NÁRODNÁ RADA
OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM
POSTIHNUTÍM V SR

Ing. Milan Měchura

CHCETE SA ZAMESTNAŤ?

Príručka pre občanov so zdravotným postihnutím

Ing. Milan Měchura

Chcete sa zamestnať?

Príručka pre občanov so zdravotným postihnutím

Bratislava 2006

Táto brožúra bola vydaná v rámci projektu PHARE „Rovnosť príležitostí občanov so zdravotným postihnutím a sociálne partnerstvá pre monitoring a odstraňovanie diskriminačných fenoménov na trhu práce“. Tento dokument bol vytvorený s finančnou pomocou Európskej únie. Názory v ňom vyjadrené sú výlučne názormi spracovateľov brožúry a nevyjadrujú žiadnym spôsobom oficiálny názor Európskej únie.

Realizátor projektu:
Národná rada občanov so zdravotným postihnutím v SR

Spracoval:

Ing. Milan Měchura

Na brožúre ďalej spolupracovali:

Mgr. Margita Jansová
PhDr. Matilda Križanová
Mgr. Iveta Mišová
Ing. Monika Vrábľová

Redakčná úprava: Ing. Alica Suchá

Náklad: 750 kusov

Tlač: Semisoft, s.r.o., Bratislava

ISBN 80-969532-3-0

OBSAH

Predslov 7
Úvod 11
1. Občan so zdravotným postihnutím 13
2. Uchádzač o zamestnanie 14
3. Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie 14
4. Pôsobnosť úradu práce v súvislosti so starostlivosťou o občanov so zdravotným postihnutím 15
5. Sprostredkovanie zamestnania 16
6. Zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie 16
7. Povinnosti uchádzača o zamestnanie 18
8. Poskytovanie poradenstva úradmi práce 21
9. Agentúra podporovaného zamestnávania 24
10 Vzdelávanie a príprava pre trh práce 25
11. Príspevky na aktívnu politiku trhu práce 27
11a. Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie 28
11b. Príspevok na aktivačnú činnosť 29
11c$_1$. Chránená dielňa a chránené pracovisko 29
11c$_2$. Príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska 30

11d. Príspevok na prevádzkovanie samostatnej zárobkovej činnosti občanom so zdravotným postihnutím 31
11e. Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne 35
11f. Príspevok na činnosť pracovného asistenta 37
12. Kumulácia poskytnutých príspevkov 39
13. Právny nárok a splnenie podmienok na príspevky 40
14. Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím 41
15. Zvýhodnenia pre zamestnancov, zamestnávateľov a samostatne zárobkovo činné osoby pri platení odvodov do poistných fondov 42
16. Ochrana zamestnancov so zdravotným postihnutím 44
17. Koncept štrukturovaného životopisu 45
Prílohy 50
Použitá literatúra 55

Poznámky:

Občanom so zdravotným postihnutím sa rozumie invalidný občan s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % a ďalej občania uvedení v kap. 1.

Úradom sa v celom texte rozumie úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

Zákonom sa v celom texte rozumie zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti

V texte sú použité v nevyhnutnom rozsahu z dôvodu prehľadnosti odkazy na tieto § zákona o službách zamestnanosti:

- § 43 zákona: Odborné poradenské služby
- § 46 zákona: Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie
- § 50 zákona: Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie
- § 51 zákona: Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe
- § 52 zákona: Príspevok na aktivačnú činnosť
- § 55 zákona: Chránená dielňa a chránené pracovisko
- § 56 zákona: Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie
- § 57 zákona: Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti
- § 59 zákona: Príspevok na činnosť pracovného asistenta
- § 60 zákona: Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov
- § 63 zákona: Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím

PREDSLOV

Hlavným strategickým zámerom Slovenskej republiky v oblasti zamestnanosti je napĺňanie Lisabonskej stratégie prijatej Európskou úniou. Jedným z prvých krokov bol vo februári 2004 uvedený do platnosti Zákon o službách zamestnanosti, ktorý vytvoril rámec pre poskytovanie adresnejších a individuálne zameraných služieb zamestnanosti.

Legislatíva priniesla aj možnosti na zlepšenie implementácie politiky zamestnanosti voči:

- občanom s ťažkým zdravotným postihnutím • občanom so zdravotným postihnutím • dlhodobo nezamestnaným
- ženám s ťažkým zdravotným postihnutím, resp. zdravotným postihnutím • absolventom škôl so zdravotným postihnutím

Vláda SR sa schválením Spoločného memoranda o inklúzii prihlásila k spoločnému boju proti chudobe a plneniu cieľov Európskej únie, ktoré boli prijaté v Nice a aktualizované v Kodani. Strategický rámec pre národné akčné plány inklúzie a boja proti diskriminácii na trhu práce vytvoril nasledovné ciele:

- ❒ uľahčiť účasť na zamestnanosti a prístup k zdrojom, právam, tovarom a službám,
- ❒ predchádzať rizikám sociálneho vylúčenia,
- ❒ pomôcť najzraniteľnejším skupinám občanov,
- ❒ mobilizovať všetky relevantné subjekty.

Napriek týmto snahám celková miera zamestnanosti aj nezamestnanosti ohrozených sociálnych skupín ostáva horšia v porovnaní s krajinami EÚ 15.

Pozitívnym signálom je popredné umiestnenie Slovenska v rámci Európskej únie pri sledovaní záujmu a hlavne účasti na celoživotnom vzdelávaní občanov. Naše aktivity a poznatky z praxe potvrdzujú, že to platí aj u občanov so zdravotným postihnutím.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že princíp antidiskriminácie na trhu práce je v slovenskej legislatíve uplatňovaný, prax je však iná - situácia v zamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím sa zlepšuje len veľmi pomaly.

Otázka, prečo je to tak, a ako samotní občania so zdravotným postihnutím môžu prispieť k zlepšeniu situácie, nás viedla k vypracovaniu projektu financovaného zo zdrojov PHARE.

Prax, verejne prístupné štúdie, ale aj štúdie realizované ako súčasť nášho projektu, potvrdzujú, že úroveň informovanosti hlavných účastníkov procesu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím o jestvujúcich, aktuálnych legislatívnych možnostiach, motivačných stimuloch, príspevkoch, výhodách a iných pravidlách pre oblasť zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím je na veľmi nízkej úrovni. Pre mnohých občanov so zdravotným postihnutím je nedostatočný prístup k potrebným informáciám.

Tieto skutočnosti boli pre nás motiváciou pri príprave informačnej brožúrky, ktorá sa Vám dostala do rúk. Našim cieľom bolo podať informácie prístupnou formou a zároveň aj odkázať: **Dôverujte sami sebe, svojim schopnostiam, rozvíjajte svoju kvalifikáciu. Samozrejme, pokiaľ Vám to zdravotný stav umožní. Vaša dôvera vo vlastné schopnosti je jedných z dôležitých predpokladov pre úspech pri hľadaní pracovného uplatnenia.**

O tom, aké sú Vaše skúsenosti a poznatky z praxe, či už dobré alebo zlé, návrhy, pripomienky, ale aj požiadavky na ďalšie informácie, ktoré by Vám mohli pomôcť, píšte na adresu:

Národná rada občanov so zdravotným postihnutím v SR
Žabotova 2, 811 04 Bratislava
Telefón, fax: 02/5249 1325
E-mail: sekretariat@nrozp.sk
www.nrozp.sk

Za to, že sa s nami podelíte so svojimi starosťami, ale aj radosťami pri hľadaní uplatnenia v práci, ale aj za dobré príklady prístupu zamestnávateľov, vopred spoločne ďakujú

Manažér projektu:
Anna Rehákova a kolektív realizátorov projektu

ÚVOD

Zrejme nikto nepochybuje o význame práce, osobitne platenej práce, pre život človeka. Mať prácu, zamestnanie je, podľa Wallisa Goelena (2005) z DG pre zamestnanosť, sociálne veci a rovnosť príležitostí Európskej komisie "... najlepší spôsob integrácie do spoločnosti; práca dáva človeku status, dôstojnosť, zamestnancovi so zdravotným postihnutím umožňuje žiť naplno a nezávisle s primeraným príjmom" [1]. Zamestnanie otvára cestu k nezávislosti. Prostredníctvom zamestnania získajú občania so zdravotným po-stihnutím určitý príjem, z ktorého si môžu hradiť životné náklady.

