

Obec Lenartov a možnosti sociálneho podnikania

autori / materiál spracovali:

- Rómsky inštitút, n. o. v spolupráci so PhD. Zuzanou Polačkovou pre obec Lenartov

názov výstupu: Obec Lenartov a možnosti sociálneho podnikania

názov výstupu z opisu: stratégia pri zakladaní sociálneho podniku

zadávateľ: Úrad splnomocnenca vlády SR pre rozvoj občianskej spoločnosti,

národný projekt: PODPORA PARTNERSTVA A DIALÓGU V OBLASTI, PARTICIPATÍVNEJ TVORBY VEREJNÝCH POLITÍK

ITMS kód projektu: 314011M298

operačný program: OP Efektívna verejná správa

zdroj financovania: Európsky sociálny fond

obdobie vyhotovenia/spracovania: 2019

Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu.

Národný projekt ÚSV ROS

Podpora partnerstva a dialógu v oblasti participatívnej tvorby verejných politík

Pilotná schéma participatívnej tvorby verejných politík

Pilotná schéma participatívnej tvorby verejných politík predstavuje praktickú časť projektu. Zastrešuje dvanásť pilotných projektov, ktoré testujú rôzne participačné scenáre a nástroje zapojenia verejnosti do tvorby verejných politík na 4 úrovniach (národná, regionálna, mikroregionálna, lokálna). Zameranie verejných politík predstavuje témy ako sociálna inklúzia, otvorené dáta, udržateľná mobilita, deti a mládež, medziobecná spolupráca, využívanie verejných priestorov, odpadové hospodárstvo, environmentálna výchova a vzdelávanie. Projekty boli do pilotnej schémy vybrané na základe samostatnej výzvy k predkladaniu projektov ÚSV ROS, realizovanej v Novembri 2015. Na základe dvanástich memoránd o spolupráci medzi ÚSV ROS, konkrétnym subjektom verejnej správy (VS) a vybranou mimovládnu organizáciou, ktorá vznik projektu iniciovala, vznikne dvanásť verejných politík, pripravených na zavedenie do praxe. Pilotná schéma je súčasne cenným zdrojom dát pre analytickú činnosť, ktorá predstavuje druhú časť projektu.

Analyticko-metodicko-legislatívna podpora zavádzania participatívnej tvorby verejných politík do praxe

Analyticko-metodicko-legislatívna podpora zavádzania participatívnej tvorby verejných politík do praxe predstavuje teoretickú časť projektu, ktorá je zameraná na analytickú, metodickú, legislatívnu činnosť. Na základe analytickej, metodickej a legislatívnej činnosti bude priebežne budovaná verejne elektronicky dostupná znalostná databáza. Výsledkom bude *Analýza stavu a možností participácie v SR*, ako aj návrhy na legislatívne zmeny, zvyšujúce účasť verejnosti v procese prípravy, tvorby, implementácie, monitoringu a revízie verejných politík.

Budovanie kapacít v prostredí VS predstavuje samostatný blok činností. Jeho cieľom je identifikovať príčiny nedostatočnej aplikácie inovatívnych a participatívnych metód v praxi verejnej správy. Bude navrhnutý profil absolventa, architektúra a sylaby špecializovaného vzdelávacieho programu, ako aj metodiky pre nový vzdelávací program s názvom "Participatívna tvorba politík v prostredí verejnej správy". Súčasťou je pilotné testovanie programu vzdelávania na 3 skupinách účastníkov z prostredia VS (štátna správa, regionálna územná samospráva, regionálne združenia miest a obcí, miestna územná samospráva).

Rómsky Inštitút a pilotná schéma participatívnej tvorby verejných politík

Rómsky Inštitút – Roma Institute, n.o. sa v lete 2017 pripojil do realizácie pilotnej schémy participatívnej tvorby verejných politík, ktorá je jedným z pilierov [národného projektu](#) Úradu splnomocnenca vlády SR pre rozvoj občianskej spoločnosti (ÚSV ROS) s názvom: Podpora partnerstva a dialógu v oblasti participatívnej tvorby verejných politík. Pilotnú schému tvorí [12 pilotných projektov](#), testujúcich nové modely zapájania verejnosti do tvorby verejných politík na štyroch úrovniach verejnej správy:

- úroveň miestnej územnej samosprávy,
- úroveň regionálnej územnej samosprávy,
- mikroregionálna úroveň
- národná úroveň (štátna správa).

