas najmenej 24 mesiacov nemala pravidelne platené zamestnanie, doložené potvrdením o evidencii na Úrade práce; alebo
- b) počas najmenej 12 mesiacov nemala pravidelne platené zamestnanie, doložené potvrdením o evidencii na Úrade práce a patrí do jednej z kategórií uvedených v odseku 7 písmeno b) až e).

(9) **Osamelá osoba** sa na účely schémy rozumie zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena. Za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov.

(10) **Odkázaná osoba** sa na účely schémy rozumie každá fyzická osoba, ktorá pre svoj nepriaznivý zdravotný stav nie je schopná svoje základné životné potreby uspokojovať sama, potrebuje pomoc inej osoby, alebo je odkázaná na sociálnu službu. Odkázanosť osoby sa zisťuje posudkovou činnosťou. Osoba je odkázaná na pomoc inej osoby, ak jej stupeň odkázanosti je II až VI.

(11) **Pravidelným zamestnaním** sa na účely schémy rozumie pracovnoprávny vzťah, ktorý trvá 6 alebo viac po sebe nasledujúcich mesiacov (pracovná zmluva musí byť uzatvorená minimálne na obdobie 6 mesiacov a dobu v zmysle článku 4 odseku 3). V poľnohospodárskej prvovýrobe môže ísť o pracovnoprávny vzťah na dobu určitú alebo - dobu neurčitú.

(12) **Pracovný pomer na dobu určitú** sa na účely schémy rozumie časovo ohraničený pracovný pomer.

(13) **Pracovný pomer na dobu neurčitú** sa na účely schémy rozumie pracovný pomer, ktorý je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba trvania pracovného pomeru alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu.

(14) **Pracovným časom** sa na účely schémy rozumie pracovnoprávny vzťah uzatvorený na 40 hodinový pracovný čas týždenne, ktorý je uvedený v pracovnej zmluve. Tým nie je dotknuté skrátenie týždenného pracovného času na základe kolektívneho vyjednávania.

(15) **Pracovným pomerom na kratší pracovný čas** je pracovnoprávny vzťah uzatvorený na kratší ako 40 hodinový pracovný týždeň, príp. na kratší ako pracovný týždeň dohodnutý v kolektívnom vyjednaní. Zamestnávateľ si môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas, tento nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni. Za tento kratší pracovný čas patrí zamestnancovi mzda zodpovedajúca dohodnutému pracovnému času.

(16) **Zamestnávaním alebo prijatím do zamestnania** sa na účely schémy rozumie právny úkon zamestnávateľa a zamestnanca, na základe ktorého vzniká pracovnoprávny vzťah (pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom). Pracovnoprávny vzťah sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Pracovnoprávny vzťah vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

(17) **Pracovná zmluva** sa na účely schémy rozumie dvojstranný právny úkon medzi zamestnávateľom a zamestnancom, na základe ktorého vzniká pracovnoprávny vzťah. Podstatnými náležitosťami pracovnej zmluvy sú druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce (obec a organizačná časť alebo inak určené miesto), deň nástupu do práce, mzdové podmienky a mzdové dojednania, ktoré sú v súlade s vypracovaným projektom. Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, pričom jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

(18) **Čistým nárastom počtu zamestnancov (ČNPZ)** sa na účely schémy rozumie rozdiel medzi počtom novovytvorených pracovných miest (PNPM) na farme a počtom uvoľnených pracovných miest (PUPM), teda $\text{ČNPZ} = \text{PNPM} - \text{PUPM}$. Novovytvorené pracovné miesta musia predstavovať čistý nárast počtu zamestnancov zamestnaných na plný pracovný čas v jednom roku v porovnaní s priemerom za predchádzajúcich 12 mesiacov, ktoré predchádzajú mesiacu, v ktorom je novovytvorené pracovné miesto obsadené. Ak žiadateľ vytvára nové pracovné miesta postupne, nárast pracovných miest vypočíta v každom prípade zvlášť.

(19) **Pracovnou neschopnosťou** sa na účely schémy rozumie neschopnosť výkonu práce kvôli pracovnému úrazu alebo chorobe.