Každý človek je nútený riešiť počas svojho života mnohé problémy súvisiace nielen s jeho osobným životom, ale aj s jeho pracovným uplatnením v spoločnosti. Tak zdravý, ako aj zdravotne postihnutý jedinec potrebuje na ich riešenie množstvo síl a niekedy sa nezaobíde bez pomoci svojho okolia.

Vo všeobecnosti zdravotne postihnutí ľudia tvoria mimoriadne ohrozenú a znevýhodnenú skupinu na trhu práce. Po roku 1989 sa problém nezamestnanosti nevyhol ani občanom so zdravotným postihnutím. Aj ich zastihli dôsledky trhového hospodárstva a už nie je samozrejmosťou, aby občania so zdravotným postihnutím mali zamestnanie. K zdravotnému postihnutiu pribudli ďalšie faktory, ktoré sťažujú ich uplatnenie na trhu práce.

Podľa štatistiky ústredia práce bolo koncom roku 2005 v evidencii úradov práce 14 469 uchádzačov o zamestnanie so zdra-

votným postihnutím, čo predstavuje 4,3 % celkového počtu nezamestnaných. Nemáme ale k dispozícii štatistické údaje o počte týchto osôb podľa druhu zdravotného postihnutia. Tento údaj nezahŕňa osoby, ktoré z rôznych dôvodov nie sú v evidencii úradov práce napriek tomu, že zamestnanie hľadajú. Z dostupných údajov tiež vyplýva, že špecifická nezamestnanosť osôb so zdravotným postihnutím je podstatne vyššia, ako osôb bez zdravotného postihnutia. Medzi občanmi so zdravotným postihnutím bol v roku 2002 nezamestnaný približne každý tretí, zatiaľ čo medzi nezamestnanými bez zdravotného postihnutia len približne každý piaty[1)]. Ide však len o priemerné číslo, čím ťažšie zdravotné postihnutie, tým väčšia miera špecifickej nezamestnanosti.

Príručka je úzko zameraná na problematiku zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, problematika iných skupín nezamestnaných osôb sa v nej nerieši. Je určená zdravotne postihnutým občanom, ktorí našli v sebe odvahu riešiť svoju nepriaznivú sociálnu situáciu. Nájdu v nej odpoveď na otázky, kto sa pre potreby zamestnanosti považuje za občana so zdravotným postihnutím, prečo je dobré zaevidovať sa na úrade práce ako uchádzač o zamestnanie, s čím musia počítať po prihlásení sa do tejto evidencie, aké podporné nástroje pre ich zamestnávanie pozná súčasná legislatíva, kto im pri hľadaní zamestnania môže pomôcť, a pod.

Príručka vychádza z právneho stavu platného k 1. 7. 2006.

1. Občan so zdravotným postihnutím
(§ 9 ods. 1 písm. a), § 72, § 72b zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti)

Občanom so zdravotným postihnutím je občan uznaný za invalidného občana podľa § 71 zákona č. 461/2003 o sociálnom poistení. Občan je invalidný, ak pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.

V zmysle prechodných ustanovení zákona sa za občana so zdravotným postihnutím považuje aj občan uznaný za občana so zmenenou pracovnou schopnosťou a občan uznaný za občana so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím, a to do vydania rozhodnutia Sociálnej poisťovne o trvaní invalidity; pred 1. januárom 2004 sa do dosiahnutia veku určeného pre nárok na starobný dôchodok považoval za občana so zmenenou pracovnou schopnosťou (ďalej ZPS) občan uznaný za čiastočne invalidného a za občana so ZPS s ŤZP občan uznaný za invalidného, ktorý bol schopný vykonávať sústavné zamestnanie len za celkom mimoriadnych podmienok.

Doplňujúcimi ustanoveniami sa umožňuje, aby na prechodné obdobie boli za občana so zdravotným postihnutím považovaní aj tí občania, ktorí po preskúmaní invalidity už nie sú invalidnými občanmi a občania, ktorí dosiahli pred 1. januárom 2004 vek 57 rokov u žien a 60 rokov u mužov, v ich prípade už nebude skúmané trvanie invalidity a ich poberaný invalidný dôchodok sa považuje za starobný dôchodok.

Občan so zdravotným postihnutím preukazuje invaliditu a percentuálnu mieru poklesu svojej schopnosti vykonávať zárobkovú

činnosť z dôvodu telesnej poruchy, zmyslovej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania rozhodnutím Sociálnej poisťovne, alebo posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia.

2. Uchádzač o zamestnanie
(§ 6 zákona)

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. Počas zaradenia do evidencie občan nesmie byť zamestnaný a nesmie vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť, pričom povolené je vykonávanie zárobkovej činnosti na základe dohody maximálne 64 hodín mesačne a zárobok z takejto činnosti môže dosiahnuť maximálne 3 200 Sk mesačne.

Od uchádzača o zamestnanie sa očakáva, že chce pracovať a hľadá prácu. Nepostačuje napr. pre splnenie nároku na poskytnutie príspevku na úhradu nákladov spojených s rekvalifikáciou prihlásiť sa na úrade a pasívne čakať, kým neubehne obdobie stanovené na jeho poskytnutie. Príspevky poskytujú úrady až následne, keď sa preukáže, že nie je možné uchádzača umiestniť na voľné pracovné miesto.

3. Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie
(§ 8 zákona)

Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie je, okrem iného, uchádzač o zamestnanie, ktorý je:

a) občan so zdravotným postihnutím,
b) občan, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 %,
c) občan, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občanom so zdravotným postihnutím.

4. Pôsobnosť úradu práce v súvislosti so starostlivosťou o občanov so zdravotným postihnutím
(§ 13 zákona)

Uchádzačom o zamestnanie so zdravotným postihnutím poskytujú úrady, okrem iných, tieto služby:
- sprostredkúvajú vhodné zamestnanie; vhodné zamestnanie je zamestnanie, ktoré prihliada na zdravotný stav občana, na jeho kvalifikáciu, odborné zručnosti, alebo druh doteraz vykonávanej práce,
- poskytujú informačné a poradenské služby,
- poskytujú odborné poradenské služby,
- uhrádzajú náklady na rekvalifikáciu,
- poskytujú príspevky na vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti,
- poskytujú zamestnávateľom príspevky na podporu ich zamestnávania,
- rozhodujú o udelení predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľovi na skončenie pracovného pomeru výpoveďou zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím.

5. Sprostredkovanie zamestnania
(§ 32 zákona)

Sprostredkovanie zamestnania je činnosť zameraná na:

a) vyhľadávanie pracovného miesta a ponuka vhodného zamestnania uchádzačovi o zamestnanie a
b) vyhľadávanie a ponuka vhodných zamestnancov zamestnávateľovi.

Sprostredkovanie zamestnania zabezpečujú, okrem úradov práce, aj pracovné agentúry a agentúry podporovaného zamestnávania.

Občan sa uchádza o sprostredkovanie zamestnania na úrade, v ktorého územnom obvode má trvalý pobyt. Na sprostredkovanie konkrétneho pracovného miesta nie je právny nárok.

6. Zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie
(§ 33 zákona)

Prvým krokom je návšteva úradu práce a požiadanie o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Žiadosť sa predkladá osobne na tlačive, ktoré občan obdrží na úrade.

Prečo je dobré sa zaevidovať na úrade ako uchádzač o zamestnanie?

– Pokiaľ nebudú občania so zdravotným postihnutím, ktorí chcú pracovať, na úrade evidovaní, pre úrady a ústredie fakticky

neexistujú a ústredie nebude mať dôvod vyhľadávať a navrhovať nové formy na podporu ich zamestnávania.
- Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť možno získať až po určitom čase od zaradenia do evidencie.
- Občania získajú prístup k poradenským službám v poradensko-informačných centrách na úradoch práce, ďalej
- získajú možnosť zúčastniť sa rekvalifikačných kurzov.
- Zamestnávatelia môžu získať niektoré vybrané príspevky len v prípade, ak zamestnajú občana so zdravotným postihnutím zaevidovaného na úrade.

Žiadateľ by už mal mať pri prvej návšteve úradu určitú predstavu, čo od úradu očakáva (ponúknutie pracovného miesta, rekvalifikáciu a pod.). Na úrade je potrebné predložiť najmä tieto doklady:
- občiansky preukaz,
- doklady o dosiahnutom vzdelaní,
- doklady preukazujúce invaliditu (percentuálny pokles miery schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť) občana,
- doklady o skončení posledného zamestnania.

