

Podmienky oprávnenosti skupín výdavkov

Oprávnené výdavky v nižšie uvedených skupinách výdavkov musia spĺňať pravidlá hospodárnosti, efektívnosti, účelnosti a účinnosti, byť súčasťou schváleného rozpočtu projektu, byť zahrnuté v zmluve o NFP a v súlade s podmienkami vyzvania a zároveň musia zohľadňovať obvyklé ceny v danom mieste a čase.

352 – Poskytovanie dotácií, príspevkov voči tretím osobám

Poskytovanie príspevkov podľa § 54 ods. 1 písm. a) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v platnom znení a to vo výškach a po dobu stanovených podľa tohto zákona:

Za umiestnenie na trhu práce sa považuje uzatvorenie pracovného pomeru s UoZ na dobu minimálne 6 mesiacov, resp. na neurčitý čas v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času, pričom finančné príspevky sa poskytujú mesačne najviac počas 9 mesiacov. V zmysle dohody o poskytnutí finančných príspevkov uzatvorenej medzi úradom a zamestnávateľom sa dohodnutá výška finančných príspevkov po celú dobu trvania záväzku počas realizácie projektu nebude meniť.

Po umiestnení na trhu práce bude mentorovaný zamestnanec vykonávať mentorované zapracovanie a prax u zamestnávateľa za účelom získavania alebo zvyšovania a prehľbovania odborných zručností, vedomostí, praktických a teoretických skúseností, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania mentorovaného zamestnanca formou mentorovaného zapracovania a praxe..

Charakteristika podporovaného pracovného miesta:

Pracovný pomer na plný alebo polovičný pracovný úväzok

- na určitú dobu, minimálne 6 mesiacov, resp.
- na neurčitý čas s podmienkou zamestnávania po dobu minimálne 6 mesiacov.

Za **vytvorenie** pracovného miesta zamestnávateľom na účely mentorovaného zapracovania a praxe sa považuje **zvýšenie počtu pracovných miest**, ktoré predstavuje v priemere za 6, 7, 8, 9 mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím **celkový nárast** počtu jeho zamestnancov (podľa počtu mesiacov podporovania pracovného miesta). **Ak nedošlo k zvýšeniu** počtu pracovných miest podľa predchádzajúcej vety, zamestnávateľ **je povinný preukázať, že k tomuto zvýšeniu nedošlo v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti** podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v platnom znení.

Ak zamestnávateľ v priebehu 6, 7, 8, 9 mesiacov (podľa počtu mesiacov podporovania pracovného miesta) **od vytvorenia pracovných miest** na účely mentorovaného zapracovania a praxe zrušil **akékoľvek** pracovné miesto **pre nadbytočnosť**, (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v platnom znení) je povinný **vrátiť** úradu **poskytnuté finančné príspevky za počet zrušených miest, vo výške najnižšie poskytnutých finančných príspevkov súhrnne** (pozostávajúcich z príspevku na mentorovanie, z príspevku na úhradu časti CCP mentorovaného zamestnanca

a z príspevku na úhradu časti nevyhnutných nákladov súvisiacich s mentorovaným zapracovaním a praxou) **na dohodnuté pracovné miesto**, a to najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti.

V prípade **predčasného skončenia mentorovaného zapracovania a praxe sa pracovné miesto vytvorené na tento účel nepreobsadzuje a zaniká. V prípade predčasného skončenia** mentorovaného zapracovania a praxe **zamestnávateľ nie je povinný vrátiť poskytnuté finančné prostriedky, ani ich alikvotnú časť. K predčasnému skončeniu** mentorovaného zapracovania a praxe dochádza len výnimočne, a to zo strany UoZ najmä v prípadoch: dlhodobá pracovná neschopnosť; nástup do iného zamestnania; odchod do zahraničia; presťahovanie sa do miesta bydliska mimo oprávneného územia projektu; výpoveď zo strany UoZ bez udania dôvodu; ukončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe.

Vzhľadom na to, že ide o projekt zameraný na mentorované zapracovanie a získanie praxe mladých ľudí, je tento projekt špecifický tým, že zamestnávateľ vytvorí pracovné miesto v stanovenom rozsahu mentorovaného zapracovania a praxe pre konkrétného UoZ. Takéto pracovné miesto nie je možné preobsadiť pri predčasnom ukončení mentorovaného zapracovania a praxe, keďže v takomto prípade nie je možné dodržať stanovený rozsah mentorovaného zapracovania a praxe pre nového zamestnanca, ktorým by bolo pracovné miesto preobsadené.

