

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

**na vykonanie § 11 nariadenia vlády SR č. 319/2011 Z. z. o podpore
podnikania v pôdohospodárstve a rozvoji vidieka**

Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR (ďalej len „ministerstvo“) podľa § 3 ods. 2 písm. b) zákona č. 543/2007 Z. z. o pôsobnosti orgánov štátnej správy pri poskytovaní podpory v pôdohospodárstve a rozvoji vidieka v platnom znení a za účelom jednotného výkladu ustanovenia § 11 ods. 4 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 319/2011 Z. z. o podpore podnikania v pôdohospodárstve a rozvoji vidieka vydáva tento metodický pokyn:

**Článok 1
Výklad pojmov**

(1) **Pracovnoprávnym vzťahom** sa na účely nariadenia vlády rozumie pracovný pomer.

(2) **Zamestnávateľom** sa na účely nariadenia vlády rozumie právnická alebo fyzická osoba (farma), ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu a ktorá je žiadateľom o dotáciu (prijímateľom štátnej pomoci), ak splní podmienky uvedené v Schéme štátnej pomoci na zamestnávanie znevýhodnených a značne znevýhodnených zamestnancov SA.34478(2012/X) (ďalej len „schéma“).

(3) **Zamestnancom** sa na účely nariadenia vlády rozumie fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnom vzťahu vykonáva pre farmu závislú prácu v polnohospodárskej prvovýrobe.

(4) **Závislou prácou** sa na účely nariadenia vlády rozumie práca, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa (farmy) a podriadenosti zamestnanca. Rozumie sa tým výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre farmu, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa. Ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností definovaných pre príslušné pracovné miesto na farme.

(5) **Pracovným miestom/miestami** sa na účely nariadenia vlády rozumie pracovná pozícia v rámci organizačnej jednotky – farmy identifikovaná jednoznačným identifikátorom. Pracovné miesto je nositeľom nasledujúcich informácií :

- a) vlastnosť,
- b) definícia náplne práce a činností vykonávaných na pracovnom mieste,
- c) stanovovanie požiadaviek na osoby, ktoré majú byť na pracovné miesto zaradené.

(6) **Novovytvoreným pracovným miestom** sa na účely nariadenia vlády rozumie pracovné miesto, ktoré zamestnávateľ vytvoril ako nové doteraz neexistujúce pracovné miesto a ako nevyhnutný dôsledok projektu na dosiahnutie plánovanej zmeny na farme, okrem prípadov uvedených v bode 19 písm. a).

(7) **Znevýhodneným zamestnancom** sa na účely nariadenia vlády rozumie zamestnanec, s ktorým môže zamestnávateľ uzatvoriť pracovnoprávny vzťah na novovzniknuté pracovné miesto na farme a na ktorého mzdové náklady alebo výdavky môže farma prijať štátnej pomoci podľa schémy v období najviac 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. Ide o fyzickú osobu, ktorá počas 6 mesiacov pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu na farme nemala pravidelné platené zamestnanie, alebo nedosiahla vyššie stredoškolské alebo odborné vzdelanie, alebo je staršia ako 50 rokov, alebo žije ako osamelá dospelá osoba s jednou odkázanou osobou alebo s viacerými odkázanými osobami.

(8) **Osamelá osoba** sa na účely nariadenia vlády rozumie zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.

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

(10) **Značne znevýhodneným zamestnancom** sa na účely nariadenia vlády rozumie zamestnanec, s ktorým môže zamestnávateľ uzatvoriť pracovnoprávny vzťah na novovzniknuté pracovné miesto na farme a na ktorého mzdové náklady alebo výdavky môže farma prijať štátnej pomoci podľa schémy v období najviac 24 po sebe nasledujúcich mesiacov. Ide o fyzickú osobu, ktorá nemala pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu na farme pravidelné zamestnanie 24 mesiacov alebo dlhšie.

(11) **Pravidelným zamestnaním** sa na účely nariadenia vlády rozumie pracovnoprávny vzťah, ktorý trvá 6 alebo viac po sebe nasledujúcich mesiacov. V polnohospodárskej pravovýrobe môže ísť o pracovnoprávny vzťah na dobu určitú alebo dobu neurčitú.