(20) **Deleným pracovným miestom** sa na účely schémy rozumie pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnoprávnom vzťahu na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto musí byť písomná, inak je neplatná. Pred uzatvorením dohody o zaradení zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas na delené pracovné miesto, zamestnávateľ písomne oznámi zamestnancovi pracovné podmienky vzťahujúce sa na delené pracovné miesto. Ak sa zamestnanci, s ktorými zamestnávateľ uzatvoril dohodu o zaradení na delené pracovné miesto, nedohodnú na rozvrhnutí pracovného času alebo pracovnej náplne, určí ich zamestnávateľ. Ak nastane prekážka v práci na strane zamestnanca na delenom pracovnom mieste, zamestnanci, ktorí sa s ním delia o pracovné miesto, sú povinní ho zastúpiť, ak tomu nebránia vážne dôvody na ich strane. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnanca bez zbytočného odkladu, ak vznikne potreba zastupovania podľa prvej vety. Dohodu o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto môže zamestnávateľ aj zamestnanec písomne vypovedať. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Ak delené pracovné miesto zaniká, ale pracovná náplň pripadajúca na toto pracovné miesto zostáva zachovaná, zamestnanec má právo na zaradenie v rozsahu celého pracovného času a pracovnej náplne, ktorá pripadala na delené pracovné miesto, alebo ak sa o pracovné miesto delilo viac zamestnancov, v rozsahu ich pomernej časti.

(21) **Počtom zamestnancov** sa na účely schémy rozumie počet pracovných jednotiek za rok, konkrétne počet ľudí zamestnaných na plný pracovný úväzok v jednom roku, pričom úväzok so skráteným pracovným časom je podiel z počtu pracovných jednotiek za rok.

(22) **Mzdovými nákladmi** sa na účely schémy rozumejú náklady na novovytvorené pracovné miesto/miesta oprávnené na pomoc. Mzdové náklady zahŕňajú hrubú mzdu a odvody do poisťovní, ktoré zamestnávateľ odvádza. Ak žiadateľ zamestnáva zamestnanca za minimálnu mzdu, zamestnávateľ neodvádza za zamestnanca odvody do zdravotnej poisťovne, a teda odvody na zdravotné poistenie nie sú v základe pre výpočet dotácie.

(23) **Hrubou mzdou** sa na účely schémy rozumie základná jednotka ocenenia práce zamestnanca na novovytvorenom pracovnom mieste v príslušnom mesiaci, ktorej hodnota je uvedená v pracovnej zmluve.

(24) **Skončením pracovnoprávneho vzťahu** sa na účely schémy rozumie skončenie práce dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením a skončením v skúšobnej dobe. Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby. Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca. Pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým

- a) sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt,
- b) nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,
- c) uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky.

(25) **Skončenie pracovnoprávneho vzťahu dohodou** sa na účely schémy rozumie dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa končí dohodnutým dňom. Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien. Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru dostáva zamestnanec.

(26) **Skončenie pracovnoprávneho vzťahu výpoveďou** sa na účely schémy rozumie skončenie pracovného pomeru medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Výpoveď musí byť písomná a doručená zamestnancovi. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď z dôvodu, že sa zamestnanec stane nadbytočným s ohľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách, nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

(27) **Okamžité skončenie pracovnoprávneho vzťahu** sa na účely schémy rozumie okamžité skončenie pracovného pomeru, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, alebo porušil závažne pracovnú disciplínu. Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke skončiť pracovný pomer výpoveďou.

(28) **Skončenie pracovnoprávneho vzťahu v skúšobnej dobe** sa na účely schémy rozumie skončenie pracovného pomeru písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné. Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

(29) **Projektom** sa na účely schémy rozumie celkový zámer zamestnávateľa (žiadateľa o štátnu pomoc – dotáciu) na dosiahnutie zmeny vrátane vytvorenia jedného alebo viac nových pracovných miest. Vytvorenie nového pracovného miesta musí mať súvis s dosiahnutím požadovanej zmeny, ktorá je vymedzená časom udržania nového pracovného miesta (termín začatia a skončenia projektu, napríklad zberové práce úrody, rozšírenie chovu hospodárskych zvierat a podobne).

Projekt je súčasťou predloženej žiadosti o dotáciu. Náležitosti projektu a výpočet požiadavky o dotáciu sú súčasťou výzvy na predkladanie žiadostí, ktorú zverejní Pôdohospodárska platobná agentúra (ďalej len „platobná agentúra“) na webovom sídle www.apa.sk.