Zamestnávateľ **nemôže dočasne prideliť** mentorovaného zamestnanca, z pracovného miesta na ktorom vykonáva mentorované zapracovanie a prax a na ktoré sa mu v zmysle dohody poskytujú finančné príspevky na mentorované zapracovanie a prax, **na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi** v zmysle § 58 Zákonníka práce. Ak tak z prevádzkových alebo iných dôvodov urobí, je **povinný bez vyzvania vrátiť** úradu **finančné prostriedky**, poskytnuté na zamestnávanie tohto zamestnanca, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa dočasného pridelenia.

Pracovné miesto vytvorené zamestnávateľom za účelom mentorovaného zapracovania a praxe nemôže byť obsadené UoZ, ktorého posledným zamestnávateľom 6, 7, 8, 9 mesiacov (podľa počtu mesiacov podporovania pracovného miesta) **pred podaním žiadosti o poskytnutie finančných príspevkov** na mentorované zapracovanie a prax bol zamestnávateľ, ktorý žiada o finančné príspevky na mentorované zapracovanie a prax **s výnimkou UoZ**, ktorý u zamestnávateľa pracoval na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa § 223/225 Zákonníka práce v platnom znení *(ale nie v tej istej činnosti na ktorú chce vytvoriť pracovné miesto za účelom mentorovaného zapracovania a praxe)* alebo **UoZ**, ktorý u žiadateľa pracoval na základe finančných príspevkov v rámci iného nástroja aktívneho opatrenia na trhu práce podľa zákona o službách zamestnanosti v platnom znení.

Finančné príspevky na mentorované zapracovanie a prax sa poskytnú zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru UoZ z oprávnenej cieľovej skupiny v rozsahu **ustanoveného týždenného pracovného času alebo v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času na dobu minimálne 6 mesiacov**, resp. na dobu neurčitú, pričom finančné príspevky sa poskytujú mesačne **najviac počas 9 mesiacov**.

Dĺžka mentorovaného zapracovania bude trvať minimálne prvé 3 mesiace a maximálne 6 mesiacov v závislosti od počtu mesiacov podporovania pracovného miesta. V rámci mentoringu bude 1 mentor zabezpečovať mentoring pre 1 – 3 mentorovaných zamestnancov, pričom rozsah pracovného úväzku mentora musí byť minimálne taký istý, aký je rozsah pracovného úväzku mentorovaného zamestnanca. V prípade potreby môže byť mentorovaný zamestnanec vedený aj viacerými mentormi, ale nie súčasne, pričom zamestnávateľ predkladá mesačne žiadosť o úhradu platby

jednorazového príspevku na mentorovanie za každého mentora osobitne, a nie po ukončení celého obdobia mentorovania.

Príspevok na mentorovanie sa mentorovi uhrádza na základe predloženej mesačnej evidencie mentorovania (nie dní) a kráti sa len v prípade, ak mentor alebo mentorovaný zamestnanec nevykonával svoju činnosť celý mesiac. Keďže povinnosťou zamestnávateľa je **zabezpečiť** mentorovanie od vzniku pracovného pomeru mentorovaného zamestnanca **počas celého mentorovaného zapracovania**, tak v prípade, že mentor prestane vykonávať mentorovanie niektorý deň **v mesiaci** a na jeho miesto hneď musí nastúpiť iný mentor – to znamená, že ani jeden z mentorov neodpracuje daný mesiac celý, tak v takom prípade sa príspevok alikvotne vypláca medzi oboch mentorov.

Žiadateľ, ktorý nemá zamestnanca, môže zabezpečovať mentoring sám, maximálne však pre dvoch mentorovaných zamestnancov, ktorých prijme na pracovné miesta vytvorené za účelom mentorovaného zapracovania a praxe. Ak má žiadateľ zamestnanca, môže robiť mentora sám len v takom prípade, že chce mentorovaného zamestnanca na pracovnú pozíciu, ktorá je z hľadiska odbornosti nezastupiteľná jeho zamestnancom.

Po ukončení mentorovaného zapracovania, bude nasledovať obdobie praxe, počas ktorej si budú zamestnanci prehlbovať dovtedy získané praktické zručnosti, vedomosti, skúsenosti a postupy potrebné pre výkon konkrétneho povolania. Prax bude vždy trvať 3 mesiace bez ohľadu na dobu mentorovaného zapracovania. Zároveň bude musieť byť splnená podmienka zamestnania minimálne 6 mesiacov. To znamená, že ak vytvorené pracovné miesto bude podporované:

- 9 mesiacov, z toho bude mentorované zapracovanie - 6 mesiacov, prax - 3 mesiace,
- 8 mesiacov, z toho bude mentorované zapracovanie - 5 mesiacov, prax - 3 mesiace,
- 7 mesiacov, z toho bude mentorované zapracovanie - 4 mesiace, prax - 3 mesiace,
- 6 mesiacov, z toho bude mentorované zapracovanie - 3 mesiace, prax - 3 mesiace.

