

Podnikanie a zamestnanie na Slovensku

3

SLUŽBY ZAMESTNANOSTI:

- » zamestnávanie občanov so ZP
- » informačné a poradenské služby
- » nástroje aktívnych opatrení trhu práce
- » neštátne služby zamestnanosti



Podnikanie a zamestnanie na Slovensku (3)

Služby zamestnanosti

Komapol, s. r. o.
Bratislava 2010

Podnikanie a zamestnanie na Slovensku (3)

Služby zamestnanosti

© **Komapol, s. r. o.**, Bratislava 2010

ISBN 978-80-969121-9-3

Obsah

1	Motivácia rozširovania podnikania so zámerom na tvorbu nových pracovných miest	5
2	Služby zamestnanosti	9
2.1	Základné informácie	9
2.2	Zamestnávajúce občianov so zdravotným postihnutím	14
2.2.1	Podpora zamestnávajúce občianov so ZP	14
2.2.2	Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneneho pracoviska	15
2.2.3	Príspevok na udržanie občiana so ZP v zamestnaní	17
2.2.4	Príspevok na činnosť pracovného asistenta	18
2.2.5	Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneneho pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov	19
2.2.6	Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávajúce občianov so zdravotným postihnutím	21
2.3	Hromadné prepúšťanie	25
3	Informačné a poradenské služby	29
3.1	Samozamestnanie	29
3.1.1	Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť	30
3.1.2	Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti	32
3.1.3	Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi	33
3.2	Vzdelávanie a samoštúdium	35
3.3	Informačné a poradenské stredisko	38
3.4	Voľba povolania a výber zamestnávajúce a zamestnanca	38
4	Odborné poradenské služby	41
5	Nástroje aktívnych opatrení trhu práce	43
6	Neštátne služby zamestnanosti	67
6.1	Sprostredkovanie zamestnávajúce za úhradu (SZÚ)	67
6.2	Agentúra dočasného zamestnávajúce (ADZ)	70
6.3	Agentúra podporovaného zamestnávajúce (APZ)	73
6.4	Sociálne podniky	75
7	Užitočné informácie	81

1

1 Motivácia rozširovania podnikania so zámerom na tvorbu nových pracovných miest

Podnikanie je vo všeobecnosti samostatné rozhodovanie o tom, čo vyrábať a aké služby poskytovať a ponúkať, o právnej forme podnikania, o umiestnení podniku, o jeho vybavení, o miere použitia a cudzieho kapitálu a o rozdelení hospodárskeho výsledku.

Podnikanie okrem plnenia potrieb zákazníkov a vlastného rozvoja podniku zabezpečuje aj ďalšie **celospoločenské ciele**: vytvára pracovné miesta, tvorí inovácie a technologický pokrok, stimuluje iniciatívu a vzdelanie, prispieva k tvorbe zdrojov pre vzdelávanie, sociálne zabezpečenie, kultúru a pod.

Osobitný význam má malé a stredné podnikanie. V súčasnosti je hnacou silou pre tvorbu nových pracovných miest, pre inovácie, pre sebarealizáciu ľudí, pre pružné reagovanie na rozmanitosť potrieb zákazníkov. V budúcnosti, viac ako doteraz, budú ľudia nachádzať príležitosti v samostatnom malom podnikaní alebo v práci v malých podnikoch.

Definícia pojmu podnikanie je v slovenskom právnom poriadku zakotvená v ustanovení § 2 ods. 1 Obchodného zákonníka.

Podľa tohto ustanovenia podnikaním sa rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku.

Aby určitá činnosť mohla byť považovaná za podnikanie, musia byť naplnené kumulatívne všetky pojmové znaky podnikania, ktorými sú:

- a) sústavné vykonávanie činnosti,
- b) samostatné vykonávanie činnosti,
- c) vykonávanie činnosti vo vlastnom mene podnikateľa,
- d) vykonávanie činnosti na vlastnú zodpovednosť podnikateľa,
- e) vykonávanie činnosti za účelom dosiahnutia zisku.

Definícia malých a stredných podnikov v znení prílohy č. 1 Nariadenia komisie (ES) č. 70/2001:

Malé a stredné podniky sú podniky, ktoré:

- majú menej ako 250 zamestnancov a ich
- ročný obrat nepresahuje 40 miliónov EUR, alebo
- celková ročná hodnota aktív nepresahuje 27 miliónov EUR.

Keď je potrebné rozlišovať medzi malými a strednými podnikmi „**malý podnik**“ je definovaný ako podnik, ktorý:

- má menej ako 50 zamestnancov a jeho
- ročný obrat nie je vyšší ako 7 miliónov EUR, alebo
- celková ročná hodnota aktív nie je vyššia ako 5 miliónov EUR.

Pri rozlišovaní medzi veľmi malými podnikmi a inými malými a strednými podnikmi, sa **veľmi malé podniky** definujú ako podniky s menej než 10 zamestnancami.

Počet zamestnaných osôb zodpovedá počtu ročných pracovných jednotiek, teda počtu pracovníkov zamestnaných počas jedného roka na plný pracovný úväzok spolu s pracovníkmi na čiastočný úväzok a so sezónnymi pracovníkmi, ktorí sa započítajú v zlomkoch ročných pracovných jednotiek.

Nositeľom štátnej hospodárskej politiky pri podpore vzniku a rozvoja malého a stredného podnikania je ministerstvo hospodárstva SR. Rezort Ministerstva hospodárstva SR je garantom a koordinátorom všetkých aktivít týkajúcich sa malého a stredného podnikania. Prostredníctvom Národnej agentúry pre rozvoj malého a stredného podnikania v spolupráci so Slovenskou záručnou a rozvojovou bankou a niektorými inými finančnými inštitúciami vytvára pre malé a stredné podniky podmienky pre poskytovanie finančnej a nefinančnej pomoci.

Vláda na tieto ciele schvaľuje štátne **odvetvové a rozvojové programy** s poskytovaním návratných a nenávratných finančných príspevkov, záruk na poskytované úvery a poskytovaním rôznych foriem úverov. Nefinančnú pomoc realizuje Ministerstvo hospodárstva SR prostredníctvom poradenských, informačných, vzdelávacích a ďalších vyvíjajúcich sa služieb, poskytovaných sústavou centrálnych a regionálnych inštitúcií (napr. Regionálne informačné a poradenské centrá- RPIC).

Okrem iných, štátom vytvorených makroekonomických podmienok pre zamestnávateľov, sa postupom času vytvorili aj **služby poskytovania zamestnanosti pre zamestnávateľov na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny**, ktoré sa určitou mierou podieľajú na sprostredkovaní zamestnania občanom formou komunikácie so zamestnávateľmi a ponúkaním rôznych nástrojov, či vytváraním čo najlepších podmienok na zamestnávanie.

Významným činiteľom, ktorý napomáha začleneniu uchádzačov o zamestnanie (**UoZ**) na trh práce a motivuje zamestnávateľské a podnikateľské prostredie k vytváraniu nových pracovných miest širokým spektrom nástrojov, je **aktívna politika trhu práce (APTP)**.

Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny v úzkej spolupráci s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci celého Slovenska implementujú nástroje APTP, ktorých legislatívny rámec je obsiahnutý zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon o službách zamestnanosti bol od roku 2004 niekoľkokrát novelizovaný, v dôsledku čoho sa od roku 2004 **zvýšila výška poskytovaných príspevkov** na podporu zamestnávania znevýhodnených skupín nezamestnaných, čo malo za následok vyššiu podporu tvorby pracovných miest.

Od 1. mája 2008 nadobudla účinnosť novela zákona o službách zamestnanosti, na základe ktorej boli prehodnotené implementované aktívne opatrenia na trhu práce a boli zavedené nové opatrenia zamerané najmä na riešenie vysokej miery nezamestnanosti prostredníctvom Operačného programu **Zamestnanosť a sociálna inklúzia** v novom programovom období 2007 – 2013.

Uvedené opatrenia a nástroje majú za cieľ najmä:

- Zvyšovať zamestnateľnosť uchádzačov o zamestnanie (**UoZ**),
- Vytvárať nové pracovné miesta.
- Udržiavať už existujúce pracovné miesta.

Zvyšovaniu zamestnateľnosti UoZ napomáhajú nasledovné nástroje APTP:

- poskytnutie náhrady častí cestovných výdavkov UoZ, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa
- náhrada časti cestovných výdavkov UoZ a **záujemcu o zamestnanie (ďalej len „ZoZ“)**
- vzdelávanie a príprava pre trh práce UoZ a ZoZ,
- poskytovanie a výška dávky počas vzdelávania a prípravy pre TP a počas prípravy na pracovné uplatnenie osôb zdravotne postihnutých,
- príspevok na vykonávanie absolventskej praxe,
- príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec,
- príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby,
- programy a projekty,
- odborná terminologická príprava,
- príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím,
- príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.

Vytváranie nových pracovných miest podporujú nasledovné nástroje APTP:

- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť,
- príspevok na zapracovanie znevýhodneného UoZ,
- príspevok na zamestnávanie znevýhodneného UoZ,

- podpora zamestnávania znevýhodneného UoZ v sociálnom podniku,
- príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce,
- príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska a na ich zachovanie,
- príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti,
- príspevok na činnosť pracovného asistenta.

Udržanie existujúcich pracovných miest podporujú nasledovné nástroje APTP:

- teoretická a praktická príprava zamestnancov na získanie nových vedomostí a odborných zručností,
- príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami,
- príspevok na dochádzku za prácou,
- príspevok na presťahovanie za prácou,
- príspevok na dopravu do zamestnania,
- príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní.

Tieto nástroje rozširujú **špeciálne nástroje**, vzniknuté ako opatrenia na zmiernenie následkov súčasnej **globálnej krízy**:

- Príspevok na podporu udržania zamestnanosti.
- Príspevok na podporu vytvárania nových pracovných miest.
- Príspevok ku mzde zamestnanca.
- Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti.
- Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi.
- Príspevok na podporu regionálnej zamestnanosti.

Politika trhu práce podporuje zamestnávanie pracovníkov a podnikatelia môžu využívať príspevky pri vytváraní a udržaní pracovných miest. Podmienkou získania takejto pomoci je, aby zamestnané osoby pochádzali z určitej znevýhodnenej skupiny (nezamestnaní počas určenej doby).

Pri vytváraní nového pracovného miesta a prijímaní zamestnancov sa odporúča obrátiť sa na úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v mieste sídla firmy, prípadne v mieste vytvárania pracovného miesta. Informácie o všetkých aktuálnych príspevkoch a nástrojoch aktívnej politiky trhu práce sa nachádzajú na **internetovej stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny www.upsvar.sk** a tiež na internetových stránkach regionálnych úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

2

2 Služby zamestnanosti

2.1 Základné informácie

Služby zamestnanosti sú chápané ako systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri:

- hľadani zamestnania,
- zmene zamestnania,
- obsadzovaní voľných pracovných miest a
- uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce **s osobitným zameraním na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov** o zamestnanie tak, ako ich vymedzuje zákon o službách zamestnanosti

Znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie je v tomto zmysle najmä:

- občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie - absolvent školy,
- občan starší ako 50 rokov veku,
- občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov - dlhodobo nezamestnaný občan,
- občan, ktorý nevykonával zárobkovú činnosť ani sa nepripravoval na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme ďalšieho vzdelávania najmenej počas 24 mesiacov pred dňom zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu ťažkostí pri zosúladovaní svojho pracovného života a rodinného života,
- rodič alebo osoba, ktorej súd zveril dieťa do starostlivosti podľa osobitného predpisu alebo osoba, ktorej bolo dieťa dočasne zverené do starostlivosti rozhodnutím súdu podľa osobitného predpisu, starajúca sa najmenej o tri deti do skončenia povinnej školskej dochádzky alebo osamelý rodič starajúci sa aspoň o jedno dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky,
- občan, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občanom so zdravotným postihnutím,

- občan, ktorý sa sťahuje alebo sa sťahoval v rámci územia členských štátov Európskej únie, alebo občan, ktorý má pobyt na území členského štátu Európskej únie na účel výkonu zamestnania,
- občan so zdravotným postihnutím,
- občan, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 %,
- **cudzinec, ktorému bol udelený azyl,**
- občan, ktorý sa stal nezamestnaným z dôvodu skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov, z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, z dôvodu dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície na pracovisku podľa osobitného predpisu alebo z dôvodu dosiahnutia veku, pre ktorý nemôže vykonávať pôvodné zamestnanie,
- občan, ktorý neskončil sústavnú prípravu na povolanie na strednej škole,
- občan, ktorý nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie pred nástupom na výkon trestu odňatia slobody,
- občan po skončení ústavnej výchovy a ochrannej výchovy,
- občan po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody alebo z výkonu väzby alebo občan, ktorému bola uložená iná sankcia podľa osobitného predpisu, ktorá trvala najmenej šesť mesiacov.

Služby zamestnanosti na území Slovenskej republiky poskytujú:

- ústredie a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny,
- právnické osoby a fyzické osoby, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania, poskytujú odborné poradenské služby a uplatňujú aktívne opatrenia na trhu práce na základe uzatvorenej písomnej dohody s príslušným úradom alebo na základe uzatvorenej písomnej dohody v rámci partnerstiev podľa zákona,
- právnické osoby a fyzické osoby, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu,
- agentúry dočasného zamestnávania
- agentúry podporovaného zamestnávania

Nástroje podpory, pomoci a motivácie sú nástroje poskytované v **rámci aktívnych opatrení pre trh práce**, ustanovené v zákone o službách zamestnanosti (viď. Kapitola 5. - Nástroje aktívnych opatrení trhu práce).

Základné pojmy

Zamestnávateľ:

Zamestnávateľ je právnická osoba, ktorá má sídlo alebo sídlo svojej organizačnej jednotky na území Slovenskej republiky alebo fyzická osoba, ktorá má na území

Slovenskej republiky trvalý pobyt, a ktorá zamestnáva fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

Za zamestnávateľa sa považuje aj:

- organizačná zložka zahraničnej právnickej osoby alebo zahraničnej fyzickej osoby s pracovnoprávnou subjektivitou, ktorá je oprávnená podnikat' na území Slovenskej republiky,
- právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva činnosti podľa zákona o službách zamestnanosti, najmä sprostredkovanie zamestnania za úhradu, dočasné zamestnávanie, podporované zamestnávanie, poskytovanie odborných poradenských služieb, vykonávanie vzdelávania a prípravy pre trh práce pre uchádzačov o zamestnanie, pre záujemcov o zamestnanie a pre zamestnancov na území Slovenskej republiky,
- právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá nie je zamestnávateľom, a ktorá chce prijať fyzickú osobu do pracovného pomeru alebo do obdobného pracovného vzťahu a z tohto dôvodu požiada úrad o poskytnutie informačných a poradenských služieb pri výbere zamestnanca, poskytnutie príspevku, alebo ktorá chce prijať uchádzača o zamestnanie na vykonávanie absolventskej praxe.

Uchádzač o zamestnanie (UoZ)

Uchádzač o zamestnanie je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a ktorý

- a) nie je zamestnanec podľa § 4 zákona (zamestnanec),
- b) neprevádzkuje ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,
- c) nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine,
- d) vykonáva zárobkovú činnosť, za ktorú mzda alebo odmena nepresahuje 65 % zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, platného k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška mzdy alebo odmeny, zvýšeného o príslušné úhrady preddavku na poistné na zdravotné poistenie a poistného na sociálne poistenie platené zamestnancom a predavku na daň z príjmov, pričom za zárobkovú činnosť sa považuje osobné vykonávanie činností na základe pracovnoprávneho vzťahu podľa osobitného predpisu alebo iného právneho vzťahu podľa osobitných predpisov.

Záujemca o zamestnanie (ZoZ)

Záujemca o zamestnanie je občan, ktorý si hľadá iné zamestnanie, alebo ktorý má záujem o poskytovanie odborných poradenských služieb a služieb vzdelávania a prípravy pre trh práce, a nie je uchádzačom o zamestnanie.

Zamestnanec

Zamestnanec je fyzická osoba v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny a Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny poskytujú zamestnávateľom v rámci služieb zamestnanosti:

- informácie o vhodných zamestnancoch, príspevkoch na podporu zamestnanosti, nástrojoch aktívnych opatrení na trhu práce v rámci SR a regiónu,
- poradenstvo pri výbere vhodných zamestnancov, pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím,
- služby najmä v oblasti sprostredkovania vhodného zamestnanca, zverejňovania voľných pracovných miest.

Všetky služby poskytované úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny **sú bezplatné a prístupné** na regionálnych úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny, informačných tabuliach a internetových stránkach úradov.

Voľné pracovné miesto je novovytvorené pracovné miesto alebo existujúce neobsadené pracovné miesto, na ktoré zamestnávateľ chce prijať zamestnanca.

Možnosti nahlasovania voľných pracovných miest zamestnávateľmi:

- nahlásenie voľného pracovného miesta na úrad práce, sociálnych vecí a rodiny osobne, telefonicky, elektronickou poštou alebo faxom,
- nahlásenie voľného pracovného miesta na úrad práce, sociálnych vecí a rodiny prostredníctvom webovej stránky www.upsvar.sk – „Nahlasovanie VPM prostredníctvom Aplikácie nahlasovania VPM“.

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny v prípade záujmu zorganizujú pre zamestnávateľa **výberové konanie** na obsadenie ponúkaných voľných pracovných miest. Všetky úkony súvisiace s výberovým konaním zabezpečuje úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci svojej pôsobnosti. Pred uskutočnením výberového konania je potrebné prerokovať a dohodnúť organizačné podmienky, súčasťou ktorých je aj podrobný popis ponúkaných pracovných miest s požiadavkami na zamestnanca a pracovných podmienok budúcich zamestnancov. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny zorganizuje výberové konanie na obsadenie ponúkaných pracovných pozícií, na ktoré budú, v zmysle kritérií stanovených zamestnávateľom, pozvaní najvhodnejší klienti prostredníctvom **kvalitatívneho predvýberu**, resp. na základe posúdenia osobných predpokladov a následného finálneho výberu vhodných klientov, ktorí spĺňajú požiadavky zamestnávateľa.

Úrad zabezpečí vhodnú informovanosť a propagáciu s určením miesta konania, času, počtu ponúknutých pracovných miest a účelu výberového konania.

Zamestnanci úradu zodpovedajú za priebeh výberového konania, ich úlohou je informovať klientov o ich právach a povinnostiach a organizačných pokynoch počas výberového konania.

Zamestnávateľ môže využiť pri výberovom konaní formu dotazníka alebo vedomostného testu (prípadne testu zručnosti práce s PC), poskytnúť priestor na prehliadku pracoviska a firmy, odskúšať na mieste pracoviska zručnosti klientov v danej profesii a pod. Konečný výber a obsadenie pracovného miesta je plne v kompetencii zamestnávateľa, úrad nezasahuje do slobodného rozhodovania zamestnávateľa. Miesto realizácie výberového konania môže byť ako v priestoroch úradu, tak aj priamo u zamestnávateľa.

Zverejňovanie voľných pracovných miest

Úrad sprístupňuje údaje z evidencie voľných pracovných miest so súhlasom zamestnávateľa v rozsahu dohodnutom so zamestnávateľom najmä:

- a) na výveskách v priestoroch úradu,
- b) v samoobslužných PC (kiosk),
- c) prostredníctvom internetu,
- d) masovokomunikačnými prostriedkami.

Katalóg zamestnávateľov je zoznam zamestnávateľov, ktorý poskytuje základné informácie o organizáciách, ich kontaktných údajoch a osobách, charakteristike ich prevádzok, počte a štruktúre zamestnancov.

Cieľom katalógu zamestnávateľov je analýza zamestnávateľov sídliačich a pôsobiacich v územnej pôsobnosti úradu pre účel komplexnej informácie o zamestnávateľovi. Katalóg zamestnávateľov slúži ako informačný zdroj, ktorý úrad využíva pri informačno-poradenských a sprostredkovateľských službách poskytovaných žiakom, študentom, uchádzačom a záujemcom o zamestnanie.