Evidencia uchádzačov o zamestnanie obsahuje, okrem iného, meno a priezvisko, dátum narodenia, štátnu príslušnosť, adresu trvalého pobytu uchádzača o zamestnanie, údaje o jeho kvalifikácii, odborných zručnostiach, o druhu doteraz vykonávanej práce, informácie o jeho záujme o určité zamestnania, údaje o jeho osobných a rodinných pomeroch súvisiacich so sprostredkovaním zamestnania a údaje o zdravotnom postihnutí oznámené uchádzačom o zamestnanie dobrovoľne.

7. Povinnosti uchádzača o zamestnanie
(§ 34, § 36zákona)

Uchádzač o zamestnanie je povinný aktívne si hľadať zamestnanie a aktívne hľadanie zamestnania preukazovať úradu v rámci periodicity návštev.

Aktívne formy osobného vyhľadávania zamestnania sú:

a) žiadosť o prijatie do pracovného pomeru, zaslaná zamestnávateľovi, ktorý ponúka voľné pracovné miesto,
b) doklad o preukázaní osobného hľadania zamestnania u zamestnávateľa,
c) žiadosť o vydanie oprávnenia na vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti,
d) konanie vo veci začatia poskytovania osobnej asistencie občanovi s ťažkým zdravotným postihnutím,
e) konanie vo veci začatia poskytovania pracovnej asistencie,
f) žiadosť o sprostredkovanie zamestnania zaslaná subjektu, ktorý sa zaoberá sprostredkovaním zamestnania.

Uchádzač o zamestnanie je povinný byť k dispozícii úradu do troch pracovných dní od doručenia písomnej výzvy alebo ústneho vyzvania úradom pri osobnom kontakte s uchádzačom o zamestnanie (ďalej len disponibilita) na účel sprostredkovania zamestnania a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce.

Úrad určí uchádzačovi o zamestnanie povinnosť osobne sa dostaviť na úrad alebo na miesto určené úradom (ďalej len periodicita návštev).

Periodicita návštev je:

➢ raz za sedem kalendárnych dní u uchádzača o zamestnanie, ktorý je dlhodobo nezamestnaný občan,

- ➢ raz za mesiac u uchádzača o zamestnanie, ktorý sa zúčastňuje na:
  - – vzdelávaní a príprave pre trh práce (napr. na rekvalifikačnom kurze),
  - – príprave na začatie vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
  - – absolventskej praxi,
  - – aktivačnej činnosti,
  - – projektoch a programoch realizovaných ústredím a úradom a na projektoch a programoch realizovaných subjektami, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu, alebo sprostredkovanie podporovaného zamestnávania, alebo
- ➢ raz za 14 kalendárnych dní u ostatných uchádzačov o zamestnanie.

U uchádzača o zamestnanie, ktorý sa zúčastňuje na vzdelávaní a príprave pre trh práce dlhšie ako dva mesiace, vyžaduje sa periodicita návštev len počas posledných dvoch mesiacov pred skončením vzdelávania a prípravy pre trh práce.

Úrad vyradí uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie, okrem iného:

a) dňom nástupu do zamestnania,
b) dňom začatia vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
c) dňom nástupu na sústavnú prípravu na povolanie,
d) dňom odchodu do cudziny na obdobie dlhšie ako 15 kalendárnych dní s výnimkou liečenia v cudzine,
e) dňom, ktorým začal vykonávať zárobkovú činnosť v rozsahu viac ako 64 hodín mesačne a ktorého odmena za výkon tejto činnosti presahuje 3 200 Sk mesačne,
f) z dôvodu vykonávania práce bez pracovného pomeru,
g) z dôvodu nedodržania disponibility bez vážnych dôvodov,
h) z dôvodu, že uchádzač nespolupracuje s úradom.

Za nespoluprácu uchádzača o zamestnanie s úradom sa považuje:

- odmietnutie vhodného zamestnania,
- odmietnutie účasti na aktívnych opatreniach na trhu práce bez vážnych dôvodov,
- predčasné skončenie účasti na aktívnych opatreniach na trhu práce bez vážnych dôvodov,
- odmietnutie účasti alebo predčasné skončenie účasti na aktivačnej činnosti bez vážnych dôvodov,
- nedostavenie sa na úrad, alebo miesto určené úradom v určenom termíne,
- nedodržanie povinnosti byť k dispozícii úradu do troch pracovných dní od doručenia písomnej výzvy, alebo ústneho vyzvania úradom pri osobnom kontakte s uchádzačom o zamestnanie,
- nepredloženie dokladov preukazujúcich vážne dôvody, kvôli ktorým nebola dodržaná disponibilita alebo nebola dodržaná spolupráca s úradom,
- nepredloženie dokladov o zdravotnom stave uchádzača o zamestnanie (výpis zo zdravotnej dokumentácie od ošetrujúceho lekára alebo písomné vyjadrenie poskytovateľa zdravotnej starostlivosti), ak je uchádzač povinný ich predložiť,
- nedodržanie liečebného režimu uchádzačom o zamestnanie počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti.

Za vážny dôvod, ktorým možno ospravedlniť nedodržanie disponibility a nedodržanie spolupráce s úradom, sa považuje:

a) ak miesto výkonu zamestnania a povaha zamestnania manžela, alebo ak miesto výkonu zamestnania a povaha zamestnania neumožňujú zabezpečiť sprevádzanie dieťaťa do desiatich rokov veku do predškolského zariadenia alebo do školy,

b) zdravotný stav uchádzača o zamestnanie posúdený úradom v rámci lekárskej posudkovej činnosti a zdravotný stav blízkych osôb na základe písomného vyjadrenia ošetrujúceho lekára,
c) dočasná pracovná neschopnosť uchádzača o zamestnanie, ktorej začiatok a skončenie sa úradu preukazuje potvrdením o dočasnej pracovnej neschopnosti do troch dní odo dňa vystavenia potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti a dňom nasledujúcim po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.

Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti je ospravedlnením uchádzača o zamestnanie, ktorý sa nedostavil na úrad, alebo na miesto určené úradom vo vopred stanovených termínoch (nedodržal periodicitu návštev), ak uchádzač o zamestnanie oznámil úradu začiatok dočasnej pracovnej neschopnosti do troch pracovných dní a ak dočasná pracovná neschopnosť v tom čase trvala.

8. Poskytovanie poradenstva úradmi práce
(§ 42, § 43 zákona)

Úrad poskytuje uchádzačom o zamestnanie informačné a poradenské služby. Tie umožňujú uchádzačom o zamestnanie zorientovať sa vo svojich možnostiach pri hľadaní zamestnania a odhaliť potrebu doplnenia si znalostí a zručností v rámci prípravy pre trh práce. V rámci odborných poradenských služieb je možnosť vypracovať individuálny akčný plán zamestnanosti.

V rámci informačných a poradenských služieb možno poskytnúť uchádzačovi o zamestnanie informácie a odborné rady o:
a) možnostiach zamestnania na území Slovenskej republiky,

b) výbere zamestnania, vrátane zmeny zamestnania,
c) predpokladoch na výkon povolania,
d) možnostiach a podmienkach účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce a na aktivačnej činnosti.

Úrad môže zabezpečiť uchádzačovi 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 a na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie. Individuálne poradenstvo sa uskutočňuje formou individuálneho rozhovoru odborného poradcu s uchádzačom o zamestnanie a zahŕňa:

a) komplexné zhodnotenie osobnostných predpokladov a odborných predpokladov uchádzača o zamestnanie,
b) určenie cieľov potrebných na návrat na trh práce,
c) určenie možných prekážok pri dosahovaní určených cieľov,
d) vypracovanie návrhu na prekonanie možných prekážok pracovného uplatnenia.

Úrad zaručuje uchádzačovi o zamestnanie vypracovanie individuálneho akčného plánu na podporu jeho pracovného uplatnenia. Individuálny akčný plán na základe posúdenia osobnostných predpokladov, schopností a odborných zručností uchádzača o zamestnanie určuje druh a rozsah pomoci potrebnej na uľahčenie jeho pracovného uplatnenia a vymedzuje na tento účel konkrétne postupové kroky. Individuálny akčný plán vypracúva, vyhodnocuje a aktualizuje uchádzač o zamestnanie v úzkej súčinnosti s odborným poradcom. Po jeho vypracovaní a vzájomnom odsúhlasení sa individuálny akčný plán stáva pre uchádzača o zamestnanie záväzný.