V období **mentorovaného zapracovania a praxe** budú mentorovaní zamestnanci **hodnotení zamestnávateľom**, pričom hodnotenie mentorovaných zamestnancov zamestnávateľom môže byť najskôr po 3 mesiacoch mentorovaného zapracovania a **výstupom tohto hodnotenia je osvedčenie o absolvovaní mentorovaného zapracovania a praxe**, ktoré je zamestnávateľ povinný dať v čase ukončenia mentorovaného zapracovania a praxe mentorovanému zamestnancovi.

V období mentorovaného zapracovania a praxe, najneskôr jeden mesiac pred ukončením mentorovaného zapracovania a praxe, aj **mentorovaní zamestnanci hodnotia** mentorované zapracovanie a prax vo formulári **podkladu pre zhodnotenie mentorovaného zapracovania a praxe** na základe ktorého vypracujú **záverečné zhodnotenie mentorovaného zapracovania a praxe**, a predložia zamestnávateľovi v čase ukončenia mentorovaného zapracovania a praxe.

Kópie osvedčenia o absolvovaní mentorovaného zapracovania a praxe každého mentorovaného zamestnanca, hodnotenie mentorovaného zamestnanca zamestnávateľom, ako i záverečné zhodnotenie mentorovaného zapracovania a praxe každým mentorovaným zamestnancom na základe podkladu pre zhodnotenie mentorovaného zapracovania a praxe, zamestnávateľ **doručí na príslušný úrad najneskôr do 30 kalendárnych dní po uplynutí 6,7,8,9 mesiacov** (podľa počtu mesiacov podporovania pracovného miesta) od nástupu UoZ na mentorované

zapracovanie a prax, pričom **originál** osvedčenia o absolvovanom zapracovaní a praxi a hodnotenie mentorovaného zamestnanca odovzdá mentorovanému zamestnancovi.

Do projektu nemôžu byť zaradení UoZ, ktorí boli podporení v rámci národného projektu „Praxou k zamestnaniu“.

Do projektu môžu byť zaradení UoZ len raz, bez možnosti opakovaného zaradenia.

Oprávnené výdavky

- *Finančný príspevok na mentorovanie*
 - 1 mentorovaný zamestnanec/ 1 mesiac (t.j. 12,5 % z minimálnej celkovej ceny práce (ďalej len „CCP“) na rok 2019*,
- poskytovanie - mesačne pre každého mentora počas mentorovania, t.j. najviac počas 6 mesiacov.

- *Finančný príspevok na úhradu časti CCP zamestnanca, ktorý bol prijatý do pracovného pomeru na mentorované zapracovanie a prax*
 - vo výške najviac 95 % CCP zamestnanca, najviac vo výške minimálnej CCP na rok 2019*,
 - vo výške najviac 95% CCP zamestnanca, najviac vo výške ½ minimálnej CCP na rok 2019*, ,
 - poskytovanie – mesačne počas mentorovaného zapracovania a praxe, t. j. najviac počas 9 mesiacov.

- *Finančný príspevok na úhradu časti nevyhnutných nákladov súvisiacich s mentorovaným zapracovaním a praxou*
 - napr. za osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovné pomôcky, pracovné náradie (t. j. 5 % z CCP na rok 2019* vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za 1 – 3 štvrtrok 2018),
 - poskytovanie - 1 x počas mentorovaného zapracovania + 1 x počas praxe.

* Výška finančných príspevkov bude v priebehu implementácie projektu upravovaná v závislosti od valorizácie minimálnej mzdy a priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok, ktorý predchádza roku, v ktorom sa finančné príspevky budú poskytovať.

Deliaca línia medzi NP Praxou k zamestnaniu a predmetným NP:

Deliaca línia bude vymedzená dátumom záväzkovania finančných prostriedkov na dohody v rámci NP Praxou k zamestnaniu, čím sa vylúči duplicita aktivít, osôb a výdavkov. Po ukončení záväzkovania už nebude možné uzatvárať nové dohody, bude prebiehať len dofinancovanie vytvorených záväzkov.

901 – Paušálna sadzba na nepriame výdavky

Uplatnenie nepriamych výdavkov na základe metodiky s názvom „Paušálna sadzba na nepriame výdavky v rámci národných projektov zameraných na aktívne opatrenie na trhu práce“ (ďalej len „metodika“) sa aplikuje výlučne v národných projektoch realizovaných Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré sú zamerané na aktívne opatrenia na trhu práce, a ktorým to vyzvanie umožní. V prípade, ak sa v národných projektoch kombinujú aktivity na aktívne opatrenia na trhu práce s inými aktivitami, tak vykazovanie nepriamych oprávnených výdavkov podľa tejto metodiky nie je prípustné. Paušálna sadzba na nepriame výdavky je stanovená vo výške 4 %.