Spolupráca zamestnávateľov s úradmi je zabezpečená prostredníctvom **agentov pre pracovné miesta**. Sú to zamestnanci úradu, ktorí zodpovedajú za vyhľadávanie voľných pracovných miest a za kontakt so zamestnávateľom:

- aktívne vyhľadávajú voľné pracovné miesta na základe osobného kontaktu so zamestnávateľom prioritne podľa štruktúry uchádzačov o zamestnanie,
- aktívne vyhľadávajú voľné pracovné miesta do centrálnej evidencie voľných pracovných miest pre vnútroštátnu migráciu (sieťovanie),
- poskytujú informácie zamestnávateľovi o aktívnych opatreniach trhu práce a o aktivitách úradu vrátane informácií o povinnom podiele zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím,
- získavajú informácie od zamestnávateľa o plánovanom prijímaní a prepúšťaní zamestnancov a poskytujú informácie o povinnostiach zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní,
- vedú a pravidelne aktualizujú evidencie zamestnávateľov a voľných pracovných miest,

- získavajú podklady, spracovávajú a pravidelne aktualizujú katalóg zamestnávateľov,
- koordinujú prípravu a realizáciu výberového konania,
- v prípade individuálneho výberu a po vzájomnej dohode so zamestnávateľom sprevádzajú vybraných uchádzačov o zamestnanie na pracovný pohovor k zamestnávateľovi.

2.2 Zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím

2.2.1 Podpora zamestnávania občanov so ZP

Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím sa realizuje formou **podpory vhodného zamestnania**.

Vhodné zamestnanie je zamestnanie, ktoré zohľadňuje zdravotný stav občana, prihliada na jeho kvalifikáciu, odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce. Zároveň je to zamestnanie, v ktorom pracovný čas nie je kratší ako polovica z ustanoveného týždenného pracovného času (§ 15 zákona o službách zamestnanosti).

Občan so zdravotným postihnutím je občan uznaný za invalidného.

Občan so zdravotným postihnutím preukazuje invaliditu a percentuálnu mieru poklesu jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania rozhodnutím alebo oznámením Sociálnej poisťovne alebo posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia.

Chránená dielňa a chránené pracovisko sú pracoviská zriadené právnickou osobou alebo fyzickou osobou, v ktorých *pracuje najmenej 50% občanov so zdravotným postihnutím*, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím zaškoľujú alebo pripravujú na prácu, a v ktorých sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôsobené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím.

Za zriadenie chráneného pracoviska sa považuje **aj zriadenie jednotlivého pracovného miesta**, ktoré právnická osoba alebo fyzická osoba vytvorila alebo prispôbila zdravotnému stavu občana so zdravotným postihnutím.

Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so zdravotným postihnutím.

Postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska prizná úrad na základe kladného posudku orgánu na ochranu zdravia.

Za chránenú dielňu alebo chránené pracovisko sa podľa zákona o službách zamestnanosti považuje **aj výrobné družstvo invalidov**, ak spĺňa uvedené podmienky.

Chránená dielňa a chránené pracovisko sú určené predovšetkým na pracovné uplatnenie občanov so zdravotným postihnutím, ktorým zamestnávateľ nemô-

že poskytnúť vhodné zamestnanie na iných pracoviskách. V chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku môžu pracovať aj občania, ktorým sa poskytuje získanie odborných zručností alebo príprava na pracovné uplatnenie, a zamestnanci, ktorí pre ohrozenie zdravia nie sú dočasne spôsobilí vykonávať doterajšie zamestnanie, ak pre nich zamestnávateľ nemá iné vhodné zamestnanie.

Úrad prizná **postavenie chránenej dielne** alebo chráneného pracoviska **na dobu neurčitú**. Priznané postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska úrad **zruší**, ak právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zriadila chránenú dielňu alebo chránené pracovisko, neplní podmienky podľa tohto zákona alebo na základe ich písomnej žiadosti. Na základe písomnej žiadosti právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá zriadila chránenú dielňu alebo chránené pracovisko, úrad doklad o priznanom postavení chránenej dielne alebo chráneného pracoviska zmení, pozastaví, zruší alebo vydá jeho duplikát.

Právnická osoba alebo fyzická osoba je povinná viesť **osobitnú evidenciu** nákladov, výkonov a hospodárskeho výsledku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska.

2.2.2 Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska

Príspevok poskytuje úrad zamestnávateľovi, ktorý na zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku prijme občana so zdravotným postihnutím.

Výška príspevku na jedno zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku je závislá od celkovej ceny práce v národnom hospodárstve SR za predchádzajúci kalendárny rok, od priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v okrese, v ktorom zamestnávateľ zriaďuje chránenú dielňu alebo chránené pracovisko a *od právnej formy a predmetu činnosti zamestnávateľa*.

V zmysle vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny č.44/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov sú rozčlenené dve skupiny zamestnávateľov podľa právnej formy a predmetu činnosti zamestnávateľa:

- **a) zamestnávateľ, ktorý vykonáva podnikateľskú činnosť**, alebo zamestnávateľ, ktorý vykonáva inú činnosť a nie je zamestnávateľom podľa písm. b vyššie uvedenej vyhlášky,
- **b) zamestnávateľ, ktorý je obcou alebo vyšším územným celkom alebo nimi zriadenou organizáciou alebo zamestnávateľ**, ktorý je právnickou osobou alebo fyzickou osobou, vykonávajúcou činnosti v niektorej z oblastí podľa § 52a ods. 1 zákona o službách zamestnanosti.

Príspevok poskytuje zamestnávateľovi úrad, v ktorého **územnom obvode** sa zriadi chránená dielňa alebo chránené pracovisko, ak o tento príspevok zamestnávateľ požiada písomne;

Súčasťou žiadosti **je podnikateľský zámer, kalkulácia predpokladaných nákladov** na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a kalkulá-

Výška príspevku podľa priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za 1. až 3. štvrtrok roka 2009 - platí od 1. 1. 2010 do 31. 12.2010		
§ 56 - zamestnávateľ typu a)		
región	výška príspevku	v €
Bratislava - a	6 243,45	
Nižšia priemerná miera evidovanej nezamestnanosti - a	7 804,32	
Vyššia priemerná miera evidovanej nezamestnanosti - a	9 365,18	
§ 56 - zamestnávateľ typu b)		
región	výška príspevku	v €
Bratislava - b	7 804,32	
Nižšia priemerná miera evidovanej nezamestnanosti - b	9 365,18	
Vyššia priemerná miera evidovanej nezamestnanosti - b	10 145,61	

cia nákladov na celkovú cenu práce občanov so zdravotným postihnutím. Žiadosť v písomnej podobe, vrátane príloh uvedených na žiadosti, predloží žiadateľ v jednom origináli. Žiadosť musí byť potvrdená podpisom, podpísaním žiadosti žiadateľ potvrdzuje správnosť údajov.

Pracovné miesta, na ktorých zriadenie bol poskytnutý príspevok, sa môžu obsadzovať **len občanmi so zdravotným postihnutím**. Inými zamestnancami sa môžu tieto pracovné miesta obsadiť, ak sú dočasne voľné, iba s predchádzajúcim súhlasom úradu, a to na obdobie nepresahujúce 9 kalendárnych mesiacov. V prípade znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20%, ale najviac o 40%, na obdobie nepresahujúce 12 kalendárnych mesiacov v malých a stredných podnikoch a 24 kalendárnych mesiacov v ostatných podnikoch.

Dĺžka zachovania zriadeného pracovného miesta v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku je najmenej 2 roky v malých podnikoch a stredných podnikoch a najmenej 3 roky v ostatných podnikoch.

Ak zamestnávateľ túto podmienku nesplní, je povinný vrátiť pomernú časť príspevku zodpovedajúcu obdobiu, počas ktorého na takto zriadenom pracovnom mieste nebola vykonávaná pracovná činnosť.

Ak na zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo chránenom pracovisku bude prijatý zamestnanec so zdravotným postihnutím na kratší pracovný čas ako je dané Zákoníkom práce alebo kolektívnou zmluvou, výška príspevku sa kráti a prepočítava v závislosti od pracovného úväzku tohto zamestnanca .

Zamestnávateľ môže príspevok použiť len na účel, na ktorý mu bol poskytnutý.

Za oprávnené náklady môžu byť považované len tie náklady, ktoré vznikli zamestnávateľovi v súvislosti s dohodou najskôr v deň podpísania dohody a boli skutočne vynaložené zamestnávateľom v súlade s kalkuláciou predpokladaných nákladov na zriadenie chránenej dielne alebo pracoviska a nákladov na celkovú cenu práce občanov so zdravotným postihnutím, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou dohody, a sú riadne odôvodnené, preukázané a výlučne súvisia s realizáciou projektu.

Oprávnenými nákladmi na zriadenie pracovného miesta sú mzdové náklady **odo dňa priznania postavenia chránenej dielne alebo pracoviska.**

2.2.3 Príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní

Zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva **viac ako 25% občanov so zdravotným postihnutím z priemerného evidenčného počtu** svojich zamestnancov, sa poskytuje *príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní.*

Mesačná výška príspevku je:

- a) 0,72 násobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím a má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %,
- b) 0,36 násobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím a má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 40 % a najviac 70 %.

Príspevok sa poskytuje na **mzdové náklady**, t.j. na mzdu a úhradu preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie platené zamestnávateľom (úhrada preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie platené zamestnávateľom za občana so zdravotným postihnutím – podľa percentuálnej miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť) a na **úhradu ďalších výdavkov, ktoré súvisia s činnosťou občana so zdravotným postihnutím** (oprávnenosť konkrétnych výdavkov posudzuje úrad).

Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom **obvode má zamestnávateľ sídlo** alebo trvalý pobyt, ak je zamestnávateľ fyzickou osobou, na základe písomnej žiadosti zamestnávateľa.

Súčasťou žiadosti sú údaje o celkovom priemernom evidenčnom počte zamestnancov vo fyzických osobách a o priemernom evidenčnom počte zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím vo fyzických osobách.

Príspevok sa poskytuje **štvrtročne** najneskôr do 30 kalendárnych dní po uplynutí príslušného štvrtroka.

2.2.4 Príspevok na činnosť pracovného asistenta

Úrad poskytuje zamestnávateľovi alebo samostatne zárobkovo činnnej osobe, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím príspevok na činnosť pracovného asistenta.

Pracovný asistent je

- a) ***zamestnanec, ktorý poskytuje pomoc zamestnancovi*** alebo zamestnancom a sú občanmi so zdravotným postihnutím, pri vykonávaní zamestnania a osobných potrieb počas pracovného času,
- b) ***fyzická osoba, ktorá poskytuje pomoc samostatne zárobkovo činnnej osobe***, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím, pri prevádzkovaní alebo vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti a pri vykonávaní jej osobných potrieb počas prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- c) ***zamestnanec alebo fyzická osoba, ktorí poskytujú pomoc znevýhodnenému uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, pri zapracovaní alebo pomoc pri príprave na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím a pri vykonávaní ich osobných potrieb počas zapracovania alebo počas prípravy na pracovné uplatnenie.***

Pracovný asistent **musí mať 18 rokov veku a spôsobilosť na právne úkony.**

Príspevok sa poskytuje mesačne najmenej vo výške **41% a najviac vo výške 90%** celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa uzatvára dohoda.

Príspevok sa poskytuje na činnosť jedného pracovného asistenta počas trvania

- a) pracovného pomeru zamestnanca, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím alebo zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, ktorí sú v priamej starostlivosti pracovného asistenta,
- b) prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti osobou, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím,
- c) zapracovania alebo prípravy na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím alebo občanov so zdravotným postihnutím, ktorí sú v priamej starostlivosti pracovného asistenta.

Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom **obvode má zamestnávateľ sídlo** alebo samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím, sídlo alebo úrad, v ktorého územnom obvode má samostatne zárobkovo činná osoba trvalý pobyt.

Prílohou k žiadosti o poskytnutie príspevku na činnosť pracovného asistenta je aj **pracovná náplň asistenta**.

Pracovná náplň musí jednoznačne popisovať druh poskytovanej pomoci zamestnancovi alebo zamestnancom so zdravotným postihnutím pri vykonávaní zamestnania, alebo musí pracovná náplň jednoznačne popisovať druh poskytovanej pomoci SZČO so zdravotným postihnutím pri prevádzkovaní a vykonávaní SZČ a osobných potrieb počas pracovného času.

Žiadosť v písomnej podobe, vrátane príloh uvedených na žiadosti, predloží žiadateľ v jednom origináli. Žiadosť musí byť potvrdená podpisom žiadateľa.

Podpísaním žiadosti žiadateľ potvrdzuje správnosť údajov a súčasne akceptuje podmienky poskytnutia príspevku.

Oprávneným výdavkom je príspevok na činnosť pracovného asistenta vo forme refundácie mzdových nákladov na pracovného asistenta, ktorý je zamestnancom alebo platieb, ktoré SZČO - osoba so zdravotným postihnutím uhradila pracovnému asistentovi na základe zmluvy o poskytovaní pomoci pri prevádzkovaní alebo vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti.

Výška príspevku zamestnávateľovi sa stanovuje podľa počtu zamestnancov, občanov so zdravotným postihnutím, ktorí sú v priamej starostlivosti pracovného asistenta, miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a počtu hodín pracovného času, po ktorý sa vykonáva pracovná asistencia.

Výška príspevku **SZČO** sa stanovuje podľa miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a počtu hodín pracovného času, po ktorý sa vykonáva pracovná asistencia.

2.2.5 Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov

Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov sa poskytuje právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ak o tento príspevok písomne požiada najneskôr do konca prvého kalendárneho mesiaca štvrtroka nasledujúceho po štvrtroku, za ktorý príspevok žiada.

Za **prevádzkové náklady** chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, na ktorých úhradu sa poskytuje zamestnávateľovi príspevok, sa považujú:

- a) nájomné a náklady na služby spojené s nájomným,
- b) náklady spojené s povinnými revíziami a náklady na poistenie objektu, v ktorom je prevádzkovaná chránená dielňa alebo chránené pracovisko, ak tento objekt vlastní zamestnávateľ,
- c) náklady na palivo a energiu,
- d) vodné, stočné a náklady na odvoz a likvidáciu odpadu,

- e) náklady na dopravu materiálu, hotových výrobkov a na dopravu súvisiacu s poskytovaním služieb,
- f) náklady na úhradu mzdy a preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom za zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím,
- g) náklady na opravu a údržbu objektu, v ktorom je prevádzkovaná chránená dielňa alebo chránené pracovisko, ak tento objekt vlastní zamestnávateľ a ak tieto náklady súvisia s prevádzkovaním chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,
- h) náklady na opravu a údržbu zariadenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, ak toto zariadenie vlastní zamestnávateľ,
- i) náklady súvisiace so zabezpečovaním administratívy chránenej dielne alebo chráneného pracoviska.

Pri vyššie uvedených výdavkoch sú pri nákupe nového zariadenia/vybavenia oprávnenými výdavkami len výdavky na nákup tohto zariadenia/vybavenia vo forme bežných nákladov (t. j. nákup hmotného majetku do 1700 € a nákup nehmotného majetku do 2400 €).

Pri nákupe nového zariadenia/ vybavenia vo forme kapitálových výdavkov (t. j. nákup hmotného majetku nad 1700 € a nákup nehmotného majetku nad 2400 EUR) oprávnenými výdavkami sú len odpisy za príslušné obdobie, ak sa majetok používa výhradne na oprávnené aktivity, prípadne podľa alikvotnej časti.

Náklady na dopravu zamestnancov sú náklady súvisiace so zabezpečovaním dopravy zamestnancov, ktorí sú **občanmi so zdravotným postihnutím, zamestnávateľom na miesto výkonu zamestnania a späť.**

Dokladovanie nákladov na dopravu zamestnancov:

1. v prípade zabezpečenie dopravy subdodávateľom je dokladom faktúra a podrobný rozpis ciest,
2. v prípade zabezpečenie dopravy vlastným osobným cestným motorovým vozidlom zamestnávateľa, príspevok sa poskytuje na základnú náhradu za každý 1 km jazdy a náhradu za spotrebované pohonné látky podľa zákona č.283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (sumu základnej náhrady pre osobné cestné motorové vozidlá stanovuje Opatrenie o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách v platnom znení).

Dokladom pre výpočet nákladov je rozpis vykonaných jászov podľa záznamu o prevádzke motorového vozidla v knihe jászov, kópia príslušnej strany technického

preukazu s uvedením spotreby a prepočet nákladov na základe základnej náhrady za každý 1 km jazdy a náhrady za spotrebované pohonné látky.

Príspevok poskytuje príslušný úrad na základe dokladov preukazujúcich vynaložené náklady za príslušný štvrťrok najviac vo výške 25% zo súm ustanovených v predchádzajúcom odseku, a to do konca druhého mesiaca, ktorý nasleduje po uplynutí kalendárneho štvrťroka, za ktorý sa príspevok žiada.

Ročná výška príspevku, ktorý poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode je zriadená chránená dielňa alebo chránené pracovisko, je najviac

- 2,5-násobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrťrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, na jedného občana so zdravotným postihnutím,
- 5-násobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrťrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, na jedného občana so zdravotným postihnutím, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70%.

Výška príspevku podľa priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za 1. až 3. štvrťrok roka 2009 - platí od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2010

2,5 násobok CCP

ročný príspevok	1. štvrťrok	2. štvrťrok	3. štvrťrok	4. štvrťrok
2 438,85	609,71	609,71	609,71	609,72

5 násobok CCP

ročný príspevok	1. štvrťrok	2. štvrťrok	3. štvrťrok	4. štvrťrok
4 877,70	1 219,42	1 219,42	1 219,42	1 219,44

2.2.6 Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím

Zamestnávateľ je povinný

- zabezpečovať pre občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnáva, **vhodné podmienky na výkon práce**,
- vykonávať **zaškoľovanie a prípravu na prácu** občanov so zdravotným postihnutím a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania,
- viest' evidenciu občanov** so zdravotným postihnutím,

d) **zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím**; ak zamestnáva **najmenej 20 zamestnancov** a ak úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím v počte, ktorý predstavuje **3,2%** z celkového počtu jeho zamestnancov.

Zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva občana so zdravotným postihnutím, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako **70%**, si na účely plnenia povinného podielu zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím započítava, ako keby zamestnával **troch takých občanov**.

Celkový počet zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách za kalendárny rok. Do celkového počtu zamestnancov sa nezapočítavajú zamestnanci, ktorí plnia úlohy zamestnávateľa v zahraničí.

Zistený počet občanov so zdravotným postihnutím, ktorých je zamestnávateľ povinný zamestnávať, a skutočný počet občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnávateľ zamestnáva, sa zaokrúhľuje na celé čísla od 0,5 vrátane smerom nahor.

Zamestnávateľ preukazuje plnenie povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte svojich zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok do **31. marca nasledujúceho kalendárneho roka** na tlačive predpísanom ústredím.

Povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím vo výške povinného podielu môže zamestnávateľ plniť aj **zadaním zákazky vhodnej na zamestnanie občanov so zdravotným postihnutím alebo zadaním zákazky občani so zdravotným postihnutím**, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť.

Na započítanie jedného občana so zdravotným postihnutím je potrebné zadať zákazku vo výške 0,8-násobku celkovej ceny práce. Tá sa vypočíta z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom zamestnávateľ povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím zadaním zákazky plní. Výsledná suma, vypočítaná podľa predchádzajúcej vety, sa zaokrúhľuje na euro nadol.

Zamestnávateľ, ktorý nie je platiteľom dane z pridanej hodnoty, započítava do ceny zákazky na účely zadania zákazky aj daň z pridanej hodnoty. Zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane z pridanej hodnoty, nezapočítava do ceny zákazky na účely zadania zákazky daň z pridanej hodnoty vo výške, v akej mu vznikne nárok na jej odpočítanie podľa zákona o DPH.

Plnenie povinnosti zamestnávania povinného podielu občanov so zdravotným postihnutím zadaním zákazky je zamestnávateľ povinný preukázať úradu najneskôr **do 31. marca** nasledujúceho kalendárneho roka.

Povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím vo výške povinného podielu môže zamestnávateľ **plniť aj odoberaním výrobkov alebo služieb od**

- a) chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,
- b) občana so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,
- c) zamestnávateľa, ktorého zamestnanci, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, sa podieľali na výrobe odobratých výrobkov alebo na poskytovaní odobratých služieb.

Na započítanie počtu občanov so zdravotným postihnutím, ktorých si zamestnávateľ môže započítať, je potrebné odobrať výrobky alebo služby **vo výške podielu celkovej sumy platieb** za odobraté výrobky alebo služby **a 0,8-násobku celkovej ceny** práce podľa vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom zamestnávateľ povinnosť zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím odoberaním výrobkov alebo služieb plnil.

Výsledná suma vypočítaná podľa predchádzajúcej vety sa zaokrúhľuje na celé čísla od 0,5 vrátane smerom nahor.

Plnenie povinnosti zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím odoberaním výrobkov alebo služieb podľa je zamestnávateľ povinný preukázať úradu taktiež najneskôr **do 31. marca** nasledujúceho kalendárneho roka.

Zamestnávateľ, ktorý nezamestnáva určený povinný podiel počtu občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte svojich zamestnancov, je povinný najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka odvieť na účet úradu práce, sociálnych vecí a rodiny za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím, odvod vo výške 0,9 násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý zamestnávateľ tento odvod odvádza. Výsledná suma vypočítaná podľa predchádzajúcej vety sa zaokrúhľuje na euro nadol.

Príslušná pobočka Sociálnej poisťovne poskytuje úradu údaje z registra zamestnávateľov potrebné na účely posúdenia plnenia povinnosti zamestnávateľa ohľadom zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.

Ak si zamestnávateľ nesplní túto povinnosť, rozhodne úrad o povinnosti zamestnávateľa zaplatiť odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 20 zamestnancov, preukazuje plnenie povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte svojich zamestnancov **za predchádzajúci kalendárny rok do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka** na tlačive „Ročný výkaz o plnení povinného

podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím za rok“ Na tomto výkaze uvádza:

- identifikačné údaje zamestnávateľa,
- priemerný evidenčný počet zamestnancov,
- 3,2 % - ný podiel zamestnancov so zdravotným postihnutím za kalendárny rok,
- počet zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorých pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je vyšší ako 40% a nižší alebo sa rovná 70 % a počet zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorých pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je vyšší ako 70 %.

Prípadne celkovú uhradenú cenu za odobraté výrobky alebo služby, celkovú uhradenú cenu zadanej zákazky, alebo celkový odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.

V prípade, že zamestnávateľ povinný podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím splnil zadaním zákazky alebo odoberaním výrobkov alebo služieb je potrebné **k výkazu doložiť doklady preukazujúce náhradné plnenie:**

1. fotokópiu dokladu o zadaní zákazky, fotokópiu dokladu o odobratí výrobkov alebo služieb (objednávka, zmluva),
2. fotokópiu dokladu o zaplatení (výpis z bankového účtu, príjmový a výdavkový pokladničný doklad),
3. potvrdenie pre zamestnávateľa o realizácii zákazky, dodaní výrobkov alebo služby chránenou dielňou alebo chráneným pracoviskom, prípadne občanov so zdravotným postihnutím,
4. ďalšie doklady preukazujúce, že zákazku realizoval občan so zdravotným postihnutím.

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny rozhodujú aj o udelení predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľovi na **skončenie pracovného pomeru výpoveďou** zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím.

Podľa § 66 Zákonníka práce môže dať zamestnávateľ zamestnancovi so zdravotným postihnutím výpoveď len s predchádzajúcim **súhlasom** príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná.

Vo veci udelenia predchádzajúceho súhlasu rozhoduje v prvostupňovom správnom konaní miestne a vecne príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v druhostupňovom správnom konaní Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Postup úradu pri rozhodovaní:

- rozhoduje len na základe písomnej žiadosti zamestnávateľa a zamestnávateľovho písomného rozhodnutia,
- má povinnosť rozhodnúť do 30 kalendárnych dní od doručenia žiadosti, vo zvlášť zložitých prípadoch do 60 kalendárnych dní.

Predchádzajúci súhlas úradu musí mať zamestnávateľ pred skončením pracovného pomeru výpoveďou, inak je výpoveď neplatná.

Predchádzajúci súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď danú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, z dôvodov ustanovených:

- ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
- ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre vážne porušenie pracovnej disciplíny, pre sústavné menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacov v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

2.3 Hromadné prepúšťanie

V zmysle zákona o službách zamestnanosti do pôsobnosti úradov práce, sociálnych vecí a rodiny patrí aj zabezpečovať úlohy spojené s hromadným prepúšťaním podľa § 73 zákona č. 311/2004 Z. z. Zákonníka práce.

Na úrovni úradov práce, sociálnych vecí a rodiny problematika hromadného prepúšťania patrí do kompetencie odboru služieb zamestnanosti. V prípade, že úrad má pracoviská, agendu spojenú s hromadným prepúšťaním vybavuje príslušné pracovisko úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Na úrovni Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny úlohy spojené s hromadným prepúšťaním zabezpečuje odbor informačných a sprostredkovateľských služieb.

Kedy ide o hromadné prepúšťanie:

Ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v zákone alebo dohodou z tých istých dôvodov počas **90 dní najmenej s 20 zamestnancami**, ide o hromadné prepúšťanie.

S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr **jeden mesiac** pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo s dotknutými zamestnancami, opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť. Ďalej prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov.

Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ho informovať najmä o

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,

- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.
- Odpis písomnej informácie poskytnutej zástupcom zamestnancov zamestnávateľ **doručí súčasne aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.**

Zamestnávateľ taktiež po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný predložiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania

- a) úradu práce, sociálnych vecí a rodiny,
- b) zástupcom zamestnancov.

Zástupcovia zamestnancov môžu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny predložiť pripomienky, týkajúce sa hromadného prepúšťania.

Pri hromadnom prepúšťaní **zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a zástupcom zamestnancov.

Zamestnávateľ s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny prerokuje opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť, a to najmä

- a) podmienky udržania zamestnanosti,
- b) možnosti zamestnať uvoľňovaných zamestnancov u iných zamestnávateľov,
- c) možnosti pracovného uplatnenia uvoľňovaných zamestnancov v prípade ich rekvalifikácie.

Lehotu jedného mesiaca úrad práce, sociálnych vecí a rodiny využíva na hľadanie riešení problémov spojených s plánovaným hromadným prepúšťaním.

Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v § 73 v odsekoch 2 až 4 a 6 Zákonníka práce, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku.

Ustanovenia Zákonníka práce ohľadom hromadného prepúšťania sa nevzťahujú na skončenie pracovného pomeru uzatvoreného na určitú dobu uplynutím tejto doby.

Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ plní povinnosti ustanovené zákonom priamo voči dotknutým zamestnancom.

Pre uľahčenie situácie zamestnancov, ohrozených stratou zamestnania v hromadnom prepúšťaní, môže úrad práce, sociálnych vecí a rodiny využiť nástroje aktívnej politiky trhu práce, napr. informačné a poradenské služby pre zamestnancov. Skôr ako sa zamestnanci stanú nezamestnanými, prichádzajú zamestnanci odboru

služieb zamestnanosti úradu práce, sociálnych vecí a rodiny k zamestnávateľovi a informujú zamestnancov o možnostiach:

- prihlásiť sa do evidencie záujemcov o zamestnanie. Ako záujemcom o zamestnanie im bude úrad aktívne hľadať zamestnanie tak, aby v ideálnom prípade mohli nastúpiť po prepustení do nového zamestnania a nemuseli byť zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- ako záujemcovia o zamestnanie môžu využiť možnosť rekvalifikácie – vzdelávania a prípravy pre trh práce v profesiách, v ktorých majú na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny hlásené voľné pracovné miesta.
Zároveň ich informujú o:
 - voľných pracovných miestach v okrese, regióne a u strategických investorov a zamestnávateľov, ktorí ponúkajú možnosť ubytovania, resp. zabezpečujú dopravu zamestnancov,
 - podmienkach zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie,
 - postupe pri vybavení si dávky v nezamestnanosti ,
 - stave a vývoji na trhu práce – tvorba nových pracovných miest v okrese, regióne, SR,
 - možnostiach pracovnej mobility,
 - nástrojoch aktívnej politiky trhu práce, najmä vzdelávaní a príprave pre trh práce.

Skôr ako zamestnávateľ pristúpi k znižovaniu stavu zamestnancov môže využiť aj ďalšie nástroje aktívnej politiky trhu práce – **vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnancov** alebo príspevok na **podporu udržania zamestnanosti**.

Vzdelávanie a prípravu pre trh práce zamestnanca na účely tohto zákona vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia svojich zamestnancov formou **všeobecného vzdelávania** a prípravy pre trh práce zamestnanca **a špecifického vzdelávania** a prípravy pre trh práce zamestnanca.

Za „špecifické vzdelávanie“ sa považuje vzdelávanie, ktoré zahŕňa získavanie poznatkov priamo a bezprostredne využiteľných pre súčasnú alebo budúcu pozíciu zamestnanca v podniku a ktoré poskytuje kvalifikáciu neprenosnú alebo iba čiastočne prenosnú na iné podniky alebo oblasti práce.

Za „všeobecné vzdelávanie“ sa považuje také vzdelávanie, ktoré zahŕňa získavanie poznatkov, ktoré nie sú využiteľné iba alebo bezprostredne pre súčasnú alebo budúcu pozíciu zamestnanca v podniku, ale poskytuje kvalifikáciu vo veľkej miere prenosnú na iné podniky alebo oblasti práce.

Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca **sa uskutočňujú v pracovnom čase a sú prekážkou v práci na strane zamestnanca**.

Za toto obdobie patrí zamestnancovi **náhrada mzdy** vo výške jeho priemerného mesačného zárobku.

Mimo pracovného času sa vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca uskutočňujú len vtedy, ak je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob ich zabezpečenia.

Na základe uzatvorenej písomnej dohody **môže úrad poskytnúť zamestnávateľovi príspevok** na všeobecné vzdelávanie a prípravu pre trh práce zamestnanca a na špecifické vzdelávanie a prípravu pre trh práce zamestnanca, ak po ich skončení bude zamestnávateľ:

1. zamestnávať zamestnanca najmenej počas **dvadástich mesiacov**
2. alebo ak sa vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca **uskutočňujú ako súčasť opatrení**, ktoré umožňujú predísť hromadnému prepúšťaniu alebo obmedziť hromadné prepúšťanie.

Príspevok na podporu udržania zamestnanosti sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý zachová pracovné miesta aj v prípade vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nemôže zamestnancom pridelovať prácu, a ktorý v záujme predísť alebo obmedziť prepúšťanie zamestnancov po dohode s úradom obmedzí na prechodné obdobie svoju prevádzkovú činnosť tak, že nebude zamestnancom pridelovať prácu v rozsahu najmenej 4% ustanoveného týždenného pracovného času.

Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi na úhradu :

- a) *preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom z náhrady mzdy, ktorá patrí zamestnancovi podľa § 142 ods. 4 zákonníka práce, najviac však z náhrady mzdy vo výške priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje a*
- b) *sumy preddavku na poistné na zdravotné poistenie a poistného na sociálne poistenie plateného zamestnancom z náhrady mzdy, ktorá patrí zamestnancovi podľa § 142 ods. 4 zákonníka práce, najviac však z náhrady mzdy vo výške priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje.*

3

3 Informačné a poradenské služby

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poskytuje občanom, uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom informačné a poradenské služby pri:

- voľbe povolania,
- výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania,
- výbere zamestnanca,
- adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní.

Informačné a poradenské služby sú aj služby pri poskytovaní informácií a odborných rád o

- požiadavkách na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce podľa národnej sústavy povolání,
- možnostiach zamestnania na území Slovenskej republiky a v zahraničí,
- predpokladoch na výkon povolania,
- možnostiach a podmienkach účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce a na aktivačnej činnosti,
- podmienkach nároku na dávku v nezamestnanosti a
- podmienkach účasti v partnerstvách vytvorených na podporu rozvoja zamestnanosti v územnom obvode úradu.

3.1 Samozamestnanie

Jednou z možností, ako riešiť svoju nezamestnanosť, je samozamestnanie, t.j. začať vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť.

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny poskytujú niekoľko druhov príspevkov na samostatnú zárobkovú činnosť občanom, ktorí sú v evidencii uchádzačov o zamestnanie a rozhodnú sa pre podnikanie.

3.1.1 Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť

Poskytujú ho úrady práce, sociálnych vecí a rodiny na úhradu nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou nezamestnaným občanom vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

Kto je **samostatne zárobkovo činná osoba**:

- a) fyzická osoba, ktorá vykonáva poľnohospodársku výrobu, vrátane hospodárenia v lesoch a na vodných plochách a je zapísaná do evidencie podľa osobitného predpisu,
- b) fyzická osoba, ktorá prevádzkuje alebo vykonáva živnosť podľa živnostenského zákona,
- c) fyzická osoba, ktorá vykonáva činnosť podľa osobitných predpisov (lekári, advokáti),
- d) fyzická osoba, ktorá je spoločníkom verejnej obchodnej spoločnosti, komanditnej spoločnosti alebo spoločnosti s ručením obmedzeným,
- e) fyzická osoba, ktorá vykonáva sprostredkovanie zamestnania za úhradu,
- f) fyzická osoba, ktorá vykonáva dočasné zamestnávanie,
- g) fyzická osoba, ktorá vykonáva podporované zamestnávanie.

Financovanie príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť sa realizuje prostredníctvom zdrojov štátneho rozpočtu a z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu.

Príspevok je nástrojom aktívnych opatrení na trhu práce na podporu **vytvárania pracovných miest formou samozamestnania**.

Pri poskytovaní príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť sa vychádza zo zásady **spolufinancovania**, čo znamená, že príspevok je doplnkovým zdrojom k úverom alebo pôžičkám, ktoré môže fyzická osoba získať od peňažného ústavu alebo z iných zdrojov. Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť poskytnutý podľa § 49 Zákona o službách zamestnanosti **je nenávratný**.

Tento príspevok sa poskytuje *uchádzačovi o zamestnanie* vedenému v evidencii úradu *najmenej tri mesiace*, ktorý začne a bude túto činnosť vykonávať nepretržite *najmenej dva roky*.

O príspevok žiada uchádzač o zamestnanie ten úrad, v ktorého územnom obvode vytvorí pracovné miesto na samostatnú zárobkovú činnosť, teda tam, kde bude mať sídlo prevádzky.

O príspevok musí uchádzač o zamestnanie **požiadať písomne, absolvovať prípravu** na začatie vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti, **predložiť podnikateľský zámer** spolu s predpokladanými nákladmi na začatie samostatnej zárobkovej činnosti.

Prípravu na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti uchádzačovi o zamestnanie zabezpečí úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Na základe regionálneho projektu úrad práce zabezpečí aj praktickú prípravu uchádzačov o zamestnanie na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, vrátane praktickej prípravy podnikateľského zámeru, stratégie prípravy a rozvoja podnikania.

Príprava na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti pozostáva **z praktickej prípravy** na začatie podnikania a **obhájenia podnikateľského zámeru pred komisiou**. Komisia hodnotí efektívnosť a realnosť podnikateľského zámeru. Uchádzač o zamestnanie uzatvorí s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny dohodu o poskytnutí príspevku, v ktorej sa zaväzuje, že začne vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť a bude ju vykonávať **nepretržite najmenej dva roky** v súlade s predloženou žiadosťou, podnikateľským zámerom a jeho kalkuláciou nákladov.

Príspevok sa poskytuje na **úhradu nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou**, uvedených v podnikateľskom zámere, a musí byť použitý v období od podpísania dohody do ukončenia záväzku na vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti.

Výška príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť je závislá od celkovej ceny práce, typu regiónu, oprávneného na poskytovanie štátnej pomoci a od priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v okrese, v ktorom bude uchádzač vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť.

Výška príspevku v okresoch, v ktorých bola priemerná miera evidovanej nezamestnanosti v roku 2009 nižšia ako celoslovenská priemerná miera evidovanej nezamestnanosti, je **2 497,38 €**.

Výška príspevku v okresoch, v ktorých bola priemerná miera evidovanej nezamestnanosti v roku 2009 vyššia ako celoslovenská priemerná miera evidovanej nezamestnanosti, je **3 902,16 €**. Aktuálne výšky príspevku sú k dispozícii na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

Úrad uzatvorí s uchádzačom o zamestnanie **písomnú dohodu o poskytnutí príspevku**, ktorá obsahuje najmä osobné údaje, vykonávanú samostatnú zárobkovú činnosť, dátum začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, výšku príspevku, podmienky poskytnutia príspevku.

Občan, ktorý **prestane prevádzkovať** alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť pred uplynutím dvoch rokov, je povinný vrátiť pomernú časť príspevku pripadajúcu na čas, po ktorý sa neprevádzkovala alebo nevykonávala samostatná zárobková činnosť a do evidencie uchádzačov o zamestnanie môže byť zaradený odo dňa nasledujúceho po uplynutí dvoch rokov od začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti.

Príspevok je možné **opätovne poskytnúť** najskôr po uplynutí troch rokov odo dňa, nasledujúceho po uplynutí dvoch rokov od začatia prevádzkovania alebo vykonávania SZČ, na ktorú bol príspevok poskytnutý.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poukáže jednorazový paušálny príspevok na účet príjemcu, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia žiadosti o platbu na úhradu oprávnených nákladov. Príspevok sa poskytuje na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, na uvedený účel v zmysle dohody a vo výške a za podmienok stanovených zákonom o službách zamestnanosti.

3.1.2 Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti

Poskytuje sa **uchádzačovi o zamestnanie**, ktorý bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace, bol poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi, a ktorý začne a bude vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť **nepretržite najmenej 24 mesiacov**, ak o príspevok písomne požiada.

Na rozdiel od príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť, ktorý je určený na obstaranie hmotného majetku na začatie samostatnej zárobkovej činnosti, tento príspevok má za cieľ podporiť vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti v rôznych oblastiach nenáročných na počiatočné investície a zodpovedajúcich zručnostiam predovšetkým nízko kvalifikovaných skupín uchádzačov o zamestnanie.

Príspevok sa poskytuje na úhradu

- a) **preddavku na poistné na zdravotné poistenie** plateného samostatne zárobkovo činnou osobou podľa osobitného predpisu počas 22 mesiacov,
- b) **poistného na sociálne poistenie** plateného dobrovoľným platiteľom poistného podľa osobitného predpisu po uplynutí 18 mesiacov od začatia vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti, najviac počas 4 mesiacov (najviac z dôvodu účinnosti nástroja do 31.12. 2010).

Príspevok podľa písm. b) môže byť vyplatený iba v prípade, že si samostatne zárobkovo činná osoba dobrovoľne platila od začiatku vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti odvody poistného na sociálne poistenie do Sociálnej poisťovne.

Príspevok poskytuje úrad po preukázaní úhrady občanom, ktorý vykonáva alebo prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť, vo výške vypočítanej z minimálneho vymeriavacieho základu.

Výška povinného minimálneho preddavku **na zdravotné poistenie** za samostatne zárobkovo činnú osobu (bez zdravotného postihnutia) z minimálneho vymeriavacieho základu je v čiastke **44,73 € mesačne**.

Poistné na **sociálne poistenie** plateného dobrovoľným platiteľom poistného z minimálneho vymeriavacieho základu je v celkovej sume **112,00 € mesačne**.

Príspevok na základe uzatvorenej písomnej dohody poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode sa vytvorí pracovné miesto na samostatnú zárobkovú činnosť.

Občan, ktorému bol poskytnutý príspevok a ktorý prestal prevádzkovať alebo vykonávať SZČ pred uplynutím 24 mesiacov, môže byť zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa nasledujúceho po uplynutí 24 mesiacov rokov od začatia prevádzkovania alebo vykonávania SZČ.

Príspevok sa poskytuje najdlhšie do 31. 12. 2010.

3.1.3 Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi

Príspevok sa poskytuje občanovi, ktorý bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie **najmenej 3 mesiace** a ktorý začne a bude vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi nepretržite **najmenej 24 mesiacov**, ak o príspevok písomne požiada.

Zavedenie príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi sa uskutočnilo s cieľom podporiť samozamestnávanie v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi u tých občanov, ktorí majú podmienky, predpoklady a záujem vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť súvisiacu s o spracovaním poľnohospodárskych produktov v súlade s Nariadením komisie (ES) č. 800/2008 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné so spoločným trhom podľa článkov 87 a 88 zmluvy (Všeobecné nariadenie o skupinových výnimkách – článok 1).

Súčasne sa takto vylúčil súbeh poskytovania príspevku na podporu samostatnej zárobkovej činnosti v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi s príspevkom na samostatnú zárobkovú činnosť a s príspevkom na podporu samostatnej zárobkovej činnosti poberateľov dávky v hmotnej núdzi.

Príspevok sa poskytuje na úhradu

- a) **preddavku na poistné na zdravotné poistenie** plateného samostatne zárobkovo činnou osobou podľa osobitného predpisu počas 22 mesiacov,
- b) **poistného na sociálne poistenie** plateného dobrovoľným platiteľom po uplynutí 18 mesiacov od začatia vykonávania činností, najviac počas 4 mesiacov. (najviac z dôvodu účinnosti nástroja do 31. 12. 2010).

Príspevok podľa písm. b) môže byť vyplatený iba v prípade, že si samostatne zárobkovo činná osoba dobrovoľne platila od začiatku vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti odvody poistného na sociálne poistenie do Sociálnej poisťovne.

Príspevok poskytuje úrad taktiež po preukázaní úhrady občanom, ktorý vykonáva alebo prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť, vo výške vypočítanej z minimálneho vymeriavacieho základu, uvedeného pri vyššie spomenutom príspevku.

Príspevok na základe uzatvorenej písomnej dohody poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode sa vytvorí pracovné miesto na samostatnú zárobkovú činnosť.

Príspevok sa poskytuje najdlhšie do 31. 12. 2010.

Občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý začne prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, sa poskytuje príspevok na úhradu nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou, ak o tento príspevok požiada písomne.

Príspevok sa poskytuje občanovi so zdravotným postihnutím vedenému **v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace**, ktorý začne a bude v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku samostatnú zárobkovú činnosť prevádzkovať alebo vykonávať nepretržite **najmenej dva roky**.

Výška príspevku je závislá od priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v okrese, v ktorom občan so zdravotným postihnutím zriaďuje chránenú dielňu alebo chránené pracovisko na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti. V roku 2010 je výška príspevku v okresoch s nižšou priemernou evidovanou mierou nezamestnanosti 7 804,31 € a v okresoch s vyššou priemernou evidovanou mierou nezamestnanosti je 9 365,18 €.

Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode občan so zdravotným postihnutím začne prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, alebo úrad, v ktorého územnom obvode má občan so zdravotným postihnutím trvalý pobyt.

Ak občan so zdravotným postihnutím prestane prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku **pred uplynutím dvoch rokov, je povinný vrátiť pomernú časť poskytnutého príspevku** zodpovedajúcu obdobiu, počas ktorého sa v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku neprevádzkovala alebo nevykonávala samostatná zárobková činnosť.

Podmienkou uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku je absolvovanie prípravy na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, ktorú uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, zabezpečí úrad, a predloženie podnikateľského zámeru uchádzača o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím spolu s predpokladanými nákladmi na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku. Podkladom na posúdenie splnenia týchto podmienok je stanovisko komisie.

3.2 Vzdelávanie a samoštúdium

Prudký rozvoj poznatkov vo všetkých oblastiach života kladie dôraz na neustále vzdelávanie sa.

Organizované vzdelávanie je časovo náročné a je ťažké organizovať ho tak, aby termín, rozsah a formy výučby vyhovovali každému účastníkovi. Preto je veľký dôraz kladený na **celoživotné vzdelávanie a samoštúdium**.

Nové možnosti vzdelávania idú ruka v ruku s vývojom nových informačných technológií, najmä internetom, ktorý sa v rôznych smeroch vyrovná učebniciam, knihám, ale i rozhlasu a televízii.

Učebné a vzdelávacie materiály pre rôzne typy vzdelávania sú veľmi často spracované ako www stránky.

K sebavzdelávaniu treba pristupovať ako k procesu smerujúcemu k slobodnému a harmonickému rozvoju človeka schopného podieľať sa na rozvoji svojej osobnosti. Celý tento proces sa však podmienený existenciou vlastnej aktivity a vlastného úsilia s cieľom dosiahnuť vyšší stupeň sebazdokonaľovania.

V súčasnosti je otázka sebarozvoja a sebaapremeny človeka veľmi aktuálna. Rozhodnutie zdokonaľovať sa a rozvíjať svoju osobnosť je najčastejšie motivované lepším poznaním seba samého a to na základe vlastného rozhodnutia.

Až potom nastupujú ďalšie umelo vytvorené usmernenia vo forme pomoci zo strany štátu, ktoré môžu napomáhať ďalšiemu rozvoju osobnosti

Celoživotné vzdelávanie je všetko všeobecné vzdelávanie, odborné vzdelávanie a príprava, formálne a neformálne vzdelávanie, ktoré človek absolvuje počas života, a ktorého výsledkom je zlepšenie vedomostí, zručností a schopností z osobného, občianskeho, spoločenského a/alebo profesijného hľadiska.

V rámci **služieb zamestnanosti** sem patrí vzdelávanie a príprava pre trh práce, poskytovanie služieb profesijnej orientácie a odborného poradenstva.

Vzdelávanie a príprava pre trh práce je podľa zákona o službách zamestnanosti teoretická alebo praktická príprava, ktorá umožňuje získať nové odborné zručnosti a praktické skúsenosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní alebo na účel udržania zamestnanca v zamestnaní.

Pri určovaní obsahu a rozsahu vzdelávania a prípravy pre trh práce sa vychádza z doterajšej úrovne vedomostí a odborných zručností uchádzača o zamestnanie, záujemcu o zamestnanie a zamestnanca tak, aby boli účelne využité pri získavaní nových vedomostí a odborných zručností.

Vzdelávanie a príprava pre trh práce na účely tohto zákona **nie je zvýšenie stupňa vzdelania**.

Nezťahuje sa to však na dokončenie vzdelania na základnej škole alebo štúdia na strednej škole uchádzačom o zamestnanie alebo záujemcom o zamestnanie na účely získania dokladu o ukončení vzdelania na základnej škole alebo

štúdia na strednej škole v poslednom ročníku príslušnej školy na základe projektov a programov.

Vzdelávanie a prípravu pre trh práce zabezpečuje ústredie a úrad práce, sociálnych vecí a rodiny pre uchádzača o zamestnanie a pre záujemcu o zamestnanie a zamestnávateľ pre svojho zamestnanca. Vzdelávanie a prípravu pre trh práce si môžu zabezpečiť aj uchádzač o zamestnanie a záujemca o zamestnanie z vlastnej iniciatívy na vlastné náklady.

Formy vzdelávania a prípravy pre trh práce uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie a zamestnancov

Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie a zamestnancov sa uskutočňuje formou vzdelávania v

- a) akreditovaných vzdelávacích programoch ďalšieho vzdelávania,
- b) akreditovaných programoch na získanie konkrétnej odbornej zručnosti,
- c) vzdelávacích aktivitách v rámci medzinárodných programov,
- d) samostatných vzdelávacích programoch na základných školách a v samostatných vzdelávacích programoch na stredných školách v rámci sústavy učebných a študijných odborov,
- e) iných akreditovaných vzdelávacích aktivitách, ktoré smerujú k získaniu novej kvalifikácie alebo k rozšíreniu doterajšej kvalifikácie,
- f) programoch na získanie praktických skúseností.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie vzdelávanie a prípravu pre trh práce, ak to vyžaduje ich uplatnenie na trhu práce na základe zhodnotenia ich schopností, pracovných skúseností, odborných zručností, dosiahnutého stupňa vzdelania a zdravotnej spôsobilosti na prácu, najmä v prípade

- a) nedostatku odborných vedomostí a odborných zručností,
- b) potreby zmeny vedomostí a odborných zručností vzhľadom na dopyt na trhu práce a
- c) straty schopnosti vykonávať pracovnú činnosť v doterajšom zamestnaní.

Záujem o vzdelávanie a prípravu pre trh práce deklaruje uchádzač/záujemca o zamestnanie **podaním prihlášky** na zaradenie do vzdelávania a prípravy pre trh práce.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže poskytnúť príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzača o zamestnanie vo výške 100% nákladov na vzdelávanie a prípravu pre trh práce a nákladov súvisiacich so vzdelávaním a prípravou pre trh práce na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi úradom a uchádzačom o zamestnanie.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže poskytnúť **záujemcovi o zamestnanie** príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce až do výšky 100% nákladov na vzdelávanie a prípravu pre trh práce a nákladov súvisiacich so vzdelávaním a prípravou pre trh práce **počas dvoch rokov jeho vedenia v evidencii záujemcov o zamestnanie** na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi úradom a záujemcom o zamestnanie.

Uchádzačovi o zamestnanie, ktorému úrad zabezpečuje vzdelávanie a prípravu pre trh práce, úrad uhradí výdavky na stravovanie, ubytovanie a výdavky na cestovné z miesta trvalého pobytu alebo prechodného pobytu do miesta konania vzdelávania a prípravy pre trh práce a späť.

Rovnaké výdavky úrad uhradí **aj záujemcovi o zamestnanie**, ktorému úrad zabezpečuje vzdelávanie a prípravu pre trh práce, **ak je rodičom, starajúcim sa o dieťa** pred začatím povinnej školskej dochádzky, alebo **občanom starším ako 50 rokov veku**.

Úrad poskytuje aj **príspevok na služby pre rodinu s deťmi** uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie, ktorí sa zúčastňujú na vzdelávaní a príprave pre trh práce a ktorí sú rodičmi starajúcimi sa o dieťa pred začatím povinnej školskej dochádzky, ak o tento príspevok požiadajú písomne.

Príspevok na služby pre rodinu s deťmi je úhrada časti preukázaných výdavkov na pobyt dieťaťa v predškolskom zariadení alebo úhrada časti preukázaných výdavkov na starostlivosť o dieťa poskytovanú fyzickou osobou, ktorá má oprávnenie na vykonávanie takej činnosti.

Uchádzač o zamestnanie, ktorý sa zúčastňuje vzdelávania a prípravy pre trh práce alebo občan so zdravotným postihnutím, ktorý je uchádzačom o zamestnanie a ktorý sa zúčastňuje prípravy na pracovné uplatnenie, ktoré **trvajú dlhšie ako jeden kalendárny mesiac, má nárok na dávku počas vzdelávania a prípravy pre trh práce** alebo na dávku počas prípravy na pracovné uplatnenie.

O nároku na dávku rozhoduje a dávku poskytuje úrad. Nárok na dávku vzniká odo dňa začatia vzdelávania a prípravy pre trh práce alebo prípravy na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím. Uchádzač o zamestnanie **nemá nárok na výplatu dávky za dni**, počas ktorých má nárok na výplatu dávky v nezamestnanosti.

Dávka sa poskytuje za kalendárny mesiac vo **výške sumy životného minima** poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca, v ktorom uchádzač o zamestnanie nastúpil na vzdelávanie a prípravu pre trh práce alebo občan so zdravotným postihnutím, ktorý je uchádzačom o zamestnanie, nastúpil na prípravu na pracovné uplatnenie.

Ak sú splnené podmienky na poskytovanie dávky iba počas časti kalendárneho mesiaca, patrí dávka v pomernej výške zodpovedajúcej počtu kalendárnych dní,

v ktorých podmienky na poberanie dávky boli splnené. Dávka je splatná **pozadu za mesačné obdobie**, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Dávka sa poskytuje uchádzačovi o zamestnanie alebo občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý je uchádzačom o zamestnanie, aj počas vzdelávania a prípravy pre trh práce, zaškoľovania alebo prípravy na prácu vykonávaná v zahraničí.

3.3 Informačné a poradenské stredisko

Informačno-poradenské stredisko (IPS) je pracovisko úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorom sú klientom k dispozícii počítače s prístupom na internet a tlačiarňou.

Do IPS prichádzajú klienti, ktorými sú uchádzači o zamestnanie, záujemcovia o zamestnanie, žiaci základných a stredných škôl, vysokoškoláci a všetci občania, ktorí ho navštívia. Vyhľadávanie informácií je samoobslužné. V prípade potreby je občanovi nápomocný odborne pripravený zamestnanec.

Klienti si v IPS môžu vyhľadávať informácie o trhu práce, o voľných pracovných miestach, môžu si pripraviť a vytlačiť písomnosti potrebné pre prijatie do zamestnania, životopis, motivačný list a pod. Nájdu tu vzory a návody ako písať životopis, žiadosť o zamestnanie, motivačný list.

V IPS nájdu široké spektrum informácií (v elektronickej a tlačenej podobe) o trhu práce, nástrojoch aktívnej politiky trhu práce, ktoré napomáhajú návratu uchádzačov na trh práce, odbornú literatúru, informačné letáky, propagačné materiály, prehľad stredných a vysokých škôl, katalóg zamestnávateľov a investorov v regióne s informáciami o pracovných podmienkach a zamestnávaných typoch profesií, sociálnom programe a možnostiach zamestnania.

Môžu si vyhľadať informácie o povolaniach v programe Integrovaný systém typových pozícií a Sprievodca svetom povolání, kde je taktiež možnosť vyplniť záujmový dotazník, napomáhajúci k rozhodnutiu sa pre konkrétne povolanie.

V IPS sa realizujú aj skupinové aktivity pre skupiny klientov (napr. aktivity preventívneho poradenstva pre občanov ohrozených stratou zamestnania a pre žiakov ZŠ a SŠ pri voľbe povolania)

Priestory informačných a poradenských stredísk sú k dispozícii klientom na každom regionálnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v rozsahu úradom stanovených hodín pre klientov a všetky služby poskytované v týchto strediskách sú bezplatné.

3.4 Voľba povolania a výber zamestnania a zamestnanca

Informačné a poradenské služby pre voľbu povolania zahŕňajú najmä poskytovanie informácií a odborných rád o druhoch povolání a o predpokladoch a požiadavkách na výkon určitého povolania.

Informačné a poradenské služby pre výber zamestnania a jeho zmenu zahŕňajú poskytovanie informácií a odborných rád súvisiacich so zdravotnými požiadavkami, a požiadavkami na odborné zručnosti a praktické skúsenosti, ktoré sú potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovnom mieste.

Informačné a poradenské služby pri výbere zamestnanca zahŕňajú poskytovanie informácií a odborných rád zamestnávateľom pri hľadaní vhodného zamestnanca na konkrétne pracovné miesto.

Informačné a poradenské služby sa poskytujú bezplatne.

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny sa v spolupráci so školami a zamestnávateľmi snažia ovplyvňovať aj voľbu povolania žiakov základných škôl tak, aby korešpondovala s potrebami trhu práce.

Poradenstvo pri voľbe povolania je najmä poskytovanie informácií a odborných rád o druhoch povolanií a o predpokladoch a požiadavkách na výkon určitého povolania.

Tieto sú dopĺňané informáciami o situácii na trhu práce, možnostiach štúdia popri zamestnaní a rekvalifikácie, o možnostiach uplatnenia sa na trhu práce po ukončení školy, profesiách žiadaných, resp. absentujúcich v regióne, najväčších zamestnávateľoch regiónu.

Poradenstvo pre voľbu povolania je súčasťou preventívneho poradenstva, ktoré realizujú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny priamo na školách alebo v Informačno-poradenskom stredisku na úrade.

Kariérové poradenstvo pre **žiakov základných škôl** je realizované formou skupinových stretnutí, ktorých podmienky a harmonogram je dohodnutý v spolupráci s výchovnými poradcami škôl s možnosťou ďalšieho individuálneho, prípadne skupinového poradenstva priamo na úrade. Zamestnanci úradov sa taktiež zúčastňujú na rodičovských združeniach pri riešení výberu vhodného povolania pre žiakov s perspektívou uplatnenia sa na trhu práce.

Cieľom týchto aktivít je pomôcť budúcim absolventom škôl zorientovať sa v žiadaných profesiách a uľahčiť im vstup na trh práce.

Žiakom sú poskytované nasledujúce informácie a poradenstvo pre voľbu povolania:

- zdravotné a kvalifikačné požiadavky na výkon jednotlivých povolanií,
- požadované vedomosti a odborné zručnosti, osobnostné predpoklady,
- prehľad stredných a vysokých škôl a ich študijných programov,
- možnosti štúdia popri zamestnaní, nadstavbové štúdium a rekvalifikácia,
- možnosti získania štipendií na zahraničných VŠ,
- záujmové dotazníky a testy,
- internetové programy pre voľbu povolania „Sprievodca svetom povolanií“ a „Integrovaný systém typových pozícií“.

Preventívne poradenstvo pre **žiakov stredných škôl** sa zameriava na možnosti uplatnenia sa absolventov škôl na trhu práce, praktické rady do zamestnania - pracovno-právne vzťahy, pracovná zmluva a jej náležitosti, minimálna mzda, či ako sa stať osobou samostatne zárobkovo činnou.

Poskytujú sa im informácie:

- o podmienkach vedenia v evidencii uchádzačov a záujemcov o zamestnanie - povinnosti a práva, nárok na dávku v nezamestnanosti a dávku v hmotnej núdzi, aktívne opatrenia na trhu práce (aktivačná činnosť, absolventská prax, vzdelávanie a príprave pre trh práce, príspevky na začatie prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti),
- o regionálnom trhu práce - miera nezamestnanosti v regióne, počet absolventov jednotlivých škôl vedených v evidencii uchádzačov o zamestnanie, najväčší zamestnávateľia regiónu a rozvíjajúce sa firmy, najžiadanejšie a najmenej žiadané profesie zo strany zamestnávateľov, voľné pracovné miesta v regióne, v SR a EÚ, sieť EURES, agentúry sprostredkovania zamestnania za úhradu, podporovaného a dočasného zamestnávania,
- o aktívnom uchádzaní sa o zamestnanie - vzory písomností (žiadosť o prijatie do zamestnania, motivačný list, životopis), zásady komunikácie so zamestnávateľom, príprava na výberové konanie alebo na prijímací pohovor, internetové programy pre výber zamestnania (profesia, povolania), prehľady voľných pracovných miest,
- o možnosti individuálneho poradenstva a o možnosti využitia internetu a počítačových programov v Informačno-poradenskom stredisku.

4

4 Odborné poradenské služby

Úrad práce môže zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie odborné poradenské služby.

Odborné poradenské služby sú zamerané na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením uchádzača o zamestnanie, na vytváranie súladu medzi jeho osobnostnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie, ako aj na jeho sociálnu a pracovnú adaptáciu. Odbornú poradenskú činnosť **vykonáva poradca**, ktorý dosiahol vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa.

Úrad práce môže zabezpečiť odborné poradenské služby v rámci individuálneho poradenstva alebo skupinového poradenstva.

V spolupráci so znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie môže vypracovať **individuálny akčný plán** na podporu jeho pracovného uplatnenia.

Individuálny akčný plán sa vypracúva na základe ponuky úradu alebo na základe písomnej žiadosti znevýhodneného uchádzača o zamestnanie. Znevýhodnenému uchádzačovi o zamestnanie je úrad povinný ponúknuť vypracovanie individuálneho akčného plánu najneskôr do štyroch kalendárnych mesiacov odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o zaradení občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Znevýhodnenému uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie viac ako 24 mesiacov, je úrad povinný ponúknuť vypracovanie individuálneho akčného plánu najneskôr do štyroch kalendárnych mesiacov od uplynutia lehoty 24 mesiacov jeho vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie je povinný prijať ponuku úradu na vypracovanie individuálneho akčného plánu. So znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie, ktorý požiadal písomne o vypracovanie individuálneho akčného plánu, je úrad povinný začať vypracúvať tento plán do 30 kalendárnych dní od podania písomnej žiadosti.

Individuálny akčný plán je písomný dokument, ktorý na základe posúdenia dosiahnutého stupňa vzdelania, odborných zručností, osobnostných predpokla-

dov, schopností, praktických skúseností a možností znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, určuje postup a časový harmonogram plnenia jednotlivých opatrení na zvýšenie možností uplatnenia znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce.

Individuálny akčný plán vypracúva, vyhodnocuje a aktualizuje odborný poradca v spolupráci so znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie.

Po vypracovaní a vzájomnom odsúhlasení sa individuálny akčný plán stáva záväzným pre znevýhodneného uchádzača o zamestnanie a pre úrad.

Úrad môže zabezpečiť odborné poradenské služby sám, prostredníctvom fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorá má oprávnenie na vykonávanie takejto činnosti. Dodávateľom odborných poradenských služieb môže byť len fyzická osoba, ktorá dosiahla vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, a právnická osoba, u ktorej túto podmienku spĺňa osoba, ktorá poskytuje odborné poradenské služby v mene dodávateľa.

Uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie, ktorí sa zúčastňujú na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb úrad poskytuje na základe jeho písomnej žiadosti náhradu časti cestovných výdavkov. Cestovnými výdavkami sa rozumie cestovné hromadnými dopravnými prostriedkami z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu do miesta konania aktivít v rámci odborných poradenských služieb a späť.

Ak poskytovanie odborných poradenských služieb, ktoré trvajú dlhšie ako tri dni, zabezpečuje úrad sám alebo prostredníctvom dodávateľa odborných poradenských služieb, uhradza uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie výdavky na stravovanie, ubytovanie a výdavky na cestovné z miesta trvalého pobytu alebo prechodného pobytu do miesta poskytovania odborných poradenských služieb.

Zároveň môže úrad práce poskytnúť príspevok na služby pre rodinu s deťmi uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie, ktorí sa zúčastňujú na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb a ktorí sú rodičmi starajúcimi sa o dieťa pred začatím povinnej školskej dochádzky.

5

5 Nástroje aktivních opatření trhu práce

Finančné príspevky, poskytované uchádzačom, záujemcom o zamestnanie, zamestnancom a zamestnávateľom v rámci aktívnych opatrení trhu práce poskytovaných v zmysle zákona o službách zamestnanosti v roku 2010:

Príspevok	Účel príspevku
§ 32d – Sprostredkovanie zamestnania	<ul style="list-style-type: none"> * Na účely sprostredkovania zamestnania sa poskytuje UoZ náhrada časti cestovných výdavkov, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa. * Cestovné výdavky zahŕňajú cestovné hromadnými dopravnými prostriedkami z miesta trvalého alebo prechodného pobytu do miesta konania vstupného pohovoru alebo výberového konania. * Obligatórny nástroj.
§ 43 ods. 7 – Odborné poradenské služby § 43 ods. 10 – Odborné poradenské služby § 43 ods. 11 – Odborné poradenské služby	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok na náhradu časti cestovných výdavkov súvisiacich s účasťou UoZ na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb poskytovaných úradom . * Príspevok na výdavky na stravovanie, ubytovanie a cestovné pre UoZ a ZoZ, ktorí sa zúčastňujú odborných poradenských služieb zabezpečených úradom alebo dodávateľom odborných poradenských služieb. * Príspevok na služby pre rodiny s deťmi pre UoZ a ZoZ, ktorí sa zúčastňujú na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb .
§ 46 – Vzdelávanie a príprava pre trh práce UoZ a ZoZ	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok sa poskytuje UoZ alebo ZoZ na zabezpečenie vzdelávania a prípravy pre trh práce. * Neobligatórny nástroj .

Príspevok sa poskytuje na úhradu :	Výška príspevku na rok 2010
<ul style="list-style-type: none"> * cestovné výdavky sú výdavky na cestovné, prevyšujúce sumu 3,32 € * náhrada časti cestovných výdavkov sa poskytuje vo výške 70% z preukázaných cestovných výdavkov 	<ul style="list-style-type: none"> * Náhrada časti cestovných výdavkov sa poskytuje UOZ najviac v sume 26,56 € v úhrne za všetky cesty uskutočnené v kalendárnom mesiaci.
<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok sa môže UoZ poskytnúť v súvislosti s realizáciou aktivít v rámci odborných poradenských služieb poskytovaných úradom, ktoré trvajú najviac 3 dni. * Príspevok môže poskytnúť úrad alebo dodávateľ odborných poradenských služieb UoZ alebo ZoZ, ktorý sa zúčastnil odborných poradenských služieb, ak trvajú dlhšie ako 3 dni. * Príspevok sa môže poskytnúť UoZ a ZoZ, ktorý je rodičom starajúcim sa o dieťa (deti) pred začatím povinnej školskej dochádzky, ktorý sa zúčastnil na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb poskytovaných úradom alebo zabezpečených prostredníctvom dodávateľa odborných poradenských služieb. 	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok sa poskytne, ak sú výdavky vyššie ako 3,32 €, najviac vo výške 26,56 € mesačne v úhrne za všetky cesty uskutočnené v kalendárnom mesiaci. * Výška príspevku sa určuje v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov * Príspevok sa poskytne najviac vo výške 43,16 € mesačne na jedno dieťa a na každé ďalšie dieťa najviac v sume 33,20 € mesačne počas dĺžky trvania účasti na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb.
<ul style="list-style-type: none"> * Úhradu 100 % nákladov na vzdelávanie a prípravu pre trh práce a nákladov súvisiacich so vzdelávaním a prípravou pre trh práce. * Súvisiace náklady so vzdelávaním sú : úhrada výdavkov na stravovanie, ubytovanie a výdavkov na cestovné z miesta trvalého alebo prechodného pobytu do miesta vzdelávania v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách. * Príspevok na služby pre rodiny s deťmi v zmysle vyhlášky č. 44/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov * Dávka počas vzdelávania a prípravy pre trh práce vyplácaná UoZ, ak vzdelávanie trvá dlhšie ako jeden kalendárny mesiac. 	<ul style="list-style-type: none"> * Dávka vo výške životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe v súčasnosti 185,19 €. * Príspevok na služby pre rodinu s deťmi 43,16 € mesačne na jedno dieťa. * Na každé ďalšie dieťa suma 33,20 €.

Príspevok	Účel príspevku
<p>§ 47 – Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi , formou refundácie preukázaných nákladov na vzdelávanie. * Neobligatórny nástroj .
<p>§ 49 – Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok sa poskytuje UoZ, ktorý je vedený v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace, a ktorý začne a bude vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť nepretržite najmenej 24 mesiacov. * Znevýhodnenému UoZ podľa § 8 ods.1 písm. a) absolventovi sa poskytne príspevok nasledujúci deň po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia o jeho zaradení do evidencie UoZ. * Ide o jednorazový príspevok . * Obligatórny nástroj.
<p>§ 49a – Príspevok na zapracovanie znevýhodneného UoZ</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok sa poskytuje znevýhodnenému UoZ vykonávajúcemu zapracovanie u zamestnávateľa. * Príspevok sa poskytuje na základe uzatvorenej dohody medzi UoZ a úradom práce. * Úrad poskytuje príspevok mesačne, najdlhšie po dobu 3 mesiace.

Príspevok sa poskytuje na úhradu :	Výška príspevku na rok 2010
<p>* Ide o úhradu nákladov na vzdelávanie v zmysle intenzít pomoci stanovených v Nariadení č. 800/2008 pre špecifické a všeobecné vzdelávanie .</p> <p>Intenzita pomoci nepresahuje :</p> <ul style="list-style-type: none"> * 25 % oprávnených nákladov v prípade špecifického vzdelávania * 60 % oprávnených nákladov v prípade všeobecného vzdelávania <p>Intenzita pomoci sa môže zvýšiť až na maximálnu intenzitu pomoci 80 %</p> <ul style="list-style-type: none"> * o 10 % ak sa vzdelávanie poskytuje pracovníkom so zdravotným postihnutím alebo znevýhodneným pracovníkom * o 10 % ak sa pomoc poskytuje stredným a o 20 % ak sa poskytuje malým podnikom. 	<p>Maximálna výška príspevku pre jedného zamestnávateľa na jeden vzdelávací projekt je 331 940 €.</p> <p>Oprávnené náklady :</p> <ul style="list-style-type: none"> * personálne náklady na lektorov * cestovné výdavky na lektorov a účastníkov vzdelávania vrátane ubytovania, * iné bežné výdavky, napr. materiál a dotácie priamo súvisiace s projektom * odpisy nástrojov a vybavenia, ak sa používajú výlučne na projekt vzdelávania * náklady na poradenské a konzultačné služby súvisiace s projektom vzdelávania * personálne náklady týkajúce sa účastníkov vzdelávania a všeobecné nepriame náklady.
<p>Výška príspevku je:</p> <ul style="list-style-type: none"> * V Bratislavskom kraji a v okresoch s nižšou alebo rovnakou priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti je vo výške 16 % zo 16 – násobku CCP podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje. * V ostatných okresoch s vyššou priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti ako je celoslovenský priemer je vo výške 25 % zo 16 násobku CCP podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje. 	<p>Výška príspevku pre 1 osobu :</p> <ul style="list-style-type: none"> * V Bratislavskom kraji a v okresoch s nižšou alebo rovnakou priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti je stanovená výška príspevku 2 497,38 €. * V ostatných okresoch je stanovená výška príspevku 3 902,16 €.
<ul style="list-style-type: none"> * Úrad poskytne príspevok znevýhodnenému UoZ, vo výške sumy životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime. * Znevýhodnenému UoZ sa prepláca : cestovné výdavky z miesta trvalého pobytu alebo prechodného pobytu na miesto vykonávania zapracovania a späť, výdavky na ubytovanie do výšky 33,20 € výdavky na služby pre rodinu s deťmi , náklady na poistenie pre prípad škody spôsobenej znevýhodneným UoZ, náklady na úrazové poistenie UoZ. 	<p>Mesačná výška príspevku pre 1 znevýhodneného UoZ :</p> <ul style="list-style-type: none"> * stanovená výška príspevku 185,19 €.

Príspevok	Účel príspevku
§ 50 - Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného UoZ	<ul style="list-style-type: none"> * príspevok sa poskytuje na podporu zamestnávania znevýhodneného UoZ * príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme znevýhodneného UoZ.
§ 50a - Príspevok na podporu udržania zamestnancov s nízkymi mzdami	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami prijatých do pracovného pomeru z evidencii UoZ, * Príspevok sa poskytuje, ak hrubá mesačná mzda zamestnanca, ktorý pracuje na plný pracovný úväzok, dosahuje 50 % z priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom príspevok poskytuje * Dĺžka poskytovania najviac 24 mesiacov

Príspevok sa poskytuje na úhradu :	Výška príspevku na rok 2010
<p>Výška príspevku je:</p> <ul style="list-style-type: none"> * V Bratislavskom kraji a v krajoch s nižšou alebo rovnakou priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti je vo výške 10 % z CCP mesačne podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, počas prvých 6 mesiacov, a vo výške 5 % z CCP počas nasledujúcich 6 mesiacov. * V ostatných krajoch je vo výške 15 % z CCP podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, počas prvých 6 mesiacov, a vo výške 5 % z CCP počas nasledujúcich 6 mesiacov . 	<p>Výška príspevku pre podnikateľské subjekty spolu na celé obdobie poskytovania :</p> <ul style="list-style-type: none"> * V Bratislavskom kraji je výška príspevku pre rok 2010 stanovená v sume 877,94€/ značne znevýhodnený UoZ 1 170,60 €. * Ostatné kraje s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou alebo rovnakou ako celoslovenský priemer je v sume 1 316,94 €/značne znevýhodnený UoZ 1536,42€. * Ostatné kraje s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako celoslovenský priemer 2 048,60 €/značne znevýhodnený UoZ 3072,90€. <p>Výška príspevku pre nepodnikateľské subjekty spolu na celé obdobie poskytovania :</p> <ul style="list-style-type: none"> * V Bratislavskom kraji je výška príspevku pre rok 2010 stanovená v sume 1 170,60 €/značne znevýhodnený UoZ 1 316,94 €. * Ostatné kraje s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou alebo rovnakou ako celoslovenský priemer je v sume 1 902,24€/značne znevýhodnený UoZ 2121,72€. * Ostatné kraje s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako celoslovenský priemer 2 341,29 €/značne znevýhodnený UoZ 3511,94€ .
<p>Príspevok sa poskytuje na úhradu :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom a * sumy preddavku na poistné na zdravotné poistenie a poistného na sociálne poistenie a poistného zamestnancom. 	<p>Výška príspevku :</p> <ul style="list-style-type: none"> * najviac 50 % z CCP = 360,88 € * výška príspevku pre rok 2010 je stanovená ako súčet 126,78 € + 48,23 € = 175,01 € .

Príspevok	Účel príspevku
<p>§ 50 b, § 50c – Podpora zamestnávania znevýhodneného UoZ v sociálnom podniku</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Poskytuje sa pre zamestnancov fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá má priznané postavenie sociálneho podniku. * Príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku pre zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými UoZ, resp. UoZ (v sociálnom podniku, ktorý je obec, samosprávny kraj, združenie samosprávnych krajov, alebo zakladateľom ktorej je obec alebo samosprávny kraj). * Podmienka UoZ platí od 01.04.2009 do 31.12.2010 * Podmienkou je uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú so znevýhodneným UoZ.
<p>§ 50 d – Príspevok na podporu udržania zamestnanosti</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý zachová pracovné miesta aj v prípade vážnych prevádzkových dôvodov. * Po dohode s úradom obmedzí na prechodné obdobie svoju prevádzkovú činnosť, tak že nebude zamestnancom prideľovať prácu v rozsahu najmenej 4 % ustanoveného týždenného pracovného času. * Úrad poskytne zamestnávateľovi príspevok za dni, v ktorých bola zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy v úhrne najviac 60 kalendárnych dní v kalendárnom roku .
<p>§ 50 e – Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru UoZ, ktorý bol vedený v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace. * Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý pred prijatím UoZ na vytvorené pracovné miesto, vykonával svoju činnosť najmenej 12 mesiacov. * Zamestnávateľ je povinný zachovať vytvorené pracovné miesto najmenej počas 12 kalendárnych mesiacov. * Poskytnutie príspevku max. 12 mesiacov.

Príspevok sa poskytuje na úhradu :	Výška príspevku na rok 2010
<p>Príspevok sa poskytuje na :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Príspevok poskytuje úrad na základe uzatvorenej písomnej dohody počas 12 kalendárnych mesiacov najviac vo výške 50 % z CCP podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje. * Príspevok poskytuje úrad na základe uzatvorenej písomnej dohody aj po uplynutí 12 mesiacov ak sa zamestnanec neumiestnil na otvorenom trhu práce najviac vo výške 40 % z CCP pod dobu 12 mesiacov podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje. 	<p>Výška príspevku je :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Stanovená maximálna výška príspevku na rok 2010: * Počas prvých 12 mesiacov 487,77 €. * Nasledujúcich 12 mesiacov je 390,21 €.
<ul style="list-style-type: none"> * Preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom z náhrady mzdy. * Sumy preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie, plateného zamestnancom z náhrady mzdy, ktorá patrí zamestnancovi. 	
<p>Výška príspevku je mesačne :</p> <ul style="list-style-type: none"> * V Bratislavskom kraji 15 % z CCP podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, najviac 50 % z CCP zamestnanca, prijatého na vytvorené pracovné miesto. * V ostatných krajoch 30 % CCP podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, najviac 50 % z CCP zamestnanca, prijatého na vytvorené pracovné miesto. 	<p>Mesačná výška príspevku pre 1 osobu :</p> <ul style="list-style-type: none"> * V Bratislavskom kraji je stanovená výška príspevku 146,33 €. * V ostatných krajoch je stanovená výška príspevku 292,66 €.

Príspevok	Účel príspevku
§ 50 f – Príspevok ku mzde zamestnanca	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok sa poskytuje zamestnancovi, ktorý bol pred prijatím do pracovného pomeru vedený v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace. * Bol poberateľom dávky a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi. * Do 3 mesiacov od nástupu do zamestnania písomne požiada o poskytnutie príspevku * Úrad poskytne príspevok zamestnancovi, ak jeho hrubá mesačná mzda dosahuje najviac 1,7 násobok sumy životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime, ak zamestnanec pracuje na plný pracovný úväzok.
§ 50 g – Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok sa poskytuje UoZ, ktorý bol vedený v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace, bol poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi a ktorý začne a bude vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť nepretržite najmenej 24 mesiacov. * Príspevok poskytuje úrad po preukázaní úhrady občanom, ktorý vykonáva alebo prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť vo výške vypočítanej z minimálneho vymeriavacieho základu.
§ 50 h – Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok sa poskytuje UoZ, ktorý bol vedený v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace, začne a bude vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi nepretržite najmenej 24 mesiacov. * Príspevok poskytuje úrad po preukázaní úhrady občanom, ktorý vykonáva alebo prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť vo výške vypočítanej z minimálneho vymeriavacieho základu.

Príspevok sa poskytuje na úhradu :	Výška príspevku na rok 2010
<ul style="list-style-type: none"> * Výška príspevku sa vypočítava z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje. * Úrad poskytuje príspevok na základe uzatvorenej písomnej dohody počas prvých 12 mesiacov vo výške 22% z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR. * Úrad poskytuje príspevok na základe uzatvorenej písomnej dohody počas ďalších mesiacov vo výške 11 % z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR * Úrad poskytuje príspevok zamestnancovi najviac počas 22 kalendárnych mesiacov. * Príspevok sa neposkytuje za dni dočasnej pracovnej neschopnosti. 	<p>Mesačná výška príspevku pre jedného zamestnanca pre obdobie roku 2010 :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Počas prvých 12 mesiacov 22 % z 721,77 € = 158,79 € * Počas ďalších mesiacov 11 % z 721,77 € = 79,39 €.
<ul style="list-style-type: none"> * Preddavku na poistné na zdravotné poistenie plateného samostatne zárobkovo činnou osobou podľa osobitného predpisu počas 22 mesiacov. * Poistného na sociálne poistenie plateného dobrovoľným platiteľom poistného podľa osobitného predpisu po uplynutí 18 mesiacov od začatia vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti, najviac počas 4 mesiacov . 	<p>Mesačná výška príspevku pre 1 osobu :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Na zdravotné poistenie stanovené na rok 2010 je 44,73 €. * Na sociálne poistenie stanovené na rok 2010 je 112,00 €. <p>Zmenou minimálneho vymeriavacieho základu na zdravotné a sociálne poistenie sa mení aj výška príspevku.</p>
<ul style="list-style-type: none"> * Preddavku na poistné na zdravotné poistenie plateného samostatne zárobkovo činnou osobou podľa osobitného predpisu počas 22 mesiacov. * Poistného na sociálne poistenie plateného dobrovoľným platiteľom poistného podľa osobitného predpisu po uplynutí 18 mesiacov od začatia vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti, najviac počas 4 mesiacov. 	<p>Mesačná výška príspevku pre 1 osobu :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Na zdravotné poistenie stanovené na rok 2010 je 44,73 €. * Na sociálne poistenie stanovené na rok 2010 je 112,00 €. <p>Zmenou minimálneho vymeriavacieho základu na zdravotné a sociálne poistenie sa mení aj výška príspevku.</p>

Príspevok	Účel príspevku
<p>§ 50 i – Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý prijme do pracovného pomeru na určitú dobu znevýhodneného UoZ podľa § 8 ods. 1 písm. a) až e), h), i) alebo k) zákona o službách zamestnanosti. * Pracovný pomer na určitú dobu podľa tohto § je najmenej na 9 mesiacov v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času.
<p>§ 51 – Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Absolventska prax je získavanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa. * Je to získavanie alebo prehlbovanie odborných zručností alebo praktických skúseností UoZ do 25 rokov veku, ktoré rozšíria ich možnosti uplatnenia na trhu práce. * Obligatórny nástroj.

Príspevok sa poskytuje na úhradu :	Výška príspevku na rok 2010
<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok sa poskytuje najviac počas 9 mesiacov. Príspevok sa poskytuje mesačne vo výške : * 90 % z CCP zamestnanca počas prvých troch mesiacov, najviac vo výške 90 % z CCP vypočítanej zo sumy dvojnásobku životného minima. * 80 % z CCP zamestnanca počas ďalších troch mesiacov, najviac vo výške 80 % z CCP vypočítanej zo sumy dvojnásobku životného minima. * 70 % z CCP zamestnanca počas ostatných troch mesiacov, najviac vo výške 70 % z CCP vypočítanej zo sumy dvojnásobku životného minima. 	<p>Maximálna mesačná výška príspevku na 1 osobu:</p> <p>90 % - prvé 3 mesiace = 450,36 € 80 % - ďalšie 3 mesiace = 400,32 € 70 % - ostatné 3 mesiace = 350,28 €</p> <p>Maximálna výška príspevku sa mení v súvislosti so zmenou výšky životného minima.</p>
<ul style="list-style-type: none"> * Absolventská prax sa vykonáva najdlhšie po dobu 6 mesiacov, bez možnosti jej predĺženia a opakovaného vykonávania v rozsahu 20 hodín týždenne. * Absolvent školy môže byť zaradený na vykonávanie absolventskej praxe v deň, ktorý nasleduje po dni nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o jeho zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie. * Na základe uzatvorenej dohody medzi úradom a absolventom sa poskytuje absolventovi školy paušálny príspevok vo výške sumy životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime. * Absolvent musí uzatvoriť poisťnú zmluvu o úrazovom poistení počas vykonávania absolventskej praxe. * Absolventovi školy sa poskytuje aj náhrada poisťného na úrazové poistenie počas vykonávania absolventskej praxe. 	<p>Mesačná výška príspevku pre 1 absolventa :</p> <ul style="list-style-type: none"> * stanovená výška príspevku 185,19 €.

Príspevok	Účel príspevku
<p>§ 51a – Príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce</p>	<p>* Absolventom vzdelávania a prípravy pre trh práce na účely poskytnutia príspevku je absolvent strednej školy vedený v evidencii UoZ najmenej 6 mesiacov a občan starší ako 50 rokov vedený v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace, ak absolvovali vzdelávanie a prípravu pre trh práce zabezpečenú úradom trvajúce najmenej 6 kalendárnych mesiacov a najviac 24 kalendárnych mesiacov.</p>
<p>§ 52 – Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec</p>	<p>* Aktivačná činnosť formou menších obecných služieb pre obec je podpora udržania pracovných návykov dlhodobo nezamestnaného občana, ktorý je poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi</p> <p>* príspevok sa poskytuje najdlhšie 12 mesiacov.</p>
<p>§ 52a – Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby</p>	<p>* Dobrovoľnícka služba je forma aktivácie UoZ vykonávaním dobrovoľníckej činnosti, ktorej cieľom je získanie praktických skúseností pre potreby trhu práce.</p>

Príspevok sa poskytuje na úhradu :	Výška príspevku na rok 2010
<p>V zmysle vyhlášky č. 44/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.</p>	<p>Výška príspevku podnikateľské subjekty :</p> <ul style="list-style-type: none"> * V Bratislavskom kraji je výška príspevku pre rok 2010 stanovená v sume 1 170,61 €. * Ostatné kraje s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou alebo rovnakou ako celoslovenský priemer je v sume 1 609,53 €. * Ostatné kraje s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako celoslovenský priemer 1 902,24 € / pri dlhodobu znevýhodnený UoZ 2 121,72 €. <p>Výška príspevku nepodnikateľské subjekty :</p> <ul style="list-style-type: none"> * V Bratislavskom kraji je výška príspevku pre rok 2010 stanovená v sume 1 463,22 €. * Ostatné kraje s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou alebo rovnakou ako celoslovenský priemer je v sume 2 633,96 € / pri dlhodobu znevýhodnený UoZ 3 950,94 €. <p>Ostatné kraje s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako celoslovenský priemer 2 926,57 € / pri dlhodobu znevýhodnený UoZ 4 389,85 €.</p>
<ul style="list-style-type: none"> * Menšie obecné služby pre obec vykonáva nezamestnaný občan najviac počas šiestich kalendárnych mesiacov v rozsahu najviac 20 hodín týždenne okrem týždňa v ktorom sa aktivačná činnosť začala . * Príspevok sa poskytuje na základe uzatvorenej dohody medzi úradom a obcou na úhradu časti nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním menších obecných služieb pre obec, mesačne vo výške 7 % počas prvých 6 mesiacov a najviac vo výške 4 % počas ďalších 6 mesiacov. * Taktiež sa poskytuje na úhradu časti CCP organizátora obecných služieb vo výške 3 %. 	<p>Výška príspevku :</p> <p>CCP platná pre rok 2010 v sume 975,54 € z toho</p> <ul style="list-style-type: none"> * 7 % po dobu 6 mesiacov v mesačnej výške 68,28 € * 4 % po dobu ďalších 6 mesiacov vo výške 39,02 € * 3 % na mzdu organizátora obecných služieb vo výške 29,26 €.
<ul style="list-style-type: none"> * Dobrovoľnícku službu vykonáva UoZ v rozsahu 20 hodín týždenne nepretržite po dobu 6 kalendárnych mesiacov v PO alebo FO. * Príspevok sa poskytuje na základe uzatvorenej dohody medzi úradom a obcou na úhradu časti nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním menších obecných služieb pre obec, mesačne vo výške 7 % počas prvých 6 mesiacov . * Taktiež sa poskytuje na úhradu časti CCP organizátora obecných služieb vo výške 3 %. 	<p>Výška príspevku :</p> <p>CCP platná pre rok 2010 v sume 975,54 € z toho .</p> <ul style="list-style-type: none"> * 7 % po dobu 6 mesiacov v mesačnej výške 68,28 €. * 3 % na mzdu organizátora obecných služieb vo výške 29,26 €.

Príspevok	Účel príspevku
§ 53 – Príspevok na dochádzku za prácou	<ul style="list-style-type: none"> * Poskytuje úrad mesačne na časti cestovných výdavkov na dochádzku z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu zamestnanca do miesta výkonu zamestnania uvedeného v pracovnej zmluve. * Príspevok na dochádzku sa poskytuje občanovi, ktorý bol UoZ vedeným v evidencii UoZ najmenej tri mesiace. * O príspevok môže požiadať najneskôr do šiestich mesiacov od nástupu do zamestnania alebo od začatia vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti.
§ 53a - Príspevok na presťahovanie za prácou	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok na presťahovanie za prácou je náhrada časti preukázaných výdavkov súvisiacich s presťahovaním UoZ z miesta trvalého pobytu v súvislosti so získaním zamestnania. * Preukázané výdavky súvisiace s presťahovaním za prácou sú aj výdavky na prvé nájomné a na prvé platby súvisiace s užívaním bytu .
§ 53b – Príspevok na dopravu do zamestnania	<ul style="list-style-type: none"> * Príjmom príspevku je zamestnávateľ, ktorý zabezpečuje každodennú dopravu zamestnancov do zamestnania a späť z dôvodu, že doprava hromadnými dopravnými prostriedkami nie je preukázateľne vykonávaná alebo nie je v rozsahu zodpovedajúcom potrebám zamestnávateľa.
§ 53c – Podpora začleňovania znevýhodnených UoZ na trh práce	<ul style="list-style-type: none"> * Podpora začleňovania znevýhodnených UoZ je zameraná na uľahčenie ich vstupu na trh práce. * Zameraná na uľahčenie vstupu na trh práce a ich zotrvanie na trhu práce najmenej počas obdobia šiestich mesiacov .
§ 53d – Príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta	<ul style="list-style-type: none"> * Investičná pomoc na podporu počiatočnej investície formou príspevku na vytvorenie nového pracovného miesta, na ktorú bolo vydané rozhodnutie o poskytnutí investičnej pomoci.
§ 55a – Príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok sa poskytuje občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý je UoZ, ZoZ na základe dohody uzatvorenej medzi úradom a občanom alebo právnickej alebo fyzickej osobe, ktorá vykonáva zaškolenie alebo prípravu na prácu občana so ZP na základe dohody uzatvorenej medzi úradom a právnickou alebo fyzickou osobou.

Príspevok sa poskytuje na úhradu :	Výška príspevku na rok 2010
<p>Dĺžka poskytovania je najmenej 6 mesiacov a najdlhšie 12 mesiacov</p> <p>* v závislosti od miesta výkonu zamestnania alebo vykonávania alebo prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti od miesta trvalého alebo prechodného pobytu.</p>	<p>Výška príspevku od 01.03.2009 platná:</p> <p>Do 30 km najviac 50 €</p> <p>Do 60 km najviac 80 €</p> <p>Do 90 km najviac 100 €</p> <p>Do 120 km najviac 110 €</p> <p>Do 250 km najviac 120 €</p> <p>Do 600 km najviac 130 €</p> <p>Nad 600 km najviac 135 €.</p>
<p>* Úrad poskytuje príspevok občanovi, ktorý bol UoZ vedeným v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace a ktorý bol vyradený z evidencie UoZ z dôvodu nástupu do zamestnania</p> <p>* o príspevok môže občan požiadať najneskôr do 12 mesiacov od zmeny miesta trvalého pobytu v súvislosti so získaním zamestnania</p> <p>* príspevok sa poskytuje jednorazovo raz za dva roky</p> <p>* vypláca sa na základe predložených dokladov preukazujúcich výdavky súvisiace s presťahovaním za prácou, ako aj výdavky na prvé nájomné a prvé výdavky súvisiace s užívaním bytu.</p>	<p>Výška príspevku :</p> <p>* najviac vo výške 1 327,76 €.</p>
<p>* Vyvýška príspevku je najviac vo výške 50 % nákladov vynaložených na dopravu zamestnancov do zamestnania</p> <p>* Neobligatórny nástroj.</p> <p>* Príspevok sa poskytuje mesačne najviac o dobu 6 mesiacov.</p>	
<p>* Počas zaškolenia alebo prípravy na prácu, ktoré trvajú najviac 1 mesiac má UoZ- občan so ZP, ZoZ-občan so ZP nárok na náhradu výdavkov v rozsahu podľa § 46 ods.4 až 7 a 9: úhrada výdavkov na stravovanie, ubytovanie a výdavkov na cestovné z miesta trvalého alebo prechodného pobytu do miesta zaškolenia alebo prípravy na prácu v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.</p> <p>* Príspevok na služby pre rodiny s deťmi v zmysle vyhlášky č. 44/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.</p>	<p>Výška príspevku pre 1 osobu : stanovená výška príspevku 185,19 €.</p>

Príspevok	Účel príspevku
§ 55b – Oprávnené náklady na zaškolenie a prípravu na prácu	
§ 55c – oprávnené náklady súvisiace so zaškolením alebo prípravou na prácu občana so ZP	

Príspevok sa poskytuje na úhradu :	Výška príspevku na rok 2010
<ul style="list-style-type: none"> * Dávka počas zaškolenia alebo prípravy na prácu je vyplácaná UoZ, ak zaškolenie alebo príprava na prácu trvá dlhšie ako jeden kalendárny mesiac. * Oprávnenými nákladmi právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá vykonáva zaškolenie alebo prípravu na prácu sú priame náklady, režijné náklady, daň z pridanej hodnoty, náhrada mzdy zamestnancov zúčastňuj. sa zaškolenia alebo prípravy na prácu, náhrada výdavkov občana so ZP-UoZ alebo ZoZ, zúčastňujúceho sa zaškolenia alebo prípravy na prácu, náhrada preukázaných cestovných výdavkov, výdavkov na ubytovanie a stravné v zmysle zákona č. 283/2002Z.z. o cest. náhradách občana so ZP-UoZ, ZoZ, zamestnanca zúčastňujúceho sa zaškolenia alebo prípravy na prácu, ostatné náklady zamestnávateľa bezprostredne súvisiace so zaškolením alebo prípravou na prácu zamestnanca, občana so ZP, náklady na výbavu učebnicami a učebnými pomôckami. 	
<ul style="list-style-type: none"> * Náklady na osobné ochranné pracovné prostriedky, čistiace a dezinf. prost. a ochranné nápoje, poistenie zodpovednosti za škodu na zdraví účastníka zaškolenia alebo prípravy na prácu občanov so ZP-UoZ, ZoZ (tieto sa neposkytujú na zaškolenie alebo prípravu zamestnancov). * Náklady na poistenie pre prípad škody spôsobenej občanom so ZP zariadeniu na zaškolenie alebo na prípravu na prácu. * Náklady súvisiace s účasťou fyzickej osoby pri zaškolení alebo príprave na prácu občana so ZP UoZ, ZoZ, ak je táto účasť nevyhnutná – cestovné výdavky a stravné v zmysle zákona č. 283/2002Z.z. o cest. náhradách, výdavky na ubytovanie najviac do výšky 1000 Sk na deň. 	

Príspevok	Účel príspevku
<p>§ 56 – Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska</p>	<p>* Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý na zriadené pracovné miesto prijme občana so zdravotným postihnutím</p>
<p>§ 56a – Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní</p>	<p>* Zamestnávateľovi, ktorí zamestnáva viac ako 25 % občanov so zdravotným postihnutím z priemerného evidenčného počtu svojich zamestnancov.</p> <p>* Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode má zamestnávateľ sídlo alebo trvalý pobyt.</p> <p>* Súčasťou žiadosti sú údaje o celkovom priemernom evidenčnom počte zamestnancov.</p> <p>* Príspevok sa poskytuje štvrťročne.</p>
<p>§ 57 – Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti</p>	<p>* Príspevok sa poskytuje občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý začne prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku.</p> <p>* Príspevok sa poskytuje na úhradu nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou.</p> <p>* Príspevok sa poskytuje občanovi so zdravotným postihnutím vedenému v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace.</p> <p>* Podmienkou uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku je absolvovanie prípravy na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, ktorú uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím zabezpečí úrad, a predloženie podnikateľského zámeru spolu s predpokladanými nákladmi na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku.</p>

Príspevok sa poskytuje na úhradu :	Výška príspevku na rok 2010
<p>* Na základe kalkulácie predpokladaných nákladov, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou dohody, sa príspevok poskytuje na náklady na zriadenie chránenej dielne a na náklady na celkovú cenu práce.</p>	<p>Výška príspevku pre podnikateľské subjekty :</p> <ul style="list-style-type: none"> * V Bratislavskom kraji je výška príspevku pre rok 2010 stanovená v sume 6 243,45€. * Ostatné kraje s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou alebo rovnakou ako celoslovenský priemer je v sume 7 804,32 €. * Ostatné kraje s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako celoslovenský priemer 9 365,18 €. <p>Výška príspevku pre ne podnikateľské subjekty :</p> <ul style="list-style-type: none"> * V Bratislavskom kraji je výška príspevku pre rok 2010 stanovená v sume 7 804,32€. * Ostatné kraje s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou alebo rovnakou ako celoslovenský priemer je v sume 9 365,18 €. * Ostatné kraje s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako celoslovenský priemer 10 145,61 €.
<p>Mesačná výška príspevku :</p> <ul style="list-style-type: none"> * 0,72 násobok CCP vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca, ktorý je občan so zdravotným postihnutím, ktorý ma pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %. * 0,36 násobok CCP vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca, ktorý je občan so zdravotným postihnutím, ktorý ma pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 40 % a najviac 70 %. 	<p>Výška príspevku závisí od celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím , t.j. od výšky mzdy a preddavku na poisťné na zdravotné poisťenie, poisťného na sociálne poisťenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom.</p>
<p>* Výška príspevku je závislá od priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v okrese.</p>	<p>Výška príspevku :</p> <ul style="list-style-type: none"> * V Bratislavskom kraji je výška príspevku pre rok 2010 stanovená v sume 6 243,45€. * Ostatné kraje s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou alebo rovnakou ako celoslovenský priemer je v sume 7 804,32 €. * Ostatné kraje s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako celoslovenský priemer 9 365,18 €.

Príspevok	Účel príspevku
§ 57a – Príspevok na obnovu alebo technické zhodnotenie hmotného majetku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska	<ul style="list-style-type: none"> * Zamestnávateľ, ktorý prevádzkuje chránenú dielňu alebo chránené pracovisko, môže úrad požiadať o poskytnutie príspevku na obnovu alebo technické zhodnotenie hmotného majetku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska * Podmienkou je zamestnávať minimálne 50 % občanov so zdravotným postihnutím za posledné tri roky pred podaním žiadosti o príspevok. * Žiadateľom môže byť taktiež SZČO so zdravotným postihnutím.
§ 59 – Príspevok na činnosť pracovného asistenta	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi alebo samostatne zárobkovo činnnej osobe, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím na činnosť pracovného asistenta. * Pracovný asistent musí mať 18 rokov veku a spôsobilosť na právne úkony.
§ 60 – Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska	<ul style="list-style-type: none"> * Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov sa poskytuje PO alebo FO, ak o tento príspevok písomne požiada najneskôr do konca prvého kalendárneho mesiaca štvrtroka nasledujúceho po štvrtroku, za ktorý príspevok žiada.

Príspevok sa poskytuje na úhradu :	Výška príspevku na rok 2010
	Výška príspevku : * Je maximálne v sume 9 958,18 € na jednu chránenú dielňu alebo chránené pracovisko
* Príspevok sa poskytuje mesačne najmenej vo výške 41 % a najviac 90 % CCP podľa § 49 ods. 4 vyčítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje.	Výška príspevku : * Výška príspevku je v rozmedzí najmenej 399,97 € a najviac 877,98 €.
* Za prevádzkové náklady sa považujú náklady na : * Nájomné a náklady na služby spojené s nájomným, náklady spojené s povinnými revíziami, náklady na poistenie objektu (ak vlastní zamestnávateľ), náklady na palivo a energiu, vodné, stočné, odvoz a likvidáciu odpadu, náklady na dopravu materiálu, na dopravu súvisiacu s poskytovaním služieb, náklady na úhradu mzdy a preddavku na poistné na ZP, poistného na SP a príspevku na starobné DS, náklady na opravu a údržbu objektu (ak vlastní zamestnávateľ), náklady na opravu a údržbu zariadenia (ak vlastní zamestnávateľ), náklady súvisiace so zabezpečením administratívy chránenej dielne alebo chráneného pracoviska.	Výška príspevku : * 2,5 násobok CCP – príspevok v sume 2 438,85 € (výška štvrtročného príspevku – 609,71 €) * 5 násobok CCP – príspevok v sume 4 877,70 € (výška štvrtročného príspevku – 1 219,42 €)

6

6 Neštátne služby zamestnanosti

6.1 Sprostredkovanie zamestnania za úhradu (SZÚ)

Sprostredkovanie zamestnania za úhradu môže vykonávať právnická osoba alebo fyzická osoba za podmienok ustanovených zákonom o službách zamestnanosti, ak má na takúto činnosť povolenie vydané Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny.

Vykonávanie činnosti sprostredkovania zamestnania za úhradu je samostatne zárobková činnosť.

Povolenie na sprostredkovanie zamestnania za úhradu vydáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny na dobu neurčitú. Na základe písomnej žiadosti ústredie povolenie na vykonávanie činnosti zmení, pozastaví, zruší alebo vydá jeho duplikát.

Za vydanie povolenia vykonávania činnosti sprostredkovania zamestnania za úhradu, zmenu alebo vydanie duplikátu sa platí poplatok podľa zákona o správnych poplatkoch.

Vydanie povolenia na sprostredkovanie zamestnania za úhradu

- | | | |
|----|---------------------|---------|
| 1. | pre fyzické osoby | 16,50 € |
| 2. | pre právnické osoby | 33,00 € |

Zmena povolenia na sprostredkovanie zamestnania za úhradu

- | | | |
|----|---------------------------------|---------|
| 1. | pre fyzické osoby | 8,00 € |
| 2. | pre právnické osoby | 16,50 € |
| | Vyhotovenie duplikátu povolenia | 3,00 € |

Sprostredkovateľ môže vykonávať sprostredkovanie zamestnania za úhradu ak je **bezúhonný, má minimálne vysokoškolské vzdelanie I. stupňa** (Bakalár – Bc.) a má na túto činnosť povolenie vydané Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny.

U právnickej osoby musí podmienku bezúhonnosti a podmienku minimálneho vysokoškolského vzdelania spĺňať osoba, ktorá pri sprostredkovaní zamestnania

za úhradu koná v mene sprostredkovateľa. Na účely sprostredkovania zamestnania za úhradu sa bezúhonnosť preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako 3 mesiace.

Žiadosť o vykonávanie činnosti sprostredkovania zamestnania za úhradu musí obsahovať:

1. Ak je žiadateľom fyzická osoba, predloží doklady o dosiahnutom stupni vzdelania a doklad o občianskej bezúhonnosti.
Ak je žiadateľom právnická osoba, predloží doklady o dosiahnutom stupni vzdelania a doklad o občianskej bezúhonnosti zodpovednej osoby uvádzanej v žiadosti.
2. Projekt vykonávania sprostredkovania zamestnania za úhradu vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov a výdavkov.

Sprostredkovateľ môže vyberať poplatok za služby súvisiace so sprostredkovaním zamestnania do určenej sumy len od fyzickej osoby, ktorá nie je uchádzačom o zamestnanie ku dňu podania žiadosti o sprostredkovanie zamestnania za úhradu, tento poplatok sprostredkovateľ vyberá až po jej prijatí do sprostredkovaného zamestnania.

V prípade, že neplánuje výber poplatku od občana, ktorému sprostredkúva zamestnanie, túto skutočnosť uvedie v tejto časti.

3. Zmluvu o prenájme priestorov alebo doklad o vlastníctve priestorov – overená kópia.
4. Preukázanie materiálneho vybavenia na vykonávanie činnosti (kópie dokladov o kúpe kancelárskeho vybavenia potrebného k činnosti – akceptuje sa forma čestného prehlásenia).
5. Ak žiadateľ poverí zastupovaním v konaní o udelenie povolenia advokáta alebo inú osobu, predloží overené splnomocnenie.

Práva a povinnosti sprostredkovateľa zamestnania za úhradu

Sprostredkovateľ zamestnania za úhradu je povinný:

- Pri sprostredkovaní zamestnania za úhradu v zahraničí uzatvoriť s občanom písomnú dohodu o sprostredkovaní zamestnania za úhradu, ktorá obsahuje najmä:
 - názov, adresu, identifikačné číslo zahraničného zamestnávateľa a druh ekonomickej činnosti zahraničného zamestnávateľa,
 - dĺžku trvania zamestnania,
 - druh práce, mzdu alebo plat a ďalšie pracovné podmienky,
 - spôsob a podmienky zdravotného poistenia a sociálneho poistenia,

- rozsah zodpovednosti sprostredkovateľa za nedodržanie podmienok dohody,
- výšku úhrady za sprostredkovanie zamestnania.
- Informovať občana, ktorému sprostredkúva zamestnanie za úhradu v zahraničí, o jeho právach a povinnostiach, ktoré súvisia so zamestnaním v zahraničí.
- Pri sprostredkovaní zamestnania v zahraničí dodržiavať zákonné ustanovenia platné v štátoch, pre ktoré sa vydáva povolenie.
- Viest' evidenciu občanov, ktorým sprostredkoval zamestnanie za úhradu, ktorá obsahuje najmä:
 - meno, priezvisko a dátum narodenia, ulicu, obec alebo mestskú časť trvalého pobytu občana, ktorému bolo sprostredkované zamestnanie za úhradu,
 - názov, adresu, identifikačné číslo zamestnávateľa a druh ekonomickej činnosti zamestnávateľa, u ktorého bolo sprostredkované zamestnanie za úhradu,
 - štát, do ktorého bolo sprostredkované zamestnanie za úhradu,
 - dátum sprostredkovania zamestnania za úhradu a dĺžku trvania sprostredkovaného zamestnania za úhradu.
- Zabezpečovať ochranu osobných údajov podľa zákona o ochrane osobných údajov.
- Vytvoriť podmienky na výkon kontroly dodržiavania právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti a poskytovať informácie a doklady orgánom kontroly.
- Dodržať výšku úhrady, ktorá je dojednaná medzi sprostredkovateľom a fyzickou osobou alebo právnickou osobou, pre ktorú sprostredkovateľ sprostredkúva zamestnanca.

Ústredie práce môže **pozastaviť** činnosť do odstránenia zistených nedostatkov a **zrušiť** povolenie na základe návrhu oprávnených orgánov podľa zákona o službách zamestnanosti.

Sprostredkovateľovi, ktorému bolo zrušené povolenie na sprostredkovanie zamestnania za úhradu na základe návrhu podľa zákona o službách zamestnanosti, ústredie vydá nové povolenia najskôr po uplynutí troch rokov od zrušenia predchádzajúceho povolenia.

Podľa zákona o službách zamestnanosti je sprostredkovateľ povinný poskytovať ústrediu:

1. údaje o rozsahu a štruktúre sprostredkovaných zamestnaní za úhradu a osobné údaje občana, ktorému bolo sprostredkované zamestnanie za úhradu na účely kontrolnej činnosti – **bez súhlasu dotknutej osoby**. Údaje sa poskytujú so stavom k poslednému dňu kalendárneho mesiaca najneskôr do desia-

teho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca elektronickou formou, ktorú určilo ústredie,

2. správu o svojej činnosti raz za rok.

Sprostredkovateľ je zodpovedný za súlad údajov uvedených vo výrokovvej časti povolenia na sprostredkovanie zamestnania za úhradu so skutočnosťou. V prípade, že údaje uvedené vo výrokovvej časti povolenia nezodpovedajú skutočnosti, povolenie nie je vykonateľné. Na základe písomnej žiadosti sprostredkovateľa ústredie povolenie na sprostredkovanie zamestnania za úhradu zmení, zruší alebo vydá jeho duplikát.

Duplikát vydá ústredie pri strate, odcudzení, znehodnotení povolenia na sprostredkovanie zamestnania za úhradu alebo pri strate dokladu o zmene, pozastavení, zrušení povolenia na sprostredkovanie zamestnania za úhradu.

6.2 Agentúra dočasného zamestnávania (ADZ)

Agentúra dočasného zamestnávania je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere ("dočasný zamestnanec") za účelom jeho **dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi**.

Za dočasné pridelenie dočasného zamestnanca môže agentúra dočasného zamestnávania vyberať od užívateľského zamestnávateľa **úhradu** v dohodnutej výške.

Od dočasného zamestnanca sa poplatok nevyberá.

Právnická alebo fyzická osoba môže vykonávať činnosť agentúry dočasného zamestnávania, ak má na takúto činnosť povolenie vydané Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny. Povolenie na vykonávanie činnosti vydáva ústredie na dobu neurčitú, na základe písomnej žiadosti.

Činnosť Agentúry dočasného zamestnávania môže vykonávať:

1. **fyzická osoba**, ak je bezúhonná, **má skončené vysokoškolské vzdelanie najmenej prvého stupňa (bakalárske)** a má na túto činnosť povolenie,
2. **právnická osoba**, u právnickej osoby musí podmienku bezúhonnosti a podmienku **skončenia vysokoškolského vzdelania najmenej prvého stupňa (bakalárske)** spĺňať osoba, ktorá koná v mene agentúry.

Právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá žiada o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania, podáva žiadosť na ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny komplexne posúdi žiadosť o vydanie povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania. Pokiaľ podanie nemá predpísané náležitosti a nie sú k nemu priložené požadované doklady, ústredie vyzve žiadateľa, aby nedostatky v stanovenej lehote odstránil. Súčasne ho poučí, že inak konanie vo veci vydania povolenia na vykonávanie činnosti zastaví.

Agentúra dočasného zamestnávania je povinná:

- zabezpečovať ochranu osobných údajov dočasného zamestnanca podľa zákona o ochrane osobných údajov,
- umožniť dočasnému zamestnancovi právo na slobodu združovania sa a právo na kolektívne vyjednávanie,
- umožniť prístup dočasnému zamestnancovi k odbornému vzdelávaniu alebo k získaniu odborných zručností, a to aj pred jeho dočasným pridelením k užívateľskému zamestnávateľovi s cieľom zvýšiť jeho uplatnenie sa na trhu práce,
- vytvoriť podmienky na výkon kontroly dodržiavania všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti,
- poskytnúť informácie a doklady orgánom kontroly, posilať raz za rok ústrediu správu o svojej činnosti.

Agentúra dočasného zamestnávania podľa zákona o službách zamestnanosti poskytuje **dočasnému zamestnancovi ochranu** podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, pokiaľ ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania.

So zamestnancom je možné písomne dohodnúť, že bude dočasne pridelený na výkon práce k inej právnickej alebo fyzickej osobe („užívateľský zamestnávateľ“).

Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä

- názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa,
- deň, keď dočasné pridelenie vznikne,
- dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,
- druh práce a miesto výkonu práce,
- mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia.

Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu.

Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania.

Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi **mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady** zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, alebo agentúra dočasného zamestnávania. Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:

- pracovný čas,
- mzdové podmienky,
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolenia,
- náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,
- ochrana materstva a ochrana rodičov,
- právo na kolektívne vyjednávanie,
- podmienky stravovania,
- mzdové podmienky nemusia byť rovnako priaznivé u zamestnanca, ktorý plní úlohy u užívateľského zamestnávateľa menej ako 3 mesiace,
- mzdové podmienky nemusia byť rovnako priaznivé u zamestnanca v prípade, ak je pre dočasne prideleného zamestnanca zabezpečená primeraná ochrana v rámci kolektívnej zmluvy,
- ak agentúra uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľského zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s ním nedohodne inak,
- dočasné pridelenie skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok,
- užívateľský zamestnávateľ poskytuje agentúre informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa.

Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený:

- informuje dočasných zamestnancov o všetkých svojich voľných pracovných miestach tak, aby im bola poskytnutá rovnaká príležitosť ako ostatným zamestnancom získať trvalé zamestnanie,
- zabezpečí dočasným zamestnancom prístup k svojim sociálnym službám, ak tomu nebránia objektívne dôvody,

- umožní dočasným zamestnancom prístup k vzdelávaniu rovnako ako svojim zamestnancom,
- poskytuje zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti.

Dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom musí obsahovať:

- meno a priezvisko, dátum a miesto narodenia a miesto trvalého pobytu dočasne prideleného zamestnanca,
- druh práce, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať, vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú,
- dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,
- miesto výkonu práce,
- deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa, pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa, ak zákon neustanovuje inak,
- podmienky, za ktorých môže zamestnanec alebo užívateľský zamestnávateľ skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia,
- číslo rozhodnutia a dátum vydania rozhodnutia, ktorým sa vydalo povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania.

Dohoda medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom o dočasnom pridelení zamestnancov musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná.

6.3 Agentúra podporovaného zamestnávania (APZ)

Činnosť **agentúry podporovaného zamestnávania** môže vykonávať právnická osoba alebo fyzická osoba za podmienok ustanovených zákonom o službách zamestnanosti, ak má na túto činnosť **povolenie** vydané Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny.

Vykonávanie činnosti APZ na účely tohto zákona je samostatne zárobkovo-činnosťou. Povolenie na činnosť agentúry podporovaného zamestnávania vydá ústredie na dobu neurčitú.

Podľa zákona o službách zamestnanosti je agentúra podporovaného zamestnávania právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá *poskytuje služby občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným občanom a zamestnávateľom, zamerané na uľahčenie získania zamestnania alebo na udržanie zamestnania alebo*

na uľahčenie získania zamestnanca z radov občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov („**podporované zamestnávanie**“).

Agentúra podporovaného zamestnávania vykonáva najmä tieto činnosti:

- a) poskytovanie odborného poradenstva zameraného na podporu a pomoc pri získaní a udržaní si pracovného miesta, poskytovanie pracovnoprávneho a finančného poradenstva pri riešení nárokov občanov so zdravotným postihnutím vyplývajúcich z ich zdravotného postihnutia a poskytovanie odborného poradenstva pri získaní a udržaní si pracovného miesta dlhodobo nezamestnaným občanom,
- b) zisťovanie schopností a odborných zručností občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov vzhľadom na požiadavky trhu práce,
- c) vyhľadávanie vhodného zamestnania pre občana so zdravotným postihnutím a pre dlhodobo nezamestnaného občana a jeho sprostredkovanie,
- d) poskytovanie odborného poradenstva zamestnávateľovi pri získavaní zamestnancov, ktorí sú občania so zdravotným postihnutím alebo dlhodobo nezamestnaní občania a pri riešení problémov počas ich zamestnávania,
- e) vykonávanie výberu vhodného občana so zdravotným postihnutím alebo vhodného dlhodobo nezamestnaného občana na pracovné miesto na základe požiadaviek a nárokov zamestnávateľa,
- f) poskytovanie odborného poradenstva zamestnávateľovi pri úprave pracovného miesta a pracovných podmienok pri zamestnávaní konkrétneho občana so zdravotným postihnutím.

Agentúra môže vykonávať pre uchádzača o zamestnanie tieto činnosti na základe uzatvorenej písomnej dohody s príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny. Za tieto činnosti môže vyberať od zamestnávateľa úhradu v dohodnutej výške.

Podľa zákona o službách zamestnanosti môže vykonávať činnosť agentúry podporovaného zamestnávania:

1. **Fyzická osoba**, ak je bezúhonná, má skončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a má na túto činnosť povolenie.
2. **Právnická osoba**; u právnickej osoby musí podmienku bezúhonnosti a podmienku skončenia vysokoškolského vzdelania druhého stupňa spĺňať osoba, ktorá koná v mene agentúry. Na účely tohto zákona sa bezúhonnosť preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako 3 mesiace.

Povolenie na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania vydáva ústredie práce na dobu neurčitú.

Odporúčaná osnova projektu na všetky tri agencie - SZÚ, ADZ, APZ

I. Realizátor projektu

Údaje o žiadateľovi - uvádza sa názov spoločnosti alebo fyzickej osoby so základnými identifikačnými údajmi.

Ďalej ako dlho už pôsobí na trhu práce, resp. aké má skúsenosti v danej oblasti; aké sú jeho skúsenosti v oblasti spolupráce s partnermi, koľko zamestnancov a s akou úrovňou vzdelania sa bude venovať predmetnej činnosti.

II. Predmet podnikania

III. Trh a konkurencia

IV. Príjmy a výdavky

A. Investície a zdroje

B. Kalkulácia nákladov

V. Právna stránka

Špecifiká:

- pri SZÚ rozpisat' postup pri sprostredkovaní zamestnania za úhradu do Slovenskej republiky alebo do zahraničia.
- pri ADZ rozpisat' postup pri dočasnóm zamestnávaní zamestnancov do Slovenskej republiky.
- pri APZ rozpisat' zameranie služieb poskytovaných občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným občanom a zamestnávateľom, zamerané na uľahčenie získania zamestnania alebo na udržanie zamestnania alebo na uľahčenie získania zamestnanca z radov občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov.

VI. Produkt a personál

6.4 Sociálne podniky

Sociálny podnik na účely zákona o službách zamestnanosti je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá

- a) zamestnáva zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v počte, ktorý predstavuje najmenej 30% z celkového počtu jeho zamestnancov,
- b) poskytuje podporu a pomoc zamestnancom, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie, najst' zamestnanie na otvorenom trhu práce,
- c) najmenej 30% z finančných prostriedkov získaných z príjmu z predmetu činnosti, ktoré zostanú po úhrade všetkých výdavkov na predmet činnosti za príslušné zdaňovacie obdobie podľa daňového priznania, každoročne použije na vytváranie nových pracovných miest alebo na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) je zapísaná v registri sociálnych podnikov.

Pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá požiada o priznanie postavenia sociálneho podniku **do 31. 12. 2010**, sa podmienky podľa bodov 1 až 3 na účel priznania postavenia sociálneho podniku považujú za splnené.

U právnickej osoby, ktorá je obcou, samosprávnym krajom, združením obcí, združením samosprávnych krajov, a u právnickej osoby, ktorej zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj, sa na účely započítavania najmenej 30% celkového počtu zamestnancov podľa bodu 1 do 31. 12. 2010 započítavajú zamestnanci, ktorí boli pred prijatím do pracovného pomeru uchádzačom o zamestnanie. Teda nemuseli byť znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie.

Na účely poskytovania podpory a pomoci zamestnancom nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce, sociálny podnik spolupracuje s úradom, právnickými osobami alebo fyzickými osobami, ktoré podporujú alebo vykonávajú integráciu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce.

Fyzickej osobe môže byť priznané postavenie sociálneho podniku, ak je bezúhonná. U právnickej osoby musí podmienku bezúhonnosti spĺňať osoba, ktorá koná v mene právnickej osoby; bezúhonnosť na účely tohto zákona sa preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace.

Postavenie sociálneho podniku prizná ústredie rozhodnutím na základe písomnej žiadosti právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak spĺňa podmienky ustanovené zákonom. Postavenie sociálneho podniku je možné priznať aj chránenej dielni alebo chránenému pracovisku.

Ústredie prizná **postavenie sociálneho podniku na dobu neurčitú**. Na základe písomnej žiadosti sociálneho podniku alebo písomného návrhu úradu ústredie rozhodnutie o priznaní postavenia sociálneho podniku zmení, pozastaví alebo zruší, alebo vydá duplikát rozhodnutia.

Žiadosť o priznanie postavenia sociálneho podniku obsahuje

- a) názov, sídlo, identifikačné číslo právnickej osoby alebo meno, priezvisko, rodné číslo a adresu trvalého pobytu fyzickej osoby,
 - b) vykonávané činnosti podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností,
 - c) dátum, ku ktorému právnická osoba alebo fyzická osoba žiada o priznanie postavenia sociálneho podniku.
- Súčasťou žiadosti o priznanie postavenia sociálneho podniku je
- a) podnikateľský plán vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov, výdavkov a zisku pred rozdelením,
 - b) dokumenty a doklady preukazujúce plnenie podmienok podľa zákona,
 - c) výpis z obchodného registra alebo iný doklad oprávňujúci na podnikanie a na vykonávanie predmetu činnosti,
 - d) doklad o vlastníctve priestorov alebo o prenájme priestorov,
 - e) preukázanie materiálneho vybavenia na vykonávanie predmetu činnosti sociálneho podniku,

f) okruh spolupracujúcich subjektov.

Register sociálnych podnikov vedie Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Zápis do registra sociálnych podnikov vykoná ústredie ku dňu uvedenému v žiadosti o priznanie postavenia sociálneho podniku. Ak žiadosť neobsahuje deň, ku ktorému právnická osoba alebo fyzická osoba žiada priznať postavenie sociálneho podniku alebo ak rozhodnutie o priznaní postavenia sociálneho podniku je vydané neskôr ako je deň uvedený v žiadosti o priznanie postavenia sociálneho podniku, ústredie vykoná zápis do registra sociálnych podnikov dňom uvedeným v rozhodnutí o priznaní postavenia sociálneho podniku. Register sociálnych podnikov ústredie zverejňuje na svojej internetovej stránke.

Register sociálnych podnikov obsahuje

- a) názov, sídlo a identifikačné číslo právnickej osoby alebo meno a priezvisko a adresu trvalého pobytu fyzickej osoby,
- b) vykonávané činnosti podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností,
- c) zmeny alebo zánik skutočností zapísaných v rozhodnutí o priznaní postavenia sociálneho podniku.

Sociálnemu podniku, ktorý najmenej 12 kalendárnych mesiacov neplní podmienky podľa zákona, ústredie priznané postavenie sociálneho podniku zruší. Ústredie opätovne prizná postavenie sociálneho podniku najskôr po uplynutí dvoch rokov od zrušenia predchádzajúceho postavenia sociálneho podniku.

Sociálny podnik je povinný

- a) zabezpečovať ochranu osobných údajov svojich zamestnancov,
- b) vytvoriť podmienky na výkon kontroly svojej činnosti a poskytovať informácie a doklady požadované orgánom kontroly,
- c) predkladať raz ročne ústrediu správu o výsledkoch svojej činnosti
- d) oznamovať ústrediu všetky zmeny údajov uvedených v rozhodnutí o priznaní postavenia sociálneho podniku.

Príspevok na podporu vytvárania a udržiavania pracovných miest v sociálnom podniku pre zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie, poskytuje sociálnemu podniku úrad, v ktorého územnom obvode sociálny podnik vykonáva predmet svojej činnosti.

Podmienkou poskytnutia príspevku je **uzatvorenie pracovného pomeru** na dobu určitú v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času so znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie.

Zamestnancov prijme sociálny podnik do práce **až po dni priznania postavenia sociálneho podniku** a podpísania dohody o poskytnutí príspevku medzi úradom a sociálnym podnikom.

Tento príspevok sa poskytuje na výdavky, ktoré sú vynaložené zamestnávateľom **na celkovú cenu práce zamestnanca**. Úrad poskytuje príspevok počas prvých 12 mesiacov na základe uzatvorenej písomnej dohody v maximálnej výške 50 % z celkovej ceny práce zamestnanca, na podporu zamestnania ktorého sa príspevok poskytuje a to najviac vo výške **487,77 €** / na jedného zamestnanca. Počas nasledujúcich 12 mesiacov sa príspevok poskytuje vo výške maximálne **390,22 €**.

Odporúčaná osnova podnikateľského plánu k žiadosti o priznanie postavenia sociálneho podniku

Podnikateľský plán žiadateľa o priznanie postavenia SP by mal preukázať schopnosť jeho ekonomickej samostatnosti, schopnosť riadiť riziká a schopnosť svojimi výrobkami alebo poskytovanými službami udržať sa v miestnom konkurenčnom prostredí.

Podnikateľský plán vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov, výdavkov a zisku pred rozdelením uvádza aj spôsob personálneho zabezpečenia výkonu predmetu činnosti sociálneho podniku a okruh spolupracujúcich subjektov.

Ciele a stratégia podnikateľského zámeru založenia a zabezpečenia vyrovnaného hospodárenia sociálneho podniku, rozpracované v podnikateľskom pláne by mali odpovedať na otázky:

- aký je cieľ,
- ako sa dosiahne,
- kedy sa dosiahne,
- aké sú riziká.