Odborné poradenstvo sa uchádzačom o zamestnanie so zdravotným postihnutím poskytuje v poradensko-informačných centrách (PIC) formou komplexných špecializovaných služieb, pokiaľ je PIC pri úrade zriadené. Cieľom je vytvoriť podmienky pre lepšiu prístupnosť osôb so zdravotným postihnutím k službám zamestnanosti a k zamestnaniu.

Klientmi PIC sú občania so zdravotným postihnutím, občania, ktorí stratili schopnosť vykonávať zamestnanie zo zdravotných dôvodov a zamestnávatelia, ktorí zamestnávajú, resp. ktorí chcú a môžu zamestnať občanov so zdravotným postihnutím.

Poradensko-informačné centrá, okrem iného, ponúkajú:

- Objektívne testovanie a meranie funkčnej výkonnosti, resp. zostatkového pracovného potenciálu;
- Naštartovanie procesu pracovnej rehabilitácie;
- Analýzu požiadaviek a schopnosti klienta za účelom výberu vhodného pracovného miesta;
- Rozvoj zručností a sociálnych kompetencií potrebných pre uplatnenie sa na trhu práce;
- Pomoc pri formovaní sebadôvery, rozvíjaní kľúčových kvalifikácií prostredníctvom aktivizácie a motivácie klienta;
- Prieskum trhu pracovných miest pre občanov so zdravotným postihnutím.

Poradensko-informačné centrá pre občanov so zdravotným postihnutím boli k 30. júnu 2006 zriadené pri úradoch práce v Žiline, Košiciach, Spišskej Novej Vsi, Rimavskej Sobote a v Prievidzi. Po dohode s ústredím, starostlivosť o občanov so zdravotným postihnutím v Bratislavskom regióne vykonáva Centrum sociálnej a pracovnej rehabilitácie pri Inštitúte pracovnej rehabilitácie, Mokrohájska 1, Bratislava.

Úrad poskytuje uchádzačovi o zamestnanie príspevok na náhradu časti cestovných výdavkov súvisiacich s jeho účasťou na

aktivitách v rámci odborných poradenských služieb, ktoré trvajú najviac tri dni. Ak poskytovanie odborných poradenských služieb trvá dlhšie ako tri dni, uhrádza úrad uchádzačovi o zamestnanie výdavky na stravovanie, ubytovanie a výdavky na cestovné.

9. Agentúra podporovaného zamestnávania
(§ 58 zákona)

Na podporu zamestnávania, predovšetkým občanov so zdravotným postihnutím, sú určené agentúry podporovaného zamestnávania. K 31. decembru 2005 ich bolo celkove 31 na celom území SR a zriadili ich rôzne subjekty.

Agentúra podporovaného zamestnávania poskytuje služby občanom so zdravotným postihnutím a zamestnávateľom zamerané na uľahčenie získania zamestnania, alebo na udržanie zamestnania alebo na uľahčenie získania zamestnanca z radov občanov so zdravotným postihnutím (podporované zamestnávanie).

Agentúra podporovaného zamestnávania vykonáva najmä tieto činnosti:

a) poskytuje odborné poradenstvo zamerané na podporu a pomoc pri získaní a udržaní si pracovného miesta,
b) poskytuje pracovnoprávne a finančné poradenstvo pri riešení nárokov občanov so zdravotným postihnutím vyplývajúcich z ich zdravotného postihnutia,
c) zisťuje schopností a odborné zručností občanov so zdravotným postihnutím vzhľadom na požiadavky trhu práce,
d) vyhľadáva a sprostredkúva vhodné zamestnanie pre občana so zdravotným postihnutím,
e) poskytuje odborné poradenstvo zamestnávateľovi pri získavaní zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím a pri riešení problémov počas ich zamestnávania,

f) vyberá vhodného občana so zdravotným postihnutím na pracovné miesto na základe požiadaviek a nárokov zamestnávateľa,
g) poskytuje odborné poradenstvo zamestnávateľovi pri úprave pracovného miesta a pracovných podmienok pri zamestnávaní konkrétneho občana so zdravotným postihnutím.

Vyššie uvedené služby a činnosti môže agentúra podporovaného zamestnávania vykonávať aj pre uchádzača o zamestnanie, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v rozsahu od 20 % do 40 %.

Agentúra podporovaného zamestnávania pri vykonávaní činnosti nesmie:
– zhromažďovať osobné údaje o občanoch, ktoré nie sú nevyhnutné na podporované zamestnávanie a
– vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca, ktorému bolo sprostredkované podporované zamestnanie.

10. Vzdelávanie a príprava pre trh práce
(§ 44, § 46 zákona)

Vzdelávanie a príprava pre trh práce je teoretická alebo praktická príprava, ktorá umožňuje získať nové vedomosti a odborné zručnosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní, najmä príprava na konkrétne pracovné miesto na základe prísľubu zamestnávateľa na prijatie do zamestnania a príprava na začatie vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti.

Vzdelávanie a príprava pre trh práce nie je zvýšenie stupňa vzdelania. To sa nevzťahuje na dokončenie vzdelania na základ-

nej škole, alebo štúdia na strednej škole na účely získania dokladu o ukončení vzdelania.

Rovnako ako pri vzdelávaní a príprave pre trh práce sa postupuje, okrem iného, aj v prípade:

- teoretickej prípravy alebo praktickej prípravy, ak uchádzač o zamestnanie po skončení povinnej školskej dochádzky nezískal žiadnu kvalifikáciu,
- kurzu pre občana so zdravotným postihnutím umožňujúceho jeho vzdelávanie a prípravu pre trh práce.

Úrad môže zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie vzdelávanie a prípravu pre trh práce najmä v prípade:

a) nedostatku odborných vedomostí a odborných zručností,
b) potreby zmeny vedomostí a odborných zručností a
c) straty schopnosti vykonávať pracovnú činnosť v doterajšom zamestnaní.

Úrad môže poskytnúť príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzača o zamestnanie až do výšky 100 % nákladov na prvú vzdelávaciu aktivitu, až do výšky 75 % nákladov na druhú vzdelávaciu aktivitu a až do výšky 50 % nákladov na každú ďalšiu vzdelávaciu aktivitu počas dvoch rokov odo dňa nástupu uchádzača o zamestnanie na prvú vzdelávaciu aktivitu. Zvyšné náklady do výšky 100 % nákladov hradí uchádzač o zamestnanie. Ak do troch mesiacov od jej ukončenia je uchádzač o zamestnanie vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu nástupu do zamestnania, alebo začatia vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, doplatok do výšky 100 %, ktorý uchádzač o zamestnanie uhradil, refunduje úrad uchádzačovi.

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.

Uchádzač o zamestnanie môže z vážnych zdravotných, rodinných a osobných dôvodov, ktoré u neho nastali počas vzdelávania a prípravy pre trh práce, prerušiť toto vzdelávanie a prípravu pre trh práce alebo odstúpiť od dohody; vážnosť dôvodov posudzuje úrad.

11. Príspevky na aktívnu politiku trhu práce

Úrady na aktívnu politiku trhu práce a na podporu zamestnávania uchádzačov o zamestnanie môžu využívať celý rad nástrojov vo forme príspevkov, z ktorých sú na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím určené nasledovné:

a) príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
b) príspevok na aktivačnú činnosť,
c) príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska,
d) príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť občana so zdravotným postihnutím,
e) príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne a na dopravu do zamestnania,
f) príspevok na činnosť pracovného asistenta.

11a. Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie

(§ 50 zákona)

Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie v určenej dĺžke (ďalej len príspevok), poskytuje sa zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru znevýhodneného uchádzača o zamestnanie.