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

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

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

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

(16) **Sezónnou prácou** sa na účely nariadenia vlády rozumie práca závislá od striedania ročných období, každý rok sa opakujúca a nepresahujúca 8 mesiacov v kalendárnom roku.

(17) **Zamestnávaním alebo prijatím do zamestnania** sa na účely nariadenia vlády rozumie právny úkon farmy a zamestnanca, na základe ktorého vzniká pracovnoprávny vzťah

(pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom). Pracovnoprávny vzťah sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi farmou a zamestnancom. Pracovnoprávny vzťah vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

(18) **Pracovná zmluva** sa na účely nariadenia vlády rozumie dvojstranný právny úkon medzi zamestnávateľom a zamestnancom, na základe ktorého vzniká pracovnoprávny vzťah. Podstatnými náležitosťami pracovnej zmluvy musí byť druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce (obec a organizačná časť alebo inak určené miesto), deň nástupu do práce, mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

(19) **Čistým nárastom počtu zamestnancov (ČNPZ)** sa na účely nariadenia vlády rozumie rozdiel medzi počtom novovytvorených pracovných miest (PNPM) na farme a počtom zrušených pracovných miest (PZPM) /ČNPZ = PNPM – PZPM/. Novovytvorené pracovné miesta musia predstavovať čistý nárast počtu zamestnancov zamestnaných na plný pracovný čas v jednom roku na farme v porovnaní s priemerom za predchádzajúcich 12 mesiacov, ktoré predchádzajú mesiacu, v ktorom je novovytvorené pracovné miesto obsadené.

(20) **Pracovnou nespôsobilosťou** sa na účely nariadenia vlády rozumie neschopnosť výkonu práce kvôli pracovnému úrazu alebo chorobe.

(21) **Deleným pracovným miestom** sa na účely nariadenia vlády rozumie pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnoprávnom vzťahu na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto. Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto musí byť písomná, inak je neplatná. Pred uzatvorením dohody o zaradení zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas na delené pracovné miesto, zamestnávateľ písomne oznamuje zamestnancovi pracovné podmienky vzťahujúce sa na delené pracovné miesto.

(22) **Počtom zamestnancov** na farme sa na účely nariadenia vlády rozumie počet pracovných jednotiek za rok, konkrétnie počet ľudí zamestnaných na plný pracovný úvazok v jednom roku, pričom úvazok so skráteným pracovným časom a sezónne práce sú podielom z počtu pracovných jednotiek za rok.

(23) **Mzdovými nákladmi** sa na účely nariadenia vlády rozumejú náklady na novovytvorené pracovné miesto/miesto oprávnené na pomoc. Mzdové náklady zahŕňajú hrubú mzdu, odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne.

(24) **Hrubou mzdou** sa na účely nariadenia vlády rozumie základná jednotka oceniaja práce zamestnanca na novovytvorenom pracovnom mieste v príslušnom mesiaci, ktorej hodnota je uvedená v pracovnej zmluve.

(25) **Ukončením pracovnoprávneho vzťahu** sa na účely nariadenia vlády rozumie ukončenie práce dohodou, výpoved'ou, okamžitým skončením a skončením v skúšobnej dobe.

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

(27) **Ukončenie pracovnoprávneho vzťahu výpoved'ou** sa na účely nariadenia vlády rozumie ukončenie pracovného pomeru medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Výpoved' musí byť písomná a doručená zamestnancovi. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoved' z dôvodu, že sa zamestnanec stane nadbytočným s ohľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných

zmenách, nesmie počas dvoch mesiacov znova utvoriť zrušené pracovné miesto a priať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

(28) **Okamžité ukončenie pracovnoprávneho vzťahu** sa na účely nariadenia vlády rozumie okamžité ukončenie pracovného pomeru, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, alebo porušil závažne pracovnú disciplínu.

(29) **Ukončenie pracovnoprávneho vzťahu v skúšobnej dobe** sa na účely nariadenia vlády rozumie ukončenie pracovného pomeru z akéhokoľvek dôvodu. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe len písomne.