Pilotný projekt: Integrácia marginalizovaných skupín do procesu tvorby verejných politík

Problematika marginalizovaných rómskych komunít je široká a náročná agenda. Obce si často nevedia poradiť ako začleniť tieto skupiny obyvateľov do bežného života obce. Cieľom projektu bolo zabezpečiť účasť marginalizovanej rómskej časti obyvateľstva obce na tvorbe verejných politík v oblastiach ako vzdelávanie, sociálne služby, bývanie, zdravie a iné. Hlavným výsledkom projektu je Stratégia začleňovania Rómov v obci Lenartov v previazaní na čiastkové politiky obce.

Na odborných výstupoch a jednotlivých aktivitách, ktorým cieľom bolo posilniť zapájanie rómskej komunity do tvorby verejných politík sa spolupracovalo so zástupcami a zamestnancami obecného úradu, obyvateľmi obce a hlavne zástupcami Rómov, žijúcich v obci Lenartov. Verejnosť a najmä s dotknuté skupiny obce boli zapojení tak, aby opatrenia a riešenia vznikali s podporou komunity, našli pochopenie a odozvu verejnosti a riešili existujúce problémy v čo najväčšej miere. Zámerom bolo práve v spolupráci s verejnosťou hľadať model efektívnej účasti marginalizovaných rómskych komunít na procese spolurozhodovania.

Aktivity projektu pozostávali zo zberu dát v obci a analýzy východiskového stavu zapájania marginalizovaných skupín obyvateľstva obce.

Hlavné výstupy:

- návrh na legislatívne zmeny týkajúce sa relevantných právnych noriem (do úvahy prichádza: zákon o zamestnanosti, školský zákon, zákon o sociálnych službách, o podpore v hmotnej núdzi),
- lokálny akčný plán vzdelávania v obci Lenartov,
- stratégia pri zakladaní sociálneho podniku,
- postup pri prekonávaní predsudkov v obci Lenartov vrátane návrhov spoločných aktivít detí, mládeže, dospelých aj seniorov,
- analýza možností účasti marginalizovaných komunít na tvorbe, prijímaní a monitorovaní verejných politík na lokálnej úrovni,
- model procesu spolurozhodovania, monitorovania a vyhodnocovania lokálnych politík zdola – nahor.

Kontaktné osoby:

Obec Lenartov:

- Ing. Jana Bľandová, MBA:
janablandova@centrum.sk/starostka@lenartov.sk/starosta@lenartov.sk,
0905 937 628

Rómsky Inštitút – Roma insitute, n.o.:

- Klára Orgovánová: klaraorg@gmail.com, 0918 241 700
- Jana Bayerlová: jana.bayerlova@romainstitute.sk, 0907 051 656

Obec Lenartov a možnosti sociálneho podnikania

Sociálne podnikanie a zakladanie sociálnych podnikov je jednou z ciest ako pomôcť procesu zvyšovania zamestnateľnosti a zamestnanosti aj v geograficky segregovaných lokalitách, prípadne v lokalitách s vysokou koncentráciou znevýhodnených skupín, pre ktoré je ťažké uspieť na trhu práce. Materiál ponúka pohľad na možnosti obce Lenartov v previazaní na proces založenia a prevádzkovania sociálneho podniku a otvára možnosti pre zhmotnenie vízie sociálneho podnikania v obci Lenartov.

Dokument analyzuje situáciu v obci, popisuje participatívny proces a identifikuje tri špecifické ciele zamerané na zamestnanosť Rómov a obyvateľov obce Lenartov: Uľahčiť Rómom znevýhodneným na trhu práce ich vstup na trh práce / Podporiť tvorbu nových pracovných miest, oslovovať potenciálnych zamestnávateľov s využitím miestneho pracovného potenciálu (Rómov) / Podporiť elimináciu skrytej diskriminácie na trhu práce a popisuje existujúce nastavenia a možnosti, ktoré je možné pre obec Lenartov využiť.

Súčasne materiál ponúka pohľad na platnú legislatívu z pohľadu podmienok pre zriadenia sociálneho podniku, dosahovania merateľného sociálneho vplyvu a predmet podnikania a rôzne právne formy sociálneho podniku:

- Možnosti finančnej podpory a príjmov možného sociálneho podniku
- Kompenzačný príspevok sociálnemu podniku (§53g)
- Príspevok integračnému podniku (§53f)
- Odplata užívateľského zamestnávateľa za dočasné pridelenie zamestnancov sociálneho podniku
- Investičná pomoc definovaná Zákonom
- Dary a príspevky grantových organizácii a verejných zdrojov

Štruktúra dokumentu:

- OBEC LENARTOV
 - Nezamestnanosť
 - SWOT analýza – oblasť zamestnanosť
 - Participatívny proces prípravy strategických dokumentov obce
- Podmienky zriadenia sociálneho podniku
 - Vymedzenie pojmov
 - Dosahovanie merateľného sociálneho vplyvu a predmet podnikania
- Právna forma sociálneho podniku
 - Možnosti finančnej podpory a príjmov možného sociálneho podniku
 - Kompenzačný príspevok sociálnemu podniku (§53g)
 - Príspevok integračnému podniku (§53f)
 - Odplata užívateľského zamestnávateľa za dočasné pridelenie zamestnancov sociálneho podniku
 - Investičná pomoc definovaná Zákonom
 - Dary a príspevky grantových organizácií a verejných zdrojov
- Príloha 1: Definícia znevýhodnených a zraniteľných osôb
- Príloha 2: Podmienky pre priznanie štatútu registrovaného SP

OBEC LENARTOV

A

MOŽNOSTI SOCIÁLNEHO PODNIKANIA

Vypracoval: Rómsky inštitút, n. o. v spolupráci so PhD. Zuzanou Polačkovou pre obec Lenartov, 2019

Poznámka: Informácie poskytnuté v tomto dokumente nemajú právny charakter a nie je možné ich považovať za výklad jednotlivých právnych predpisov.

1. OBEC LENARTOV

Obec Lenartov v okrese Bardejov sa nachádza v Prešovskom kraji. Má 1144 obyvateľov, a to 560 mužov, 584 žien. Z hľadiska národnostnej štruktúry obce Lenartov sa vo väčšej miere obyvatelia hlásia k rómskej národnosti (62,74 %), v menšej miere k slovenskej národnosti (44,75 %), poľskej národnosti (0,11 %) a u 4,34 % obyvateľov národnosť nie je zistená.

1.1. Nezamestnanosť

V obci Lenartov je približne 13 % nezamestnanosť. Zo všetkých obyvateľov v obce v produktívnom veku, tvoria nezamestnaní vysoko početnú skupinu, až 225 obyvateľov obce. Podstatnú časť týchto nezamestnaných obyvateľov tvoria príslušníci marginalizovanej rómskej komunity.

Tabuľka 1: Ekonomická aktivita obyvateľov obce Lenartov

ekonomická aktivita	počet obce	obyvateľov
pracujúci (okrem dôchodcov)		168
pracujúci dôchodcovia		5
osoby na MD		2
osoby na RD		58
nezamestnaní		225
študenti stredných škôl		19
študenti VŠ		11
osoby v domácnosti		9
dôchodcovia		138
deti do 16 rokov		387
iné		12
z toho ekonomicky aktívni		400

Zdroj: KPSS obce Lenartov 2016 - 2025

Obec Lenartov má spracované a schválené základné strategické a rozvojové dokumenty pre realizáciu komplexných činností týkajúcich sa rozvoja zamestnanosti v obci do roku 2025. Cieľom stratégie je predovšetkým vytváranie nových pracovných miest a pracovných príležitostí. Súčasťou stratégie je hľadanie východísk pre efektívne zabezpečenie a posilnenie spolupráce a najmä zmysluplné usmerňovanie finančných prostriedkov a činností zameraných na zvyšovanie zamestnateľnosti, prioritne rómskeho obyvateľstva.

Hlavné identifikované problémy v oblasti zamestnanosti:

- Nedostatočná konkurencieschopnosť Rómov na trhu práce
- Nedostatok pracovných príležitostí v obci a blízkom okolí
- Skrytá diskriminácia na trhu práce

Program rozvoja obce Lenartov na roky 2015- 2024 v oblasti aktívnych opatrení služieb zamestnanosti uvádza ciele:

- Zriadenie sociálneho podniku
- Vytvorenie efektívneho systému na poskytovanie informácií o voľných pracovných miestach a o rekvalifikačných kurzoch
- Poskytovanie pomoci pri pracovnom uplatnení