Dĺžka vedenia znevýhodneného uchádzača o zamestnanie v evidencii uchádzačov o zamestnanie na účely poskytnutia tohto príspevku je

a) jeden mesiac u znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, ktorý, okrem iného, je:
   - občanom so zdravotným postihnutím,
   - občanom, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 %, alebo
   - občanom, ktorý po opätovnom posúdení dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu, alebo po preskúmaní trvania invalidity na nárok na invalidný dôchodok prestal byť občanom so zdravotným postihnutím alebo občanom, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 %;

b) najmenej 12 mesiacov u znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, ktorý, okrem iného, je:
   - občanom, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občan so zdravotným postihnutím.

Zamestnávateľ je povinný zachovávať vytvorené pracovné miesto, na ktoré sa poskytuje príspevok, najmenej počas dvoch rokov. Podrobnosti o poskytovaní príspevku sú uvedené v príručke pre zamestnávateľov.

11b. Príspevok na aktivačnú činnosť
(§ 52 zákona)

Pre občana so zdravotným postihnutím je informácia o poskytovaní tohto príspevku zaujímavá v prípade, ak sa nachádza v hmotnej núdzi. Po zapojení sa do aktivačných prác mu vznikne nárok na výplatu aktivačného príspevku.

Aktivačná činnosť je podpora udržiavania pracovných návykov uchádzača o zamestnanie. Aktivačná činnosť sa vykonáva v rozsahu najmenej desiatich hodín týždenne a 40 hodín mesačne. Môže sa vykonávať formou menších obecných služieb, organizovaných obcou a formou dobrovoľníckych prác, organizovaných nepodnikateľským subjektom.

11c$_1$. Chránená dielňa a chránené pracovisko
(§ 55 zákona)

Chránená dielňa a chránené pracovisko sú pracoviská zriadené právnickou osobou alebo fyzickou osobou (zamestnávateľom), v ktorých pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce 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 zamestnávateľ vytvoril, alebo prispôsobil zdravotnému stavu občana so zdravotným postihnutím a 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, ktorým je regionálny úrad verejného zdravotníctva.

11c$_2$. Príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska

(§ 56 zákona, § 12 vyhl. 44/2004 Z.z.)

Zamestnávateľovi, ktorý zriadi chránenú dielňu alebo chránené pracovisko (ďalej len chránené pracovisko), poskytuje sa príspevok na zriadenie chráneného pracoviska a príspevok na úhradu preukázaných dodatočných nákladov (ďalej len príspevok).

Pracovné miesta, na ktorých zriadenie bol poskytnutý príspevok, môžu sa obsadzovať s výnimkou prípadov v zákone uvedených len občanmi so zdravotným postihnutím. Dĺžka trvania zriadeného chráneného pracoviska je najmenej tri roky.

Ďalšie podrobnosti o poskytovaní tohto príspevku sú uvedené v samostatnej príručke pre zamestnávateľov. Všeobecne však možno uviesť, že jeho výška a podmienky poskytovania sú obdobné ako pri poskytovaní príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť pre občanov so zdravotným postihnutím uvedené v nasledujúcej kapitole.

11d. Príspevok na prevádzkovanie samostatnej zárobkovej činnosti občanom so zdravotným postihnutím

(§ 57 zákona, § 15 - § 18 vyhl. č. 44/2004 Z.z.)

Príspevok je určený občanom so zdravotným postihnutím, ktorí v sebe nájdu odvahu a majú predpoklady riešiť svoje pracovné uplatnenie samozamestnaním.

Občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý začne prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku (ďalej len chránené pracovisko), poskytuje sa príspevok na úhradu nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou a na úhradu preukázaných dodatočných nákladov (ďalej len príspevok). Príjemca pomoci je povinný podieľať sa na spolufinancovaní.

Preukázané dodatočné náklady sú náklady súvisiace s:

- rozšírením chráneného pracoviska, alebo s úpravou ich priestorov na účely prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti občanom so zdravotným postihnutím,
- vybavením chráneného pracoviska strojmi, zariadeniami a pracovnými pomôckami potrebnými na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti občanom so zdravotným postihnutím na chránenom pracovisku,
- inštaláciou strojov, zariadení a pracovných pomôcok,
- platbami za prenájom motorového vozidla formou lízingu najviac počas dvoch rokov.

Príspevok na úhradu preukázaných dodatočných nákladov sa poskytuje aj na prispôsobenie jednotlivého pracovného miesta zdravotnému stavu občana so zdravotným postihnutím.

Výška príspevku je uvedená v prílohe č. 1. Úhradu preukázaných dodatočných nákladov poskytuje úrad aj samostatne. Výška príspevku je uvedená v prílohe č. 2.

Príspevok na začatie prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti na chránenom pracovisku sa poskytuje v dvoch častiach:

1. Príspevok na úhradu nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou sa poskytuje formou paušálnej sumy, jej využitie sa nedokladuje.

2. Príspevok na dodatočné náklady musí byť zdokladovaný, poskytuje sa vo výške percentuálnej sadzby z preukázaných nákladov. Z tohto príspevku nemôže byť zakúpený majetok (hnuteľná vec, predmet), ktorého cena prevyšuje sumu 30 000 Sk.

K oprávneným nákladom patria náklady na opravy. Opravami sa odstraňuje len čiastočné fyzické opotrebovanie majetku za účelom uvedenia ho do prevádzkyschopného stavu. Rovnako aj udržiavanie majetku, ktorým sa predchádza jeho fyzickému opotrebovaniu, je oprávneným nákladom.

Za neoprávnené náklady sú považované náklady na technické zhodnotenie. Technickým zhodnotením hmotného majetku a nehmotného majetku sa rozumejú výdavky na dokončenie nadstavby, prístavby a stavebné úpravy, rekonštrukcie a modernizácie prevyšujúce sumu 30 000,- Sk pri jednotlivom hmotnom a nehmotnom majetku za zdaňovacie obdobie. Za technické zhodnotenie hmotného a nehmotného majetku sa považuje aj technické zhodnotenie neprevyšujúce v úhrne za zdaňovacie obdobie 30 000,- Sk, ak sa daňovník rozhodne takéto výdavky považovať za výdavky na technické zhodnotenie.

Príspevky sa neposkytujú na zakúpenie nehnuteľností, na prístavbu a rekonštrukciu vlastnej nehnuteľnosti, ani na nákup motorového vozidla.

Príspevok sa poskytuje občanovi so zdravotným postihnutím vedenému v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 4 mesiace, ktorý začne a bude na chránenom pracovisku prevádzkovať alebo vykonávať nepretržite samostatnú zárobkovú činnosť najmenej dva roky.

Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode občan so zdravotným postihnutím začne prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť, alebo úrad, v ktorého územnom obvode má občan so zdravotným postihnutím trvalý pobyt, ak o tento príspevok písomne požiada; súčasťou žiadosti je podnikateľský zámer a kalkulácia predpokladaných nákladov na zriadenie chráneného pracoviska. Podnikateľský zámer sa vypracúva v rozsahu a štruktúre určenej Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny. *Tlačivá sú k dispozícii na web stránke ústredia v časti Aktívna politika trhu práce/Národné projekty.*

Podmienkou na poskytnutie príspevku je, že občan so zdravotným postihnutím bude prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku najmenej počas dvoch rokov. Ak občan so zdravotným postihnutím prestane prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť pred uplynutím dvoch rokov, je povinný vrátiť pomernú časť príspevku zodpovedajúcu obdobiu, počas ktorého sa na chránenom pracovisku neprevádzkovala alebo nevykonávala samostatná zárobková činnosť, a to najneskôr do troch mesiacov, ak sa s úradom nedohodne na inej lehote. Do evidencie uchádzačov o zamestnanie môže byť zaradený odo dňa nasledujúceho po uplynutí dvoch rokov od začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobko-

vej činnosti. Občan so zdravotným postihnutím, ktorý skončil prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti pred uplynutím dvoch rokov zo zdravotných dôvodov na základe posúdenia posudkovým lekárom úradu, môže byť zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa nasledujúceho po skončení prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti.

Vrátenie príspevku sa nepožaduje, ak občan so zdravotným postihnutím prestal prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť z dôvodu úmrtia alebo zo zdravotných dôvodov na základe posúdenia posudkovým lekárom úradu. Lekárska posudková činnosť je posudzovanie zdravotnej spôsobilosti uchádzača o zamestnanie, ktoré zahŕňa posudzovanie opodstatnenosti zdravotných dôvodov na skončenie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti zo zdravotných dôvodov, na ktorú bol poskytnutý príspevok. Posudzovanie opodstatnenosti zdravotných dôvodov vykonáva posudkový lekár na základe posudku Sociálnej poisťovne alebo posudku útvaru sociálneho zabezpečenia, zhodnotenia výpisu zo zdravotnej dokumentácie od ošetrujúceho lekára alebo písomného vyjadrenia poskytovateľa zdravotnej starostlivosti o zdravotnom stave; tieto doklady predkladá občan so zdravotným postihnutím.