Článok 2

Postup stanovenia počtu zamestnancov

- (1) Počet zamestnancov zamestnaných za predchádzajúcich 12 mesiacov od plánovaného termínu vzniku novovytvoreného pracovného miesta sa vypočíta z počtu ročných pracovných jednotiek (RPJ), t.j. počtu osôb, ktoré pracovali na plný pracovný čas u zamestnávateľa, alebo ako súčet podielov práce osôb, ktoré nepracovali celý rok, alebo tých osôb, ktoré pracovali na skrátený pracovný úväzok.
- (2) Plánovaný počet novovytvorených pracovných miest sa vypočíta z počtu ročných pracovných jednotiek (RPJ), t.j. počtu osôb, ktoré zamestnávateľ plánuje zamestnať na plný pracovný úväzok, alebo ako súčet podielov práce osôb, ktoré nebudú pracovať celý rok, alebo ktoré budú pracovať na skrátený pracovný úväzok.
- (3) Doba trvania materskej alebo rodičovskej dovolenky sa nezapočítava do výpočtu podľa odsekov 1 a 2.
- (4) Čistý nárast počtu zamestnancov (ČNPZ) sa vypočíta ako rozdiel medzi počtom plánovaných novovytvorených pracovných miest (PNPM) a počtom uvoľnených pracovných miest (PUPM), teda $\text{ČNPZ} = \text{PNPM} - \text{PUPM}$ za predchádzajúcich 12 mesiacov od plánovaného termínu vzniku novovytvoreného pracovného miesta.
- (5) Pracovné miesto obsadené osobou pracujúcou na plný pracovný čas sa vykazuje ako jedno vytvorené pracovné miesto. Pracovné miesto obsadené osobou pracujúcou na skrátený pracovný čas sa vykazuje ako podiel pracovného miesta, napríklad dve osoby s polovičným pracovným časom = 1 plný pracovný čas = 1 vytvorené pracovné miesto, t. j. ako priemerný evidenčný stav zamestnancov prepočítaný na plný pracovný čas. Pracovné miesto vytvorené v rámci projektu a obsadené počas realizácie projektu rôznymi osobami (napríklad z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny) predstavuje vždy 1 vytvorené pracovné miesto.

Článok 3

Výpočet výšky oprávnených nákladov alebo výdavkov a požiadavky o dotáciu

- (1) Spôsob výpočtu výšky oprávnených nákladov a požiadavky o dotáciu je uvedený vo formulári žiadosti a v projekte, ktoré sú súčasťou výzvy na predkladanie žiadostí zverejnenej platobnou agentúrou na webovom sídle www.apa.sk.
- (2) Žiadateľ uvádza v žiadosti nasledovné základné údaje:
 - a) priemer počtu zamestnancov zamestnaných na farme ku dňu predloženia žiadosti prepočítaný na plný pracovný čas (pracovných miest) za predchádzajúcich 12 mesiacov,
 - b) počet uvoľnených zamestnancov na farme ku dňu predloženia žiadosti zamestnaných na plný pracovný čas (pracovných miest) za posledných 12 mesiacov následkom
 1. dobrovoľného odchodu zamestnancov,

2. odchodu kvôli pracovnej nespôsobilosti,
 3. odchodu do dôchodku kvôli veku,
 4. dobrovoľného skrátenia pracovného času,
 5. odchodu kvôli zákonnému prepusteniu za porušenie pracovnej disciplíny,
- c) počet uvoľnených zamestnancov zamestnaných na farme ku dňu predloženia žiadosti prepočítaný na plný pracovný čas (pracovných miest) za predchádzajúcich 12 mesiacov z dôvodu nadbytočnosti.

(3) Žiadateľ uvádza v žiadosti o znevýhodnenom zamestnancovi nasledovné základné údaje:

- a) počas predchádzajúcich šiestich mesiacov nemal pravidelne platené zamestnanie, doložené potvrdením o evidencii na príslušnom Úrade práce;
- b) je vo veku 15 až 24 rokov v deň nástupu do zamestnania;
- c) nedosiahol vyššie stredoškolské alebo odborné vzdelanie (ISCED 3), alebo že pred menej než dvoma rokmi skončil povinnú školskú dochádzku a predtým nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie; uvedené doloží zamestnanec vyhlásením;
- d) v deň nástupu do zamestnania je starší ako 50 rokov ale nie je poberateľom starobného alebo predčasného starobného dôchodku, čo preukáže vyhlásením; alebo
- e) žije ako osamelá dospelá osoba s jednou odkázanou osobou alebo s viacerými odkázanými osobami, doložené rozhodnutím Úradu práce.