1.2. SWOT analýza – oblasť zamestnanosť

<p>Silné stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> - dostatok voľnej pracovnej sily - skúsenosti s budovaním partnerstiev v oblasti zamestnanosti, prepojenie strategických partnerov na území obce - záujem cieľovej skupiny o samozamestnanosť - iniciatíva obce pre vznik sociálneho podniku - obec = strategický zamestnávateľ - existencia chránenej dielne v obci 	<p>Slabé stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> - málo podnetné rodinné prostredie - zlý zdravotný stav - nedostatočné komunikačné zručnosti - nízka vzdelanostná úroveň - neprepojený vzdelávací systém s politikou zamestnanosti - pracovný nezáujem u časti Rómov - vysoká miera nezamestnanosti u príslušníkov MRK - neochota zvyšovať si kvalifikáciu - nedostatočné pracovné návyky - nedostatočný vzor, nedostatok vôle - nedostatok vyškolených ľudských kapacít pre prácu v komunitách pre oblasť trhu práce - nástroje pomoci nie sú vždy dostatočne a účinne využívané - nízka pracovná mobilita - nízka informovanosť Rómov o možnostiach uplatnenia sa na trhu práce - nedostatočné využívanie dostupných miestnych zdrojov pri vytváraní pracovných príležitostí pre Rómov - skrytá diskriminácia na trhu práce - chýbajúce pracovné príležitosti - absencia sociálneho podniku
<p>Príležitosti</p> <ul style="list-style-type: none"> - využitie štrukturálnych a dostupných fondov pri riešení problematiky Rómov na trhu práce - využitie grantového programu splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity - zriadenie sociálneho podniku - podpora samozamestnávania Rómov - rozvoj ľudských zdrojov - realizácia vzdelávacích aktivít pre rómskych občanov s prepojením na potreby trhu práce - rozvoj partnerských sietí - rozšírenie ponuky poradenských a vzdelávacích programov v Komunitnom centre aj pre mládež a dospelých Rómov pred vstupom na trh práce - rozvoj kariérneho poradenstva pre rómske marginalizované komunity - vznik Agentúr podporovaného zamestnávania pre Rómov 	<p>Ohrozenia</p> <ul style="list-style-type: none"> - skrytá diskriminácia zo strany zamestnávateľov - zlé skúsenosti zamestnávateľov so zlou pracovnou morálkou Rómov - neschopnosť cieľovej skupiny vymaniť sa z pracovne nemotivujúceho sociálneho systému - zvyšovanie separácie znevýhodnených skupín v súvislosti so zlou socioekonomickou situáciou - nedostatočná ponuka nízko kvalifikovaných pracovných miest - skrytá diskriminácia zo strany potenciálnych zamestnávateľov - nedostatočná prepojenosť vzdelávania a trhu práce

1.3. Participatívny proces prípravy strategických dokumentov obce

V rámci projektu - **Integrácia marginalizovaných skupín do procesu tvorby verejných politík**, ktorý je súčasťou národného projektu *Podpora partnerstva a dialógu v oblasti participatívnej tvorby verejných politík* bola zriadená Občianska rada a Pracovná skupina na oblasť podpory zamestnanosti. Jedna z tém, ktorou sa jej členovia venovali bolo *sociálne podnikanie a možnosti vytvorenia nových pracovných miest*.

Stretnutia a tréningy pracovných skupín a občianskej rady prebiehali v spolupráci so samosprávou a štátnou správou. Opakované konzultácie s Regionálnym centrom pre sociálnu ekonomiku a participácia samotných obyvateľov, vyústili do návrhov na možné zameranie sociálneho podniku. Ich súčasťou je spracovaný návrh postupu na zriadenia Sociálneho podniku, ktorý bude slúžiť pre obec v prípade jeho vytvorenia. Materiál tvorí prílohu tohto dokumentu.

Rokovania členov pracovnej skupiny boli postavené na informovaní o základných zisteniach a výsledkoch analýzy územia a potrieb zamestnanosti, ktoré boli realizované na báze rozhovorov a neformálnych stretnutí s obyvateľmi obce. Súčasťou stretnutí boli štandardné techniky brainstormingu, hľadania spoločnej vízie a potenciálu, ktoré má obec Lenartov k dispozícii a ktoré by bolo možné využiť napr. v obecnom, alebo sociálnom podnikaní. Na pracovných stretnutiach sa zúčastňovali predstavitelia samosprávy a viacerých inštitúcií pôsobiacich v obci Lenartov a v blízkom okolí. Facilitácia celého procesu bola realizovaná externe odborníkmi, ktorých sprostredkovala a koordinovala nezisková organizácia Rómsky inštitút. V rámci informovanosti o prijatom zákone o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch sa uskutočnilo celodenné stretnutie so zástupcami obce, poslancami, občianskou radou. *Návrhy, ktorými by sa obec mohla zaoberať, boli zamerané na zriadenia „sociálneho taxíka“, zriadenie obecnej firmy na odľahčovacie služby ako kosenie, rúbanie dreva, požičiavanie techniky, výrobu brikiet, sociálne služby pre starších občanov, zber lesných plodov a bylín, sušenie, výrobu čajov.*

Prostredníctvom štrukturovaných rozhovorov sa k problematike zamestnanosti vyjadrovali aj obyvatelia obce Lenartov. Celkovo sa zapojilo do procesu prípravy stratégie v rôznych jeho fázach vyše tridsať obyvateľov obce Lenartov. Dotazník s otázkami o zamestnanosti a prioritách bol zverejnený v miestnych novinách (Lenartovčan). Dynamiku procesu, vytváranie spoločného plánovacieho dokumentu zameraného na riešenie najpálčivejších problémov rómskej komunity v oblasti zamestnanosti, pozitívne ovplyvnilo aj pôsobenie Komunitného centra a existencia terénnej sociálnej práce. Ich zamestnanci uskutočňovali rozhovory s obyvateľmi.