Občan so zdravotným postihnutím je povinný vrátiť celú sumu príspevku, ktorý mu bol poskytnutý na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti na chránenom pracovisku, ak neplní podmienky voči úradu práce vyplývajúce mu z uzatvorenej dohody o poskytnutí príspevku.

Úrad uzatvorí s občanom so zdravotným postihnutím, ktorý začne prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku, dohodu o poskytnutí príspevku. Dohoda obsahuje najmä:

a) druh samostatnej zárobkovej činnosti,
b) výšku príspevku a spôsob poskytovania príspevku,
c) dátum zriadenia chráneného pracoviska a dátum začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
d) obdobie prevádzkovania pracovného miesta,
e) spôsob a lehotu preukazovania použitia poskytnutého príspevku na úhradu preukázaných dodatočných nákladov,
f) spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti v prípade nesplnenia dohodnutých podmienok,
g) záväzok občana so zdravotným postihnutím, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní.

Podmienkou uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku je absolvovanie prípravy na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti na chránenom pracovisku, ktorú uchádzačovi o zamestnanie – občanovi so zdravotným postihnutím, zabezpečí úrad. Poskytnutý príspevok na úhradu preukázaných dodatočných nákladov možno vyplácať až po predložení dokladov preukazujúcich tieto náklady najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia týchto dokladov.

11e. Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne
(§ 60 zákona)

Okrem príspevku na začatie vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti poskytuje úrad i opakovaný príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne, alebo chráneného pracoviska.

Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (ďalej len príspevok) sa poskytuje, ak občan so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, o tento príspevok písomne požiada najneskôr do 31. marca po uplynutí kalendárneho roka, za ktorý príspevok žiada.

Tlačivá sú k dispozícii na web stránke ústredia.

Prevádzkové náklady sú náklady na obstaranie prístrojov, nástrojov, náradia a ochranných pracovných prostriedkov, náklady súvisiace so zabezpečovaním činnosti a administratívy chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Z tohto príspevku nemôže byť zakúpený majetok (hnuteľná vec, predmet), ktorého cena prevyšuje sumu 30 000 Sk.

Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode je zriadená chránená dielňa alebo chránené pracovisko, vo výške najviac 7-násobku minimálnej celkovej ceny práce platnej ku koncu kalendárneho roka predchádzajúceho kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, na jedného občana so zdravotným postihnutím.

V roku 2006 sa tento príspevok mohol poskytnúť do výšky 65 303 Sk.

Na príspevok úrad poskytne preddavok vo výške najviac 50 % zo sumy uvedenej vyššie na jedného občana so zdravotným postihnutím, ak o tento preddavok samostatne zárobkovo činná osoba písomne požiada.

11f. Príspevok na činnosť pracovného asistenta
(§ 59 zákona)

Úrad poskytuje samostatne zárobkovo činnej osobe, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím na pomoc pri vykonávaní tejto činnosti, príspevok na činnosť pracovného asistenta (ďalej len príspevok). Príspevok je určený predovšetkým občanom s ťažším zdravotným postihnutím.

Pracovný asistent je osoba, ktorá poskytuje pomoc samostatne zárobkovo činnej osobe, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím, pri prevádzkovaní alebo vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti. Popis pracovnej asistencie závisí od zdravotného stavu občana so zdravotným postihnutím, ktorému je poskytovaná asistencia a od druhu samostatnej zárobkovej činnosti, ktorú občan so zdravotným postihnutím vykonáva alebo prevádzkuje.

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

Odmena pracovného asistenta by mala zodpovedať charakteru jeho pracovnej činnosti. Jeho celková cena práce by nemala byť vyššia ako priemerná mzda v národnom hospodárstve SR za predchádzajúci polrok pred podaním žiadosti.

Príspevok sa poskytuje mesačne vo výške najviac 90 % celkovej ceny práce na činnosť jedného pracovného asistenta počas trvania, prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti osobou, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím. Výška príspevku závisí od počtu hodín, počas ktorých sa poskytuje pracovná asistencia. V prípade poskytovania pracovnej asistencie občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý má pokles

schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %, takýto občan sa pre výpočet percenta príspevku na činnosť pracovného asistenta započítava 1,5-krát.

Výšku príspevku určuje vnútorným predpisom úrad a je uvedená v Prílohe č. 3.

Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode má samostatne zárobkovo činná osoba sídlo alebo úrad, v ktorého územnom obvode má samostatne zárobkovo činná osoba trvalý pobyt.

Úrad uzatvorí so samostatne zárobkovo činnou osobou dohodu o poskytnutí príspevku. Dohoda obsahuje najmä:

a) pracovnú náplň pracovného asistenta,
b) výšku príspevku a dĺžku poskytovania príspevku,
c) spôsob vrátenia príspevku, alebo jeho časti, pri nesplnení dohodnutých podmienok.

Medzi samostatne zárobkovo činnou osobou a jej pracovným asistentom nevzniká pracovno právny vzťah v zmysle Zákonníka práce. Samostatne zárobkovo činná osoba uzatvára s pracovným asistentom zmluvu podľa Občianskeho zákonníka o poskytovaní pomoci pri prevádzkovaní alebo vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti. Zmluva obsahuje najmä:

a) druh a rozsah činností vykonávaných pracovným asistentom,
b) miesto výkonu činností pracovného asistenta,
c) dohodnutý pracovný čas,
d) práva a povinnosti pracovného asistenta,
e) výšku odmeny a spôsob jej vyplácania,
f) dôvody odstúpenia od zmluvy.

Samostatne zárobkovo činná osoba je povinná predložiť jedno vyhotovenie zmluvy alebo jej kópiu príslušnému úradu.

12. Kumulácia poskytnutých príspevkov
(§ 61 zákona)

Celková výška (kumulácia) všetkých poskytovaných príspevkov, okrem ohraničenia ich maximálnej výšky percentuálnou sadzbou, nesmie v stanovenom časovom období prekročiť sumu celkovej ceny práce. Pritom platia dve nasledovné pravidlá:

1. Kumulácia príspevkov podľa § 57, § 59 a § 60 počas obdobia ich poskytovania alebo počas trvania záväzku na zachovanie vytvoreného pracovného miesta nesmie prekročiť sumu celkovej ceny práce za to isté obdobie na jedno pracovné miesto.

2. Kumulácia poskytnutých príspevkov podľa § 57, § 59 a § 60 na to isté pracovné miesto počas dvoch rokov nesmie prekročiť sumu celkovej ceny práce za rovnaké obdobie.

V prípade samostatne zárobkovo činnej osoby sa suma celkovej ceny práce vypočíta z výšky vymeriavacieho základu, z ktorého si platí odvody na zdravotné a sociálne poistenie.

Úrad pred vypracovaním dohody, resp. oznámenia o poskytnutí príspevku podľa § 59 alebo § 60 zákona, overuje kumuláciu poskytnutých príspevkov. Ak sa poskytnutím niektorého z príspevkov prekročí kumulácia poskytnutých príspevkov, príspevok sa kráti o prekročenú sumu alebo sa neposkytne.

13. Právny nárok a splnenie podmienok na príspevky
(§ 70 zákona)

Na príspevky poskytované podľa § 46, § 50, § 51, § 52, § 56, § 57, § 59 a § 60 je po splnení podmienok ustanovených zákonom právny nárok – príspevky sa poskytujú obligatórne.

Uchádzač o zamestnanie, ktorý pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie prevádzkoval alebo vykonával samostatnú zárobkovú činnosť a ktorý požiadal o poskytnutie príspevku podľa § 57, § 59 a § 60, je povinný ku dňu podania žiadosti preukázať :

a) splnenie daňových povinností,
b) splnenie povinností odvodu preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie,
c) skutočnosť, že nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru,
d) skutočnosť, že nie je v konkurze, v likvidácii, v súdom určenej správe alebo v inom podobnom konaní a
e) skutočnosť, že nemá voči úradu záväzky po lehote splatnosti.

Uvedené skutočnosti musí samostatne zárobkovo činná osoba preukázať úradu dokladmi a potvrdeniami pri predkladaní žiadosti o poskytnutie príspevku na aktívnu politiku trhu práce.

14. Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím
(§ 62, § 63 zákona)

Zákon určuje zamestnávateľom niekoľko povinností pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím.

Zamestnávateľ nesmie pri výbere zamestnanca vyžadovať informácie, ktoré sa týkajú národnosti, rasového pôvodu alebo etnického pôvodu, politických postojov, členstva v odborových organizáciách, náboženstva, sexuálnej orientácie, informácie, ktoré odporujú dobrým mravom, a osobné údaje, ktoré nie sú potrebné na plnenie povinností zamestnávateľa. Zamestnávateľ je povinný na požiadanie občana preukázať nutnosť vyžadovaného osobného údaja. Kritériá na výber zamestnanca musia zaručovať rovnosť príležitostí pre všetkých občanov.

Zamestnávateľ je povinný

a) zabezpečovať pre občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnáva, vhodné podmienky na výkon práce,
b) vykonávať zaškoľovanie a prípravu na prácu občanov so zdravotným postihnutím a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania,
c) viesť 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.

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

15. Zvýhodnenia pre zamestnancov, zamestnávateľov a samostatne zárobkovo činné osoby pri platení odvodov do poistných fondov

(zákon č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení, zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení)

Sadzba poistného na zdravotné poistenie je pre:

a) zamestnanca 2 % z vymeriavacieho základu, ak je zamestnanec osoba so zdravotným postihnutím alebo osoba s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v rozsahu od 20 % do 40 %; zníženie odvodov o 2 %,
b) samostatne zárobkovo činnú osobu 7 % z vymeriavacieho základu, ak je samostatne zárobkovo činná osoba občanom so zdravotným postihnutím, alebo občanom s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v rozsahu od 20 % do 40 %; zníženie odvodov o 7 %,
c) zamestnávateľa 5 % z vymeriavacieho základu za osoby so zdravotným postihnutím, alebo za osoby s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v rozsahu od 20 % do 40 %; zníženie odvodov o 5 %.

Poistné na invalidné poistenie neplatí:
- poistenec, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %; zníženie odvodov o 3 % u zamestnanca a o 6 % u samostatne zárobkovo činnej osoby,
- zamestnávateľ za zamestnanca, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %; zníženie odvodov o 3 %.

Od 1. augusta 2006 sa povinné nemocenské poistenie a poistenie v nezamestnanosti nevzťahuje na fyzickú osobu, ktorej bol priznaný invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %.

Poistné na nemocenské poistenie neplatí:
a) poistenec, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %; zníženie odvodov o 1,4 % u takéhoto zamestnanca a o 4,4 % u takejto samostatne zárobkovo činnej osoby,
b) zamestnávateľ za zamestnanca, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %; zníženie odvodov o 1,4 % za takýchto zamestnancov.

Poistné na poistenie v nezamestnanosti neplatí:
a) poistenec, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %; zníženie odvodov o 1 % u takéhoto zamestnanca,
b) zamestnávateľ za zamestnanca, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %; zníženie odvodov o 1 % za takýchto zamestnancov.

16. Ochrana zamestnancov so zdravotným postihnutím
(§ 66 Zákonníka práce)

Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo o výpoveď danú zamestnávateľom zamestnancovi, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje, alebo ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

17. Koncept štrukturovaného životopisu

Životopis, po latinsky curriculum vitae (CV), je dokument, ktorý má pre uchádzača o prácu veľký význam. Je sprostredkovateľom prvého kontaktu medzi firmou, ktorá ponúka pracovné miesto a uchádzačom o ňu. Má zdôrazniť hodnotu uchádzača pre potenciálneho zamestnávateľa a má ukázať, čo uchádzač v profesionálnom živote dokázal, a čo môže priniesť firme, ktorá nového zamestnanca hľadá.

Životopis je prehľad toho, čo ste urobili v minulosti, a naznačuje, čo ešte urobiť môžete. Je často určujúci pre prvý dojem, ktorý si o vás budúci zamestnávateľ vytvorí a informácie v ňom môžu byť rozhodujúce pre umiestnenie kandidáta v predvýbere s následným pozvaním na pohovor. Preto by mal byť krátky, ľahko čitateľný a mal by byť pravdivou prezentáciou vašej osoby.

V súčasnosti sa uprednostňuje heslovitá forma tzv. štruktúrovaného životopisu pred uceleným textom. Fakty sú prehľadne zoradené do niekoľkých rubrík s presne daným obsahom. Správne napísaný životopis by mal byť členený do nasledujúcich častí:

1. Osobné údaje

Meno a priezvisko, titul

- Adresa – nezáleží na tom, či uvediete adresu trvalého alebo prechodného bydliska. Uveďte adresu, na ktorú chcete dostať korešpondenciu (pozvanie na pohovor a pod.).
- Telefón – pevná linka, mobilné telefónne číslo; uveďte telefónne číslo, na ktorom budete dosiahnuteľní.
- E-mailová adresa.

Uviesť môžete dátum narodenia či stav, nie je to však povinné a naša legislatíva už nedovoľuje zamestnávateľom, aby od uchádzačov takéto údaje vyžadovali.

2. Dosiahnuté vzdelanie

Začnite najvyšším vzdelaním (napr. vysoká škola, stredná škola). Uvádzajte časové údaje – obdobie, od kedy do kedy ste študovali (postačujú roky), názov a sídlo školy, odbor, spôsob ukončenia školy (štátna skúška, maturitná skúška ...), dosiahnutú kvalifikáciu. Základná škola sa väčšinou neuvádza, jej absolvovanie sa považuje za samozrejmosť.

3. Pracovné skúsenosti

Uveďte všetky zamestnania, začnite od posledného. Treba uviesť, od kedy do kedy trvalo zamestnanie, názov a sídlo zamestnávateľa, názov pozície a stručnú náplň práce - okruh pracovných úloh, kompetencie.

V tejto časti sa uvádza i materská dovolenka, resp. evidencia na úrade práce.

4. Ďalšie vzdelávanie

Ide o všetky rekvalifikácie, absolvované kurzy, tréningy, školenia a podobne, z ktorých máte doklad o absolvovaní - certifikát či osvedčenie. Opäť uvádzate časové údaje od kedy do kedy, presný názov a náplň kurzu či rekvalifikácie, názov vzdelávacej ustanovizne, miesto, kde sa vzdelávanie organizovalo.

5. Jazykové znalosti

Dôležité je uviesť, aký jazyk ovládate, na akej úrovni a dosiahnutú skúšku. Rozlišujú sa štyri rôzne stupne znalosti jazyka: pasívne, slovom a písmom, aktívna komunikácia, odborná terminológia.

6. Osobitné schopnosti

V tejto sekcii sa uvádzajú údaje, ktoré sa týkajú napr. nasledovných oblastí:

- vodičský preukaz – skupina a dĺžka praxe,
- znalosť strojopisu,
- znalosť práce s PC – uveďte všetky PC programy, vrátane práce s Internetom a e-mailovou poštou, ktoré ovládate aj s príslušnou úrovňou (základná znalosť, užívateľská úroveň, administrátorská úroveň ...).

7. Záujmy

Túto sekciu nie je nevyhnutné zahŕňať do životopisu. Vaše záujmy hovoria veľa o vašej osobnosti, ako prežívate voľný čas, o zameraní mimo profesionálneho života, atď. V tejto časti môžete uviesť dobrovoľnícke aktivity, členstvo v kluboch, združeniach, záujmových organizáciách a podobne.

8. Referencie

Je užitočné, ak môžete uviesť kontakt na osoby, ktoré o vás môžu podať referencie.

9. Miesto, dátum, podpis

Dátum životopisu by mal byť vždy aktuálny. Podpisom vyhlasujete pravdivosť údajov. Ak posielate životopis v elektronickej forme, podpisujete ho prostredníctvom počítača. Ak ho však posielate poštou, životopis by mal byť podpísaný rukou.

Čo treba dodržiavať:

- zvoľte heslovitú formu a dodržte štruktúru. Životopis má byť krátky a výstižný, nepíšte slohovú úlohu.
- dodržanie pravidiel pravopisu je samozrejmosťou.