(4) Žiadateľ uvádza v žiadosti o značne znevýhodnenom zamestnancovi nasledovné základné údaje:

- a) počas najmenej 24 mesiacov nemal pravidelne platené zamestnanie, doložené potvrdením o evidencii na Úrade práce; alebo
- b) počas najmenej 12 mesiacov nemal pravidelne platené zamestnanie, doložené potvrdením o evidencii na Úrade práce a patrí do jednej z kategórií uvedených v odseku 3 písmenách b) až e).

Čl. 4

Podmienky poskytnutia dotácie

(1) Žiadateľ po splnení podmienok uvedených v schéme uzavrie s platobnou agentúrou dotačnú zmluvu. Žiadateľovi môže platobná agentúra poskytnúť dotáciu po podpise a nadobudnutí účinnosti dotačnej zmluvy (zmluva nadobúda účinnosť nasledujúci deň po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv na webovom sídle www.crz.gov.sk) a po predložení dokladov preukazujúcich obsadenie vytvorených pracovných miest v súlade s predloženým projektom. Tieto doklady potrebné k vyplateniu dotácie budú bližšie špecifikované v zmluve o poskytnutí dotácie.

(2) Dotácia môže byť poskytnutá

- a) pre znevýhodneného zamestnanca maximálne vo výške 50 % mzdových nákladov po dobu **najviac** 12 mesiacov po prijatí do zamestnania,
- b) pre značne znevýhodneného zamestnanca maximálne vo výške 50 % mzdových nákladov po dobu **najviac** 24 mesiacov po prijatí do zamestnania.

Žiadateľ uvedie v projekte dobu, na ktorú žiada dotáciu. V prípade, ak obdobie zamestnania trvá kratšie ako je doba uvedená v projekte, pomoc sa v súlade s tým úmerne zníži.

(3) Zamestnávateľ, ktorému bola poskytnutá dotácia, musí po skončení financovania projektu zachovať obsadené pracovné miesto (novovytvorené miesto na zamestnanie znevýhodneného alebo značne znevýhodneného zamestnanca) minimálne ešte na dobu jednej polovice obdobia, počas ktorého bolo dotáciou podporované.

(4) Štátna pomoc môže byť v roku 2015 poskytnutá žiadateľovi – zamestnávateľovi, ktorý zamestná znevýhodneného alebo značne znevýhodneného zamestnanca v rámci pravidelného zamestnania po zverejnení výzvy na predkladanie žiadostí. Od roku 2016 môže byť štátna pomoc poskytnutá žiadateľovi – zamestnávateľovi, ktorý zamestná znevýhodneného alebo značne znevýhodneného zamestnanca v rámci pravidelného zamestnania od 1. januára do 30. novembra príslušného kalendárneho roka.

(5) Platia nasledovné podmienky:

Vytvorenie a obsadenie pracovného miesta musí predstavovať čistý nárast počtu zamestnancov. Čistý nárast musí príjemca zachovať počas celej doby trvania projektu. Ak prijatie do zamestnania nepredstavuje čistý nárast počtu zamestnancov, pracovné miesto alebo pracovné miesta musia byť uvoľnené následkom

- a) dobrovoľného odchodu zamestnancov,
- b) odchodu kvôli pracovnej nespôsobilosti,
- c) odchodu do dôchodku kvôli veku,
- d) dobrovoľného skrátenia pracovného času, alebo
- e) odchodu kvôli zákonnému prepusteniu za porušenie pracovnej disciplíny.

Takéto miesto nesmie byť uvoľnené ako výsledok nadbytočnosti.

Okrem prípadu zákonného prepustenia za porušenie pracovnej disciplíny má znevýhodnený zamestnanec alebo značne znevýhodnený zamestnanec nárok na pravidelné zamestnanie počas minimálneho obdobia, ktoré je v súlade s článkom 1 odsekom 11, a v súlade s príslušnými vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami, ktorými sa upravujú pracovné zmluvy.