(30) **Projektom** sa na účely nariadenia vlády rozumie celkový zámer zamestnávateľa (žiadateľa o štátну pomoc – dotáciu) na dosiahnutie zmeny na farme vrátane vytvorenia jedného alebo viac nových pracovných miest. Zmena sa chápe ako dosah projektu na činnosť podniku. Vytvorenie nového pracovného miesta musí mať súvis s dosiahnutím požadovanej zmeny, ktorá je vymedzená časom udržania nového pracovného miesta (termín začatia a ukončenia projektu, napr. zberové práce úrody, rozšírenie chovu hospodárskych zvierat a pod.).

Projekt obsahuje :

1. Názov projektu
2. Stručná charakteristika zamestnávateľa (žiadateľa o dotáciu – farmy)
3. Podrobny zámer projektu
4. Odôvodnenie vytvorenia nového pracovného miesta/miest
5. Celkové mzdové náklady na projekt z toho na jednotlivé novovytvorené pracovné miesto/miesta
6. Počet mesiacov, počas ktorých zamestnávateľ zamestná jednotlivých zamestnancov
7. Počet mesiacov, na ktoré zamestnávateľ žiada dotáciu
8. Požadovaná výška dotácie na jednotlivé novovytvorené pracovné miesto/miesta
9. Prílohy, ktoré budú obsahovať :
 - a) zoznam zamestnancov na jednotlivých pracovných miestach za posledných 12 mesiacov s uvedením dátumu podpisania pracovnej zmluvy,
 - b) zoznam zamestnancov na jednotlivých pracovných miestach za posledných 12 mesiacov v členení podľa článku 3 časť I. písm. b) bod 1. - 5. s uvedením dátumu skončenia pracovnoprávneho vzťahu, výpovede, písomnej dohody o okamžitom ukončení pracovnoprávneho vzťahu, alebo písomného oznamenia o ukončení pracovnoprávneho vzťahu v skúšobnej dobe,
 - c) zoznam zamestnancov na jednotlivých pracovných miestach za posledných 12 mesiacov uvoľnených z dôvodu nadbytočnosti s uvedením dátumu uzavorenia pracovnej zmluvy a písomnej informácie zamestnávateľa doručenej úradu práce sociálnych vecí a rodiny o hromadnom prepúšťaní zamestnancov,
 - d) zoznam zamestnancov na jednotlivých pracovných miestach za posledných 12 mesiacov, ktorí boli v tom čase odhlásení z príslušných poisťovní po ukončení pracovnoprávneho vzťahu.

Článok 2

Postup stanovenia počtu zamestnancov

(1) Počet zamestnancov zamestnaných na farme za predchádzajúcich 12 mesiacov od plánovaného termínu vzniku novovytvoreného pracovného miesta sa vypočíta z počtu ročných pracovných jednotiek (RPJ), t.j. počtu osôb, ktoré pracovali na plný pracovný čas v rámci farmy, alebo ako súčet podielov práce osôb, ktoré nepracovali celý rok, tých osôb, ktoré pracovali na skrátený pracovný čas a sezónnych zamestnancov.

(2) Plánovaný počet novovytvorených pracovných miest sa vypočíta z počtu ročných pracovných jednotiek (RPJ), t.j. počtu osôb, ktoré zamestnávateľ plánuje zamestnať na plný pracovný úväzok, alebo ako súčet podielov práce osôb, ktoré nebudú pracovať celý rok, ktoré budú pracovať na skrátený pracovný úväzok a sezónnych zamestnancov.

(3) Doba trvania materskej alebo rodičovskej dovolenky sa nezapočítava do výpočtu podľa odsekov 1 a 2.

(4) Čistý nárast počtu zamestnancov (ČNPZ) sa vypočíta ako rozdiel medzi počtom plánovaných novovytvorených pracovných miest (PNPM) na farme a počtom zrušených pracovných miest (PZPM) /ČNPZ = PNPM – PZPM/ za predchádzajúcich 12 mesiacov od plánovaného termínu vzniku novovytvoreného pracovného miesta.

(5) Pracovné miesto obsadené osobou pracujúcou na plný pracovný čas sa vykazuje ako jedno vytvorené pracovné miesto. Pracovné miesto obsadené osobou pracujúcou na skrátený pracovný čas sa vykazuje ako podiel pracovného miesta, napr. dve osoby s polovičným pracovným časom = 1 plný pracovný čas = 1 vytvorené pracovné miesto, t. j. ako priemerný evidenčný stav zamestnancov prepočítaný na plný pracovný čas. Pracovné miesto vytvorené v rámci projektu a obsadené počas realizácie projektu rôznymi osobami (napr. z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny) predstavuje vždy 1 vytvorené pracovné miesto.

Článok 3

Výpočet výšky oprávnených nákladov alebo výdavkov a požiadavky o dotáciu

(1) Výpočet výšky oprávnených nákladov alebo výdavkov a požiadavky o dotáciu (ďalej len „dotácia“) je nasledovný:

- I. Základné údaje o možnosti prijatia dotácie v roku**
- a) priemer počtu zamestnancov zamestnaných na farme prepočítaný na plný pracovný čas (pracovných miest) za predchádzajúcich 12 mesiacov
 - b) počet uvoľnených zamestnancov na farme zamestnaných na plný pracovný čas (pracovných miest) za posledných 12 mesiacov následkom
 - 1. dobrovoľného odchodu zamestnancov.....
 - 2. pracovnej nespôsobilosti
 - 3. odchodu do dôchodku kvôli veku
 - 4. dobrovoľného skrátenia pracovného času
 - 5. zákonného prepustenia za porušenie pracovnej disciplíny
 - c) počet uvoľnených zamestnancov zamestnaných na farme prepočítaný na plný pracovný čas (pracovných miest) za predchádzajúcich 12 mesiacov z dôvodu nadbytočnosti

II. Výpočet dotácie v roku

1/ Plánovaný počet znevýhodnených zamestnancov zamestnaných na farme na plný pracovný čas (pracovných miest), ktorí

- a) počas predchádzajúcich 6 mesiacov nemali pravidelné platené zamestnanie
- b) nedosiahli vyššie stredoškolské alebo odborné vzdelanie
- c) sú starší ako 50 rokov
- d) žijú ako osamelé dospelé osoby s jednou odkázanou osobou alebo s viacerými odkázanými osobami

Spolu znevýhodnení zamestnanci

Poznámka: V prípade, ak spĺňa zamestnanec viac podmienok podľa písm. a) až d) , vyplní len jednu

Mzdové náklady po dobu mesiacov po prijatí do zamestnania

Čistý nárast počtu zamestnancov (ČNPZ) :

Požiadavka na dotáciu pre znevýhodnených zamestnancov (50 % zo mzdových nákladov)	eur
--	------------

2/ Plánovaný počet značne znevýhodnených zamestnancov zamestnaných na farme na plný pracovný čas (pracovných miest), ktorí

- a) počas predchádzajúcich 24 mesiacov nemali pravidelné platené zamestnanie

Spolu značne znevýhodnení zamestnanci

Mzdové náklady po dobu mesiacov po prijatí do zamestnania

Čistý nárast počtu zamestnancov (ČNPZ) :

Požiadavka na dotáciu pre značne znevýhodnených zamestnancov (50 % zo mzdových nákladov)	eur
---	------------

3/ Celková požiadavka na dotáciu za znevýhodnených a značne znevýhodnených zamestnancov

Požiadavka na dotáciu celkom (50 % zo mzdových nákladov)	eur
---	------------

**Čl. 4
Podmienky poskytnutia dotácie**

(1) Žiadateľ, ktorý sa uchádza o pomoc musí okrem podmienok stanovených v § 21 nariadenia vlády č. 319/2011 Z. z. zachovať pracovné miesto (novovytvorené miesto na

zamestnanie znevýhodneného alebo značne znevýhodneného zamestnanca) po jeho vytvorení najmenej počas doby uvedenej v projekte (t.j. 6 až 12 mesiacov); v prípade, ak obdobie zamestnania trvá kratšie ako je uvedená doba v projekte, pomoc sa v súlade s tým úmerne zníži.