- životopis píšte na čistý kvalitný kancelársky papier formátu A4. Dbajte na estetickú úpravu. Použite veľké okraje a veľa voľného priestoru, aby ste uľahčili čítanie. Rukou písaný životopis je už neprijateľný;
- pre písanie zvoľte jednoduchý typ písma (Arial, Times New Roman). V životopise používajte vždy iba jeden typ písma. Vyberte si jeden formát a ten dodržte v celom dokumente;
- maximálna dĺžka životopisu sú dve strany;
- aby ste už v úvode získali pozornosť personalistu, pošlite svoje dokumenty (životopis, sprievodný list) vo veľkej obálke;
- ak životopis posielate e-mailom, používajte formáty, ktoré nespôsobia problémy pri ich otváraní a pri sprievodnom e-maili nepoužívajte diakritiku;
- zamerajte sa na tie údaje, ktoré súvisia s prácou, o ktorú sa uchádzate a ktoré sú pre vášho budúceho zamestnávateľa zaujímavé. Zdôraznite to, v čom bola vaša minulá práca prínosná pre zamestnávateľa. Najviac priestoru venujte poslednému zamestnaniu;
- v jednotlivých rubrikách zoraďte udalosti chronologicky spätne, od súčasnosti do minulosti;
- ak ste počas štúdia absolvovali študijný pobyt, pracovali ste popri škole, v životopise to uveďte;
- uveďte rôzne samovzdelávacie aktivity či záujmy, najmä ak podporujú váš profesijný cieľ;
- v životopise si nič nevymýšľajte, uvádzajte len pravdivé údaje.

Čoho sa vyvarovať:

- Neuvádzajte informácie, ktoré nesúvisia s Vašim záujmom o ponúkané pracovné miesto, nemajú priamy vzťah k vášmu profesijnému cieľu a ktoré ho priamo nepodporujú (napríklad osobné informácie, informácie o rodinných príslušníkoch).

- Nenadhodnocujte svoje schopnosti a znalosti.
- Nevynechávajte žiadne obdobie, životopis pôsobí nedôveryhodne.
- Nepoužívajte výstredné úpravy dokumentu, napríklad iný rozmer než A4, farebný papier, výstredný štýl písma a pod.
- Nepoužívajte skratky.

V sprievodnom liste opíšte, ako vaše predchádzajúce skúsenosti môžu byť prospešné pre perspektívneho zamestnávateľa a prečo ste sa rozhodli uchádzať práve o toto pracovné miesto. Nezabudnite uviesť, na akú pozíciu sa hlásite a dátum, kedy môžete nastúpiť.

PRÍLOHY

Príloha č. 1

Výška príspevku občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti v chránenej dielni a na chránenom pracovisku.

(§ 16 vyhlášky č. 44/2004 Z.z.)

Región I: HDP nedosahujúci 75 % priemeru HDP EÚ			
PMEN<CSP		PMEN>CSP	
Náklady SZČ	Dod. náklady	Náklady SZČ	Dod. náklady
40 %	90 %	50 %	90 %
Spolu najviac 85 %		Spolu najviac 100 %	
190 308 Sk		223 891 Sk	

Región II: HDP dosahujúci aspoň 75 % priemeru HDP EÚ	
Náklady SZČ	Dodatočné náklady
40 %	90 %
Spolu najviac 85 %	
190 308 Sk	

Výška príspevku na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti na jedno pracovné miesto:

– na úhradu nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou (paušálna časť príspevku) je daná percentuálnou sadzbou z 24-násobku minimálnej celkovej ceny práce,
– na úhradu dodatočných nákladov je daná percentuálnou sadzbou zo sumy preukázaných dodatočných nákladov; využitie tejto časti príspevku je nutné zdokladovať.

Celková výška príspevku je ohraničená percentuálnou sadzbou z 24-násobku minimálnej celkovej ceny práce na jedno zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti.

Vysvetlivky:

Región I: všetky regióny, okrem Bratislavského regiónu

Región II: Bratislavský región

PMEN: priemerná miera evidovanej nezamestnanosti v príslušnom okrese

CSP: celoslovenský priemer evidovanej nezamestnanosti za predchádzajúci kalendárny rok; v r. 2006 sa pre porovnanie používa hodnota priemernej evidovanej nezamestnanosti za rok 2005 – 11,64 %

Minimálna celková cena práce je súčet minimálnej mzdy a úhrady ***predavku na poistné na zdravotné poistenie***, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom. Hodnota minimálnej celkovej ceny práce sa mení k 1. októbru príslušného kalendárneho roku, pretože k tomuto dátumu sa mení výška minimálnej mzdy.

Minimálna celková cena práce sa určí ako súčet aktuálnej výšky minimálnej mzdy a odvodov na poistné platené zamestnávateľom vo výške 35,2 %, prípadne ako súčin minimálnej mzdy a koeficientu 1,352.

Od 1. októbra 2005 je výška minimálnej celkovej ceny práce 9 329 Sk (6 900 x 1,352 = 9 329 – po zaokrúhlení).

Príloha č. 2

Výška príspevku na úhradu dodatočných nákladov súvisiacich s prevádzkovaním samostatnej zárobkovej činnosti v chránenej dielni a na chránenom pracovisku.

(§ 16 vyhlášky č. 44/2004 Z.z.)

Región I: HDP nedosahujúci 75 % priemeru HDP EÚ	
PMEN<CSP	PMEN>CSP
90 %	90 %
Najviac 85 %	Najviac 100 %
190 308 Sk	223 891 Sk

Región II: HDP dosahujúci aspoň 75 % priemeru HDP EÚ	
PMEN<CSP	PMEN>CSP
90 %	90 %
Najviac 85 %	Najviac 85 %
190 308 Sk	190 308 Sk

Výška príspevku na jedno pracovné miesto na úhradu dodatočných nákladov ***súvisiacich s prevádzkovaním samostatnej zárobkovej činnosti v chránenej dielni a na chránenom pracovisku*** je daná percentuálnou sadzbou zo sumy preukázaných dodatočných nákladov; využitie tohto príspevku je nutné zdokladovať.

Maximálna výška príspevku je ohraničená percentuálnou sadzbou z 24-násobku minimálnej celkovej ceny práce na jedno zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti.

Vysvetlivky:

Región I: všetky regióny okrem Bratislavského regiónu

Región II: Bratislavský región

PMEN: priemerná miera evidovanej nezamestnanosti v príslušnom okrese

CSP: celoslovenský priemer evidovanej nezamestnanosti za predchádzajúci kalendárny rok; v r. 2006 sa pre porovnanie používa hodnota priemernej evidovanej nezamestnanosti za rok 2005 – 11,64 %

Minimálna celková cena práce je súčet minimálnej mzdy a úhrady ***predavku na poistné na zdravotné poistenie***, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom. Hodnota minimálnej celkovej ceny práce sa mení k 1. októbru príslušného kalendárneho roku, pretože k tomuto dátumu sa mení výška minimálnej mzdy.

Minimálna celková cena práce sa určí ako súčet aktuálnej výšky minimálnej mzdy a odvodov na poistné platené zamestnávateľom vo výške 35,2 %, prípadne ako súčin minimálnej mzdy a koeficientu 1,352.

Od 1. októbra 2005 je výška minimálnej celkovej ceny práce 9 329 Sk (6 900 x 1,352 = 9 329 – po zaokrúhlení).

Príloha č. 3

Výška príspevku na činnosť pracovného asistenta.

Počet občanov so ZP	Počet hodín	Počet človekohodín	Percento príspevku
3	8	24	90
2	8	16	60
1	8	8	30
1	4	4	15

Výška príspevku je daná príslušnou percentuálnou sadzbou z výšky celkovej ceny práce.

Pre stanovenie percenta pre výpočet výšky príspevku v prípade iného počtu človekohodín sa postupuje úmerne podľa uvedenej tabuľky.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1) Repková K.: Verejná podpora zamestnanosti občanom so zdravotným postihnutím: staronová sociálno-politická agenda, Stredisko pre štúdium práce a rodiny, Bratislava, 2005

Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti

Vyhláška MPSVaR SR č. 31/2004 Z.z.

Vyhláška MPSVaR SR č. 44/2004 Z.z.

ISBN 80-969532-3-0