Na základe získaných informácií a výsledkov štúdia všetkých strategických materiálov obce bola spracovaná stručná analýza oblasti zamestnanosti v obci Lenartov, ktorá uvádza ako strategický cieľ v oblasti zamestnanosti: *„Podmienky vytvorené v obci napomôžu zvýšeniu konkurencieschopnosti Rómov na trhu práce s využitím potenciálu obce a ponúkaných podporných programov zamestnávania pre všetkých Rómov, ktorí chcú pracovať.“*

Špecifický cieľ 1.1.	<i>Uľahčiť Rómom znevýhodneným na trhu práce ich vstup na trh práce</i>
Opatrenie 1.1.1.	Zriadiť Agentúru podporovaného zamestnávania Rómov
Opatrenie 1.1.2.	Podporiť programy na zvýšenie zamestnateľnosti príslušníkov marginalizovanej rómskej komunity
Opatrenie 1.1.3.	Rozšíriť činnosť komunitného centra o poradenstvo pred vstupom na trh práce
Opatrenie 1.1.4.	Naďalej podporovať aktivačnú činnosť Rómov ako nástroj udržania pracovných návykov
Opatrenie 1.1.5.	Realizovať vzdelávacie programy pre Rómov a rekvalifikačné kurzy s prepojením na potreby trhu práce
Opatrenie 1.1.6.	Poskytovať kariérne poradenstvo pre znevýhodnené skupiny na trhu práce
Špecifický cieľ 2.1.	<i>Podporiť v meste tvorbu nových pracovných miest, oslovovať potenciálnych zamestnávateľov s využitím miestneho pracovného potenciálu (Rómov)</i>
Opatrenie 2.1.1.	Zriadiť sociálny podnik v obci využívajúci pracovný potenciál Rómov
Opatrenie 2.1.2.	Podporiť založenie malých a stredných podnikov s majetkovou účasťou obce
Opatrenie 2.1.3.	Realizovať vzdelávacie programy zamerané na podporu samozamestnávania Rómov
Opatrenie 2.1.4.	Budovať rozvojové partnerstvá – prepojiť v regióne zamestnávateľov, vzdelávacie inštitúcie a ÚPSVaR SR
Opatrenie 2.1.5.	Zaviesť podporné programy pre potenciálnych zamestnávateľov pri vytváraní vhodných pracovných miest pre Rómov
Špecifický cieľ 3.1.	<i>Podporiť elimináciu skrytej diskriminácie na trhu práce</i>
Opatrenie 3.1.1.	Poskytnúť zamestnávateľom relevantné informácie týkajúce sa zamestnávania Rómov
Opatrenie 3.1.2.	Realizovať programy zamerané na odstránenie predsudkov potenciálnych zamestnávateľov

2. Podmienky zriadenia sociálneho podniku

2.1. Vymedzenie pojmov

V zmysle zákona 112/2018 Zb.z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch (ďalej ako Zákon) je **sociálny podnik** (ďalej ako SP) definovaný ako subjekt,

- a) ktorý vykonáva sústavne, samostatne, vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť hospodársku činnosť,
- b) ktorého hlavným cieľom je dosahovanie merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu,
- c) v ktorom k dosahovaniu pozitívneho sociálneho vplyvu prispievajú tovary alebo služby, ktoré vyrába, dodáva, poskytuje alebo distribuuje, alebo k nemu prispieva spôsob ich výroby alebo poskytovania,
- d) ktorý, ak zo svojej činnosti dosiahne zisk, použije viac ako 50 % zo zisku po zdanení na dosiahnutie hlavného cieľa podľa písmena b), alebo časť zisku rozdeľuje podľa Obchodného zákonníka, rozdeľuje ju podľa postupov a pravidiel, ktoré nenarúšajú hlavný cieľ podľa písmena b),
- e) ktorý do spravovania svojej hospodárskej činnosti zapája zainteresované osoby.

Subjekt, ktorý spĺňa všetky z vyššie uvedených charakteristík sa môže uchádzať o štatút **registrovaného sociálneho podniku** (