(6) V prípade uvoľnenia novovytvoreného pracovného miesta (napríklad z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny) je prijímateľ dotácie povinný bezodkladne, najneskôr však v termíne do desiatich pracovných dní odo dňa uvoľnenia písomne informovať platobnú agentúru o tejto skutočnosti. Zamestnávateľ je zároveň povinný predložiť platobnej agentúre kópiu dokladu o skončení pracovnoprávneho pomeru a doklad o odhlásení zamestnanca z poisťovni (odhlásenie vykonané poštou alebo elektronicky). Zamestnávateľ súčasne do 30 kalendárnych dní písomne informuje platobnú agentúru o skutočnosti, či novovytvorené pracovné miesto zostane zachované. V opačnom prípade je prijímateľ dotácie povinný alikvotnú sumu dotácie vrátiť do 30 dní po skončení pracovného pomeru.

(7) V prípade preobsadenia novovytvoreného pracovného miesta, môže toto pracovné miesto zostať neobsadené najviac po dobu 30 kalendárnych dní od jeho uvoľnenia. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať platobnú agentúru o preobsadení novovytvoreného miesta do desiatich pracovných dní odo dňa uzavretia novej pracovnej zmluvy a zároveň je povinný predložiť kópiu novej pracovnej zmluvy.

(8) V prípade dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca prijatého na novovytvorené pracovné miesto, možno dočasne nahradiť zamestnanca (po dobu práceneschopnosti). Zamestnávateľ je

povinný o dočasnej náhrade písomne informovať platobnú agentúru do desiatich pracovných dní odo dňa uzavretia novej pracovnej zmluvy a zároveň je povinný predložiť kópiu novej pracovnej zmluvy. Pri preobsadzovaní pracovného miesta musí novoprijatý zamestnanec spĺňať rovnaké podmienky cieľovej skupiny, teda musí byť znevýhodneným zamestnancom, alebo značne znevýhodneným zamestnancom podľa článku 1 odseku 7 alebo 8. Zároveň je zamestnávateľ povinný predložiť kópiu pracovnej zmluvy zamestnanca prijatého ako dočasnú náhradu a doklady preukazujúce splnenie podmienok cieľovej skupiny.

(9) S ohľadom na to, že finančné prostriedky alokované v kapitole ministerstva na uvedenú podporu sú prostriedkami štátneho rozpočtu, dotáciu možno poskytnúť len na úhradu mzdových nákladov projektu na novovytvorené pracovné miesto/miesta v príslušnom rozpočtovom roku. Pravidlo podľa § 8 ods. 5 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých predpisov v znení neskorších predpisov je výnimkou zo systému a v rámci jeho uplatnenia platí, že bežné výdavky štátneho rozpočtu možno použiť len do konca rozpočtového roka, na ktorý boli rozpočtované. Podľa citovaného ustanovenia len bežné výdavky štátneho rozpočtu poskytnuté z rozpočtu správcu kapitoly v poslednom štvrtroku rozpočtového roka, t. j. po 1. októbri možno použiť aj v nasledujúcom rozpočtovom roku, a to do 31. marca nasledujúceho rozpočtového roka, s výnimkou miezd, platov, služobných príjmov a ostatných osobných vyrovnaní. Z uvedeného vyplýva, že finančné prostriedky z dotácií zo štátneho rozpočtu poskytnuté správcem kapitoly po 1. októbri, ktoré sú určené na úhradu časti mzdy dlhodobo nezamestnaným osobám, nie je možné použiť v nasledujúcom rozpočtovom roku. Z tohto dôvodu žiadateľ o dotáciu môže požiadať o úhradu časti mzdových nákladov len v príslušnom rozpočtovom roku. Ďalšia časť mzdových nákladov uvedená v projekte bude predmetom dotácie v nasledujúcom rozpočtovom roku, v ktorom predloží žiadateľ o dotáciu novú žiadosť (vrátane pôvodného projektu).

(10) Zamestnávateľ - príjemca dotácie zúčtuje poskytnutú dotáciu platobnej agentúre podľa osobitných predpisov¹⁾.

Čl. 5

Účinnosť

Tento metodický pokyn nadobúda účinnosť 1.decembra 2015.

Lubomír Jahnátek, v.r.
minister

¹⁾ § 8a ods. 7 zákona č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov