



OPERAČNÝ PROGRAM  
ĽUDSKÉ ZDROJE

Národný projekt

## CHCEME BYŤ AKTÍVNI NA TRHU PRÁCE (50+)

<b>Operačný program:</b>	Ľudské zdroje
<b>Žiadateľ:</b>	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
<b>Výška NFP:</b>	15 000 000,00 €

### Miesto realizácie projektu:

Štát	Región(NUTS II):	Vyšší územný celok(NUTS III):
SR	Západné Slovensko Stredné Slovensko Východné Slovensko	Trnavský kraj, Trenčiansky kraj, Nitriansky kraj, Banskobystrický kraj, Žilinský kraj, Prešovský kraj, Košický kraj

### Stručný popis projektu

Cieľom národného projektu (ďalej len „NP“) je zlepšenie postavenia znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „UoZ“) podľa § 8 ods. 1 písm. b) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“) - občanov starších ako 50 rokov veku (ďalej len „UoZ vo veku 50 +“), zvýšenie ich zamestnateľnosti a zamestnanosti prostredníctvom poskytovania finančných príspevkov na podporu vytvárania pracovných miest implementáciou § 54 zákona o službách zamestnanosti.

Súčasnú situáciu na trhu práce charakterizuje zvyšujúci sa podiel UoZ vo veku 50+ na celkovej počte UoZ. Zamestnávateľia nejavia dostatočný záujem o zamestnávanie starších ľudí. Spravidla platí, že hlavnou príčinou je menšia intelektuálna pružnosť, menšia schopnosť prispôbiť sa novým podmienkam, nižšia produktivita, znížená schopnosť učiť sa, neznalosť cudzích jazykov a slabé ovládanie nových technológií. Ďalším, výrazným argumentom z pohľadu zamestnávateľa môže byť rastúce riziko ochorení, úmrtia či pracovného zlyhania. Oproti tomu výhody starších zamestnancov vychádzajú z ich životnej situácie (sú odbremenení od rodinných starostí, v rámci praxe získali množstvo skúseností, sú ustálení, zotrávajú na jednom mieste, zodpovední a lojálni, poznajú hodnotu práce), vytvárajú predpoklady na spoľahlivosť a efektívnosť pracovných výkonov. Napriek tomu, že aj legislatíva vylučuje diskrimináciu, dávajú zamestnávateľia prednosť mladším pracovníkom. Cieľom NP je podpora tejto skupiny UoZ pre integráciu na trh práce.

Realizácia NP zvyšuje zamestnanosť, zamestnateľnosť a znižuje nezamestnanosť UoZ vo veku 50+, čím prispieva k naplneniu špecifického cieľa 3.1.1 Operačného programu Ľudské zdroje (ďalej len „OP ĽZ“).

Cieľová skupina (OP ĽZ, špecifický cieľ 3.1.1.):

znevýhodnený UoZ podľa § 8, ods. 1 písm. b) zákona o službách zamestnanosti

### Popis východiskovej situácie

Ekonomická aktivita UoZ vo veku 50+ v ostatných rokoch výrazne narástla najmä vplyvom predlžovania dôchodkového veku. Negatívny vplyv na zamestnanosť tejto skupiny osôb má viacero faktorov, vrátane možnosti predčasného odchodu do dôchodku, chýbajúcich zručností (najmä jazykových a IT), nízkej účasti na ďalšom vzdelávaní, ale aj nepružnej pracovnej legislatívy, diskriminácii a predsudkov zo strany zamestnávateľov, a to aj napriek tomu, že práve zamestnávateľom ponúkajú skúsenosti, rozvahy, zodpovednosť a tiež väčšiu vďaku za pracovnú príležitosť.

Súčasná situácia na trhu práce je charakterizovaná vysokou mierou nezamestnanosti a vysokým podielom UoZ vo veku 50+. Ku koncu roka 2014 bolo v rámci SR bez BSK v evidencii úradov práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „úrady PSVR“) 87 080 UoZ vo veku 50+, čo predstavuje 24,73% z celkového počtu evidovaných UoZ. Napriek tomu, že celkový počet UoZ vo veku 50+ od roku 2013 v priemere klesá, podiel UoZ vo veku 50+ na celkovej počte evidovaných UoZ narastá.

Z celkového počtu evidovaných nezamestnaných (332 967 UoZ) ku koncu júna 2015 v rámci SR bez BSK bolo 83 888 UoZ vo veku 50+, čo predstavuje 26,86% z celkového počtu evidovaných UoZ. Z rodového hľadiska bolo v júni 2015 v rámci SR bez BSK v evidencii 42 384 žien vo veku 50+ (s podielom 50,52 % na celkovej počte evidovaných UoZ vo veku 50+). V porovnaní s júnom 2014 (42 205 žien, podiel 47,90 %) bol zaznamenaný medziročný nárast percentuálneho podielu žien na celkovej počte UoZ vo veku 50+ o 2,62 p. b.

Z regionálneho hľadiska sa počet UoZ vo veku 50+ pohybuje na vysokej úrovni v Prešovskom kraji 16 297 UoZ, Košickom kraji 15 920 UoZ a v Banskobystrickom kraji 15 709 UoZ. Je nesporné, že vek je jedným z hlavných faktorov, ktoré spoluurčujú pozíciu ľudí na trhu práce. Rovnako nie je pochýb o tom, že i keď kvalitatívne rozlišovanie podľa veku nie je vďaka právnym úpravám prípustné, v skrytej forme existuje. Skúsení starší ľudia s mnohoročnými pracovnými skúsenosťami si prácu hľadajú len veľmi ťažko a ťažšie tiež zvládajú záťaž vyplývajúcu z nezamestnanosti. Početnosť UoZ vo veku 50+ na trhu práce je ovplyvňovaná situáciou na regionálnych trhoch práce, štruktúrou uchádzačov o zamestnanie predovšetkým z hľadiska dĺžky evidencie a vzdelania. Podiel počtu UoZ vo veku 50+ na celkovom počte UoZ na trhu práce sa dlhodobo pohybuje na rovnakej úrovni, v priemere 24 % z celkového počtu UoZ.

### Spôsob realizácie aktivít projektu

NP bude realizovať Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ústredie PSVR“) a 43 úradov PSVR v rámci Západného, Stredného a Východného Slovenska.

**Projekt realizuje úrad PSVR spolu s užívateľmi, s ktorými bola uzatvorená dohoda v rámci v hlavnej aktivity.**

#### Hlavná aktivita

**Poskytovanie finančného príspevku na podporu vytvorenia pracovného miesta pre znevýhodneného UoZ vo veku 50 rokov a viac** (t.j. UoZ vo veku 50+)

Hlavná aktivita bude realizovaná podľa § 54 zákona o službách zamestnanosti. Finančný príspevok sa poskytne zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru UoZ vo veku 50+, ak pracovný pomer je dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času na dobu najmenej 12 mesiacov. Finančný príspevok sa poskytuje najviac počas 12 mesiacov. Zamestnávateľ je povinný zachovať vytvorené pracovné miesto, na ktoré sa príspevok poskytuje, najmenej počas týchto 12 mesiacov.

#### Charakteristika podporovaného pracovného miesta:

Pracovný pomer bude dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času:

- na určitú dobu (najmenej na 12 mesiacov),
- na neurčitý čas.

Za podporenie pracovného miesta u zamestnávateľa sa považuje zvýšenie počtu pracovných miest, ktoré predstavuje v priemere za 12 mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím, celkový nárast počtu jeho zamestnancov. 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) zákona č. 311/2001 Z.z. - Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

Ak zamestnávateľ v priebehu 12 mesiacov od vytvorenia pracovných miest zruší akékoľvek pracovné miesto pre nadbytočnosť (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce), je povinný vrátiť úradu PSVR poskytnuté finančné príspevky za počet zrušených miest vo výške najnižšie poskytnutých finančných príspevkov, a to najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti.

V prípade, ak zamestnávateľ nedodrží dobu trvania vytvoreného pracovného miesta, je povinný vrátiť úradu PSVR pomernú časť poskytnutého finančného príspevku za nedodržanie dohodnutej doby trvania pracovného pomeru do 30 kalendárnych dní od skončenia pracovného pomeru (ak sa s úradom PSVR nedohodne inak).

Podrobný postup vráťania pomernej časti finančného príspevku bude uvedený v metodickom usmernení.

Podporené pracovné miesto musí zamestnávateľ obsadiť najneskôr do 30 kalendárnych dní (ak sa s úradom PSVR nedohodne inak) od nadobudnutia účinnosti dohody o poskytnutí príspevku. Možnosť ak sa s úradom PSVR nedohodne inak, môže byť využitá z objektívnych príčin, ktoré by mohli mať za následok nedodržanie lehoty.

V prípade predčasného skončenia pracovného pomeru zamestnanca(ov), na ktorého(ých) pracovné miesto(a) sa poskytuje finančný príspevok, je zamestnávateľ povinný preobsadiť pracovné miesto(a) iným znevýhodneným UoZ z oprávnenej cieľovej skupiny v lehote do 30 kalendárnych dní (ak sa s úradom PSVR nedohodne inak), od jeho uvoľnenia. Počas doby neobsadenia pracovného miesta sa príspevok na neobsadené pracovné miesto neposkytuje. O túto dobu neobsadenia pracovného miesta sa predlžuje doba trvania pracovného miesta a poskytovania príspevku v súlade s časovým harmonogramom národného projektu. Zamestnávateľ nemôže zamestnanca, na ktorého zamestnávanie sa mu poskytuje finančný príspevok, dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi.

Maximálna doba o ktorú je možné predĺžiť dobu preobsadenia bude stanovená v metodickom usmernení ústredia PSVR.

**Oprávneným užívateľom v zmysle projektu je:**

- zamestnávateľ podľa § 3 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v platnom znení

**Finančný príspevok sa poskytuje:**

- zamestnávateľovi na úhradu: časti preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové poistenie, platených zamestnávateľom. Finančný príspevok sa poskytuje najviac počas 12 mesiacov. Zamestnávateľ je povinný zachovať vytvorené pracovné miesto, na ktoré sa príspevok poskytuje najmenej počas týchto 12 mesiacov

**Oprávnené výdavky:**

- úhrada časti preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové poistenie, platených zamestnávateľom, najviac vo výške 442,44 EUR pre rok 2015, čo predstavuje 1,5 násobku sumy preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové poistenie z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky (838,00 EUR pre rok 2015) za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku v ktorom sa príspevok poskytuje.

Výška príspevkov bude v priebehu implementácie projektu upravovaná v závislosti od valorizácie priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje.

V rámci NP budú aktivity implementované v menej rozvinutých regiónoch prostredníctvom úradov PSVR a žiadosti o poskytnutie finančného príspevku budú schvaľované príslušným výborom pre otázky zamestnanosti (ďalej len „výbor“). Výbor bude posudzovať žiadosti podľa kritérií v zmysle schválenej internej normy č. 041/2013 Základný metodický postup pre realizáciu ustanovení § 16, § 17, § 18 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti - Výbor pre otázky zamestnanosti v aktuálnom znení. Schvaľovaním poskytovania finančného príspevku výborom je zabezpečený princíp partnerstva na lokálnej úrovni.

Finančné príspevky, ktoré budú poskytnuté podnikateľským subjektom, resp. subjektom, ktoré sú v rámci svojej činnosti zapojené do hospodárskej činnosti, budú pomocou poskytnutou v súlade so zákonom o službách zamestnanosti a s podmienkami Schémy pomoci de minimis na podporu zamestnanosti č. Schéma DM - 16/2014 v platnom znení a v súlade so Schémou pomoci de minimis na podporu zamestnanosti v oblasti poľnohospodárskej prvovýroby č. Schéma DM – 7/2015. (ďalej len „schéma pomoci de minimis“).

Finančné príspevky, ktoré budú poskytnuté subjektom nevykonávajúcim hospodársku činnosť budú pomocou poskytnutou v súlade so zákonom o službách zamestnanosti.

Maximálna výška pomoci akémukoľvek príjemcovi v rámci Schémy pomoci de minimis č. 16/2014 nesmie presiahnuť súhrne 200 000 EUR v priebehu akéhokoľvek obdobia troch fiškálnych rokov. Maximálna výška pomoci prijímateľovi vykonávajúcemu cestnú nákladnú dopravu v prenájme alebo za úhradu, nesmie presiahnuť 100 000 EUR v priebehu obdobia troch fiškálnych rokov. Táto pomoc sa nesmie použiť na nákup vozidiel cestnej nákladnej dopravy. Trojročné obdobie v súvislosti s poskytovaním pomoci sa určuje na základe účtovného obdobia príjemcu.

Podľa zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov je to kalendárny rok alebo hospodársky rok podľa rozhodnutia podnikateľa.

Výška pomoci v rámci Schémy pomoci č. 7/2015 predstavuje súčet jednotlivých hodnôt vyplateného NFP. Celková výška pomoci de minimis, ktorá sa poskytuje jedinému podniku nesmie presiahnuť 15 000 EUR v priebehu obdobia troch fiškálnych rokov. Obdobie troch fiškálnych rokov v súvislosti s poskytovaním pomoci sa určuje na základe účtovného obdobia prijímateľa. Podľa zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov je to kalendárny rok alebo hospodársky rok podľa rozhodnutia podnikateľa.

Príspevok sa neposkytuje na zamestnávanie UoZ, na ktorého zamestnávanie bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok v rámci iného aktívneho opatrenia na trhu práce (AOTP) vrátane iného AOTP vykonávaného podľa § 54 zákona o službách zamestnanosti.

### Situácia po realizácii projektu a udržateľnosť projektu

Realizácia projektu prispeje k lepšiemu uplatneniu UoZ vo veku 50 + na trhu práce. Podporí rozvoj miestnej zamestnanosti a zároveň prispeje k zníženiu regionálnych disparít na trhu práce. Predpokladá sa, že prostredníctvom tohto projektu sa počas obdobia jeho realizácie (tri roky) podporí vytvorenie cca 5,5 tis. pracovných miest pre UoZ vo veku 50+, vrátane dlhodobo nezamestnaných UoZ vo veku 50+.

### Cieľová skupina

Cieľová skupina (OP LZ, špecifický cieľ 3.1.1.):

- znevýhodnený UoZ podľa § 8, ods. 1 písm. b) zákona o službách zamestnanosti (znevýhodnený UoZ vo veku 50 rokov a viac)

### Harmonogram realizácie aktivít

**Celková dĺžka realizácie aktivít projektu** (v mesiacoch):

**61**

**Subjekt:** Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Hlavné aktivity projektu	Typ aktivity	Začiatok realizácie aktivity	Koniec realizácie aktivity
Poskytovanie finančného príspevku na podporu vytvorenia pracovného miesta pre znevýhodneného UoZ vo veku 50 rokov a viac	Podpora aktívnej politiky trhu práce a zamestnanosti, vrátane vzdelávania a prípravy pre trh práce, podpora riešenia dlhodobo nezamestnaných, starších a nízko kvalifikovaných	12/2015	12/2020
<b>Podporné aktivity</b>			
Riadenie, informovanosť a publicita projektu		12/2015	12/2020