(2) Platia nasledovné podmienky:

a) ak prijatie do zamestnania nepredstavuje čistý nárast počtu zamestnancov na farme, pracovné miesto alebo miesta musia byť voľné po

- i) dobrovoľnom odchode,
- ii) odchode na dôchodok kvôli veku,
- iii) odchode kvôli pracovnej nespôsobilosti,
- iv) odchode kvôli skráteniu pracovného času, alebo

v) odchode kvôli zákonnému prepusteniu za porušenie pracovnej disciplíny a nie ako výsledok nadbytočnosti,

b) zamestnanec/zamestnanci musia mať nárok na nepretržité zamestnanie po dobu najmenej 6 mesiacov, okrem prípadu zákonného prepustenia za porušenie pracovnej disciplíny.

(3) V prípade uvoľnenia novovytvoreného pracovného miesta (napr. z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny) je prijímateľ dotácie povinný bezodkladne, najneskôr však v termíne do desať pracovných dní písomne informovať Pôdohospodársku platobnú agentúru (PPA) o tejto skutočnosti. Zamestnávateľ je zároveň povinný predložiť PPA kópiu dokladu o skončení pracovnoprávneho vzťahu a doklad o odhlásení zamestnanca z poisťovní (odhlásenie vykonané poštou alebo elektronickej). Zamestnávateľ súčasne do 30 kalendárnych dní písomne informuje PPA o tom, či novovytvorené pracovné miesto ostáva zachované. V opačnom prípade je prijímateľ dotácie povinný alikvotnú sumu dotácie vrátiť do 30 dní po ukončení pracovného pomeru.

(4) V prípade preobsadenia novovytvoreného pracovného miesta, môže toto pracovné miesto zostať neobsadené najviac po dobu 30 kalendárnych dní od jeho uvoľnenia. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať PPA o preobsadení novovytvoreného miesta do desať pracovných dní od uzavretia novej pracovnej zmluvy a predložiť kópiu tejto novej pracovnej zmluvy.

(5) V prípade dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca prijatého na novovytvorené pracovné miesto, možno dočasne nahradíť (počas práceneschopnosti) len na základe písomnej žiadosti prijímateľa dotácie a so súhlasom PPA. Pri preobsadzovaní pracovného miesta musí novopriyatý zamestnanec splniť rovnaké podmienky cielovej skupiny ako predchádzajúci zamestnanec.

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

požiadať o úhradu časti mzdových nákladov len v príslušnom rozpočtovom roku. Ďalšia časť mzdových nákladov uvedená v projekte bude predmetom dotácie v nasledujúcom rozpočtovom roku, v ktorom predloží žiadateľ o dotáciu novú žiadosť (vrátane projektu).

(7) K finančnému zúčtovaniu dotácie príjemca dotácie priloží :

a) kópiu potvrdenia príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny o tom, že znevýhodnený alebo značne znevýhodnený zamestnanec, ktorého príjemca dotácie zamestnal sa zaevidoval a bol vyradený z evidencie, ak rozhodujúcim kritériom na posúdenie zamestnanca je dĺžka nezamestnanosti,

b) kópiu dokladu o najvyššom absolvovanom vzdelaní zamestnanca, ktorého príjemca dotácie zamestnal ako značne znevýhodneného zamestnanca, ak rozhodujúcim kritériom bolo vzdelanie,

c) čestné vyhlásenie zamestnanca, ktorého príjemca dotácie zamestnal, o tom, že žije ako osamelá dospelá osoba s jednou odkázanou osobou alebo s viacerými odkázanými osobami, ak rozhodujúcim kritériom na posúdenie zamestnanca je jeho status,

d) kópiu pracovnej zmluvy v zmysle čl. 1 bod 18.

Čl. 5 Účinnosť

Tento metodický pokyn nadobúda účinnosť 15. augusta 2012.

Ľubomír Jahnátek, v. r.
minister