Odporúča sa rozčleniť podnikateľský plán na :

Ťažiskový plán – organizačná časť a ekonomická časť
Plán opatrení – poradensko-sprostredkovateľská časť

A) Ťažiskový plán – organizačná časť a ekonomická časť

1. Východisková situácia – analýza aktuálneho vývoja regionálneho trhu práce, kde bude pôsobiť sociálny podnik a kde bude realizovať svoje aktivity. Stručný popis východiskovej situácie, zdôvodnenie zámeru vytvoriť v regióne sociálny podnik.

2. Profil žiadateľa o priznanie postavenia sociálneho podniku

- administratívne a technické kapacity,
- vlastnícke vzťahy.

Charakteristika žiadateľa z hľadiska predmetu činnosti. Uvedenie hlavnej úplne činnosti žiadateľa o priznanie postavenia sociálneho podniku podľa SK NACE. Popis spôsobilosti žiadateľa na realizáciu aktivít a činností v sociálnom podniku, vrátane spôsobu zabezpečenia podpory a pomoci tranzitným zamestnancom.

Uvedenie spolupracujúcich subjektov a personálneho zabezpečenia výkonu predmetu činnosti sociálneho podniku

3. Marketingová stratégia, produkcia

3.1 marketingový prieskum

- informácie daňové, colné, menové ...
- informácie o ponuke, dodávateľoch, konkurenčné napätie ...

3.2 marketingová stratégia

- rozvojové tendencie.

Informácie o pracovnom trhu v lokalite, odhad rozsahu produkcie podnikateľskej činnosti, reklama, konkurencia, marketingové ciele.

4. Organizačné usporiadanie a model riadenia sociálneho podniku

- odhad správnej réžie,
- personálne zabezpečenie výkonu predmetu činnosti,
- odborný personál v pracovno-právnom vzťahu,
- administratívny/obslužný personál,
- iný personál.

Uvedie sa spôsob organizačného zabezpečenia prevádzky. Je možné odvolať sa na profesnú históriu, kvalifikáciu a skúsenosti s realizáciou podobných projektov alebo aktivít, ktoré žiadateľ v predchádzajúcom období realizoval v spolupráci s inštitúciami služieb zamestnanosti pre cieľovú skupinu marginalizovaných občanov na trhu práce. V tejto časti sa zdôvodnia personálne a prevádzkové náklady, ktoré sú nutné pre ekonomické, účelné a hospodárne vedenie prevádzky sociálneho podniku, na zabezpečenie činnosti v stanovenom rozsahu a kvalite. Ak je to relevantné, je žiaduce uviesť aj zhrnutie výsledkov finančnej analýzy.

5. Financie a ekonomika sociálneho podniku

Žiadateľ o priznanie postavenia sociálneho podniku predkladá celkovú finančnú prognózu a priebeh finančných tokov minimálne za obdobie 12-tich mesiacov, predpokladané náklady a výnosy, podiel vlastného vkladu na celkovom financovaní, iné zdroje financovania:

- identifikácia materiálových vstupov,
- investičné náklady,
- prevádzkové náklady,
- druhy financovania,
- finančná spoluúčasť,
- iné.

5.1 Základná osnova plánovaného rozpočtu na určené obdobie (napr. 12-tich mesiacov) môže byť predložená v podobe jednoduchkej súvahy.

5.2 Rozpočet môže byť predložený, najmä u žiadateľov, ktorí už pôsobia na trhu viac ako jedno uzavreté účtovné obdobie kalendárneho roku, formou účtovných modelov podľa priložených príkladov.

V komentári k rozpočtu je žiaduce plánované aktívované vlastné výkony sociálneho podniku uviesť osobitne, plánované náklady na tranzitných zamestnancov na tranzitných pracovných miestach v sociálnom podniku v procesoch ich reintegrácie, kvalifikácie a sprostredkovania zamestnania na voľnom trhu práce oddelené od nákladov kmeňových zamestnancov.

Okruh spolupracujúcich subjektov

Žiadateľ uvedie konkrétne spolupracujúce subjekty ktoré budú pri plnení podnikateľského plánu spolupracovať, dodávatelia, odberatelia. Každý subjekt uvedie samostatne s popisom jeho úlohy v podnikateľskom pláne, s uvedením názvu, sídla, IČO, kontaktnej osoby, telefonického kontaktu.

B) Plán opatrení - poradenská časť

Spôsob zabezpečenia podpory a pomoci tranzitným zamestnancom

Žiadateľ uvedie konkrétne formy so spôsobom zabezpečenia opatrení ako napríklad:

- organizácia starostlivosti a tréningových možností tranzitných zamestnancov v rámci sociálneho podniku,
- odstránenie prekážok sprostredkovania a reintegrácia časovo ohraničených zamestnaní na dobu určitú na otvorený trh práce,
- zlepšenie šance reintegrácie tranzitných zamestnancov cieľovým rozšírením alebo zmenou kvalifikácie – príprava – predloženie sociálno-pedagogických ponúk na rozhodujúce zlepšenie zamestnateľnosti osôb umiestnených na tranzitných pracovných miestach.

Aktivity majúce prepojenie na plánovaný rozpočet:

- náklady na prípravu pracovných miest,
- náklady na kvalifikáciu zamestnaných tranzitných zamestnancov
- náklady na nutnú sociálno-pedagogickú starostlivosť a integračnú pomoc pre tranzitných zamestnancov,
- náklady na kľúčových zamestnancov potrebné k odbornému vedeniu tranzitných zamestnancov.

6. Riadenie rizík, prognóza

Popis, ako bude činnosť sociálneho podniku pokračovať po skončení podporného finančného obdobia, ako sa zabezpečí udržateľnosť sociálneho podniku z finančného a prevádzkového hľadiska. Ďalej je potrebné uviesť porovnateľné sledovateľné ukazovatele progresu ako napríklad plánovaný počet zamestnancov pred a po skončení podporného finančného obdobia, plánovaný počet úspešne umiestnených zamestnancov na voľnom trhu práce ako aj konkrétne nástroje pri riadení rizík z nedosiahnutia vyrovnaného hospodárenia

7 Užitočné informácie

Zoznam Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny

Bratislavský kraj

Úrad práce - Bratislava

Adresa:

Vazovova 7/A, 816 16 Bratislava

Telefón:

02/20 443 862

E-mail:

upsvr_ba@upsvar.sk

Úrad práce - Malacký

Adresa:

Záhorácka 2942/60A, 901 01 Malacký

Telefón:

034/2444 101

E-mail:

upsvr_ma@upsvar.sk

Úrad práce - Pezinok

Adresa:

Moyzesova 2, 902 01 Pezinok

Telefón:

033/2443 101

E-mail:

upsvr_pk@upsvar.sk

Trnavský kraj

Úrad práce - Dunajská Streda

Adresa:

Ádorská 41, 929 01 Dunajská Streda

Telefón:

031/2440 101

E-mail:

upsvr_ds@upsvar.sk

Úrad práce - Galanta

Adresa:

Staničná 5, 924 01 Galanta

Telefón:

031/2444 101

E-mail:

upsvr_ga@upsvar.sk

Úrad práce - Senica

Adresa:

Vajanského 17, 905 01 Senica

Telefón:

034/2440 101

E-mail:

upsvr_se@upsvar.sk

Úrad práce - Piešťany

Adresa:

Krajinská cesta 13, 921 28 Piešťany

Telefón:

033/2441 101

E-mail:

upsvr_pn@upsvar.sk

Úrad práce - Trnava

Adresa:

J. Bottu 4, 917 01 Trnava

Telefón:

033/2440 101

E-mail:

upsvr_tt@upsvar.sk

Trenčiansky kraj

Úrad práce - Nové Mesto nad Váhom

Adresa:

Hviezdoslavova 40, 915 01 Nové Mesto nad Váhom

Telefón:

032/2441 101

E-mail:

upsvr_nm@upsvar.sk

Úrad práce - Považská Bystrica

Adresa:

Centrum 13/17, 017 01 Považská Bystrica

Telefón:

042/2440 101

E-mail:

upsvr_pb@upsvar.sk

Úrad práce - Prievidza

Adresa:

Šumperská 1, 971 01 Prievidza

Telefón:

046/2440 101

E-mail:

upsvr_pd@upsvar.sk

Úrad práce - Partizánske

Adresa:

Nám. SNP 151/6, 958 01 Partizánske

Telefón:

038/2442 101

E-mail:

upsvr_pe@upsvar.sk

Úrad práce - Trenčín

Adresa:

Ul. gen. M. R. Štefánika 20, 911 01 Trenčín

Telefón:

032/2440 101

E-mail:

upsvr_tn@upsvar.sk

Nitriansky kraj

Úrad práce - Komárno

Adresa:

Nám. M. R. Štefánika 9, 945 01 Komárno

Telefón:

035/2443 101

E-mail:

upsvr_kn@upsvar.sk

Úrad práce - Levice

Adresa:

L. Štúra 53, 934 03 Levice

Telefón:

036/2440 101

E-mail:

upsvr_lv@upsvar.sk

Úrad práce - Nitra

Adresa:

Štefánikova trieda 88, 949 01 Nitra

Telefón:

037/2440 101

E-mail:

upsvr_nr@upsvar.sk

Úrad práce - Nové Zámky

Adresa:

Kapisztóryho 1, 940 36 Nové Zámky

Telefón:

035/2443 101

E-mail:

upsvr_nz@upsvar.sk

Úrad práce - Topoľčany

Adresa:

Škultétyho 1577/8, 955 61 Topoľčany

Telefón:

038/2440 101

E-mail:

upsvr_to@upsvar.sk

Žilinský kraj

Úrad práce - Čadca

Adresa:

Matičné námestie 1617, 022 01 Čadca

Telefón:

035/2440 101

E-mail:

upsvr_ca@upsvar.sk

Úrad práce - Dolný Kubín

Adresa:

Námestie Slobody 1, 026 01, Dolný Kubín

Telefón:

043/2444 101

E-mail:

upsvr_dk@upsvar.sk

Úrad práce - Liptovský Mikuláš

Adresa:

M.M.Hodžu 30, 031 80, Liptovský Mikuláš

Telefón:

044/2440 101

E-mail:

upsvr_lm@upsvar.sk

Úrad práce - Martin

Adresa:

Novomeského 4, 036 01 Martin

Telefón:

043/2440 101

E-mail:

upsvr_mt@upsvar.sk

Úrad práce - Námestovo

Adresa:

Nám. A. Bernoláka 381/4, 029 01 Námestovo

Telefón:

043/2445 101

E-mail:

upsvr_no@upsvar.gov.sk

Úrad práce - Ružomberok

Adresa:

Námestie slobody č. 9, 034 01 Ružomberok

Telefón:

044/2443 101

E-mail:

upsvr_rk@upsvar.sk

Úrad práce - Žilina**Adresa:**

Hurbanova 16, 010 01 Žilina

Telefón:

041/2440 101

E-mail:

upsvr_za@upsvar.sk

Banskobystrický kraj**Úrad práce - Banská Bystrica****Adresa:**

Zvolenská cesta 27, 974 05 Banská

Bystrica

Telefón:**E-mail:**

upsvr_bb@upsvar.sk

Úrad práce - Banská Štiavnica**Adresa:**

A.T. Sytnianskeho 1180, 969 58 Banská

Štiavnica

Telefón:

045/2444 101

E-mail:

upsvr_bs@upsvar.sk

Úrad práce - Brezno**Adresa:**

Rázusova 40, 977 01 Brezno

Telefón:

048/2442 101

E-mail:

upsvr_br@upsvar.sk

Úrad práce - Lučenec**Adresa:**

F. Lehára 18, 984 01 Lučenec

Telefón:

047/2440 101

E-mail:

upsvr_lc@upsvar.sk

Úrad práce - Revúca**Adresa:**

Gen. Viesta 1103/4, 050 01 Revúca

Telefón:

058/4422012

E-mail:

upsvr_ra@upsvar.sk

Úrad práce - Rimavská Sobota**Adresa:**

Čerenčianska 18, 979 01 Rimavská Sobota

Telefón:

047/2450 101

E-mail:

upsvr_rs@upsvar.sk

Úrad práce - Veľký Krtíš**Adresa:**

Madácha 2, 990 01 Veľký Krtíš

Telefón:

047/2451 101

E-mail:

upsvr_vk@upsvar.sk

Úrad práce - Zvolen**Adresa:**

J. Jiskru 249/6, 960 09 Zvolen

Telefón:

045/2440 101

E-mail:

upsvr_zv@upsvar.sk

Košický kraj**Úrad práce - Košice****Adresa:**

Staničné námestie 9, 040 01 Košice

Telefón:

055/2440 101

E-mail:

upsvr_ke@upsvar.sk

Úrad práce - Michalovce**Adresa:**

Salezianov 1, 071 01 Michalovce

Telefón:

056/2440 101

E-mail:

upsvr_mi@upsvar.sk

Úrad práce - Rožňava**Adresa:**

Šafáriková 112, 048 01 Rožňava

Telefón:

058/2440 101

E-mail:

upsvr_rv@upsvar.sk

Úrad práce - Spišská Nová Ves

Adresa:

Odborárov 53, 052 21 Spišská Nová ves

Telefón:

053/2440 101

E-mail:

upsvr_sn@upsvar.sk

Úrad práce - Trebišov

Adresa:

J. Záborského 8, 075 01 Trebišov

Telefón:

056/2446 101

E-mail:

upsvr_tv@upsvar.sk

Prešovský kraj

Úrad práce - Bardejov

Adresa:

Dlhý Rad 16-17, 085 01 Bardejov

Telefón:

054/2440 101

E-mail:

upsvr_bj@upsvar.sk

Úrad práce - Humenné

Adresa:

Kukorelliho 1, 066 70 Humenné

Telefón:

057/2440 101

E-mail:

upsvr_he@upsvar.sk

Úrad práce - Kežmarok

Adresa:

Dr. Alexandra 61, 060 01 Kežmarok

Telefón:

052/2442 124

E-mail:

upsvr_kk@upsvar.sk

Úrad práce - Poprad

Adresa:

Nábrežie Jána Pavla II. 439/16, 058 01

Poprad

Telefón:

052/2440 101

E-mail:

upsvarpp@upsvar.sk

Úrad práce - Prešov

Adresa:

Slovenská 87, 080 28 Prešov

Telefón:

051/2440 101

E-mail:

upsvr_po@upsvar.sk

Úrad práce - Stará Ľubovňa

Adresa:

Farbiarska 57, 064 01 Stará Ľubovňa

Telefón:

052/2446 101

E-mail:

upsvr_sl@upsvar.sk

Úrad práce - Stropkov

Adresa:

Hlavná 26, 091 01 Stropkov

Telefón:

054/2444 101

E-mail:

upsvr_sp@upsvar.sk

Úrad práce - Vranov nad Topľou

Adresa:

Nám. Slobody 5, 093 22 Vranov nad

Topľou

Telefón:

057/2445 101

E-mail:

upsvr_vt@upsvar.sk

Ročný výkaz o plnení povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím za rok

Výkaz predkladá zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a je povinný zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím podľa § 63 ods. 1 písm. d/ zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Podľa § 63 ods. 5 zamestnávateľ preukazuje plnenie povinného podielu na celkovom počte svojich zamestnancov.

Adresa ÚPSVaR :

Názov a adresa zamestnávateľa

Číslo variabilného symbolu = IČO zamestnávateľa

(toto číslo sa uvádza tiež na príkaze na úhradu odvodu za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím)

IČO

SK NACE

(prevažujúca činnosť)

Číslo účtu peňažného ústavu

A - Stav v zmysle § 63 zákona o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. (ďalej len „zákon“)

1. *Priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách za kalendárny rok A1
2. Počet zamestnancov, ktorí plnia úlohy zamestnávateľa v zahraničí A2
3. Počet zamestnancov so zdravotným postihnutím za kalendárny rok (3,2 % z A1) A3

B - Skutočný stav

1. Počet zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorých pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je vyšší ako 40% a nižší alebo sa rovná 70 % B1
2. Počet zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorých pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je vyšší ako 70 % (B2 x 3) B2
3. Počet zamestnancov so zdravotným postihnutím spolu (B1 + B2) B3

C - **Plnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím zadaním zákazky v zmysle ust. § 64 a odoberaním výrobkov alebo služieb v zmysle ust. § 64a zákona

1. Suma (Celková uhradená cena za odobraté výrobky alebo služby) 1 občan so ZP = 0,8 násobok celkovej ceny práce*** C1
2. Suma (Celková uhradená cena zadanej zákazky) 1 občan so ZP = 0,8 násobok celkovej ceny práce C2
3. Počet započítaných občanov so ZP (C1 + C2/ 0,8 násobok celkovej ceny práce) C3

D - Rozdiel (A-B-C)

1. Chýbajúci počet zamestnancov so zdravotným postihnutím (A3 – B3 – C3)

E - Celkový odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so ZP

1. Odvod za občanov so zdravotným postihnutím spolu v sume € 1 občan so ZP = 0,9 násobok celkovej ceny práce

Dátum úhrady ****

na číslo účtu úradu PSVR:
špecifický symbol:*****
konštantný symbol:

..... /8180
6509
0058

Meno a priezvisko zodpovednej osoby:

Odtlačok pečiatky a podpis štatutárneho zástupcu:

Telefónne číslo:

E-mail:

PO, FO, chránená dielňa, chránené pracovisko:

názov, sídlo

zastúpená(é) štatutárnym zástupcom

dátum narodenia (pri FO).....IČO

bankové spojenieč. účtuSK NACE

v y d á v a za kalendárny rok

POTVRDENIE PRE ZAMESTNÁVATEĽA*

.....

(názov a sídlo zamestnávateľa)

zastúpený štatutárnym zástupcomIČO

bankové spojenieč. účtuSK NACE

Počet občanov so zdravotným postihnutím, ktorí zákazku realizovali/podielali sa na výrobe odobratých výrobkov, alebo poskytovaní odobratých služieb.....

1. Celková uhradená cena za odobraté výrobky, alebo služby**.....€
2. Celková uhradená cena zadanej zákazky**.....€

Zamestnávateľ, ktorý uvedie nepravdivý údaj v čestnom vyhlásení pred orgánom štátnej správy, dopustí sa priestupku proti poriadku v správe, konkrétne priestupku vyskytujúceho sa na viacerých úsekoch správy podľa § 21 ods. 1 písm. f) zákona č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov.

V dňa

.....
pečiatka a podpis štatutárneho zástupcu

K potvrdeniu zamestnávateľ doloží:

1. fotokópiu dokladu o zadaní zákazky, fotokópiu dokladu o odobratí výrobkov alebo služieb (objednávka, zmluva)
2. fotokópiu dokladu o zaplatení zákazky (faktúra, výpis z účtu o platbe, príjmový a výdavkový pokladničný doklad)

Upozornenie: zadanie a realizácia zákazky a odoberanie výrobkov, alebo služieb musí byť vykonané v kalendárnom roku za ktorý sa náhradné plnenie uskutočňuje, faktúru za zrealizované náhradné plnenie možno uhradiť aj v nasledujúcom kalendárnom roku.

* O zadaní a realizácii zákazky podľa § 64 zákona a odoberaní výrobkov alebo služieb podľa § 64a zákona.

** Zamestnávateľ, ktorý nie je platiteľom dane z pridanej hodnoty, započítava do ceny zákazky, alebo do sumy platieb za odobraté výrobky alebo služby aj daň z pridanej hodnoty. Zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane z pridanej hodnoty, nezapočítava do ceny zákazky, alebo do sumy platieb za odobraté výrobky alebo služby daň z pridanej hodnoty vo výške, v akej mu vznikne nárok na jej odpočítanie podľa zákona č. 222/2004 o dani z pridanej hodnoty v znení neskorších predpisov.

Zoznam použitej literatúry a zdrojov:

Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákonník práce 311/2001 Z.z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 601/2003 Z.z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 513/1991 Z.z. Obchodný zákonník a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Nariadenie Komisie (ES) č. 70/2001 z 12 januára 2001 o použití článkov 87 a 88 zmluvy ES na štátnu pomoc malým a stredným podnikom

www.upsvar.sk

www.employment.gov.sk

www.statistics.sk

Podnikanie a zamestnanie na Slovensku (3)

Služby zamestnanosti

© **Komapol, s. r. o.**, Bratislava 2010

ISBN 978-80-969121-9-3

Grafická úprava, tlač AEPRESS, s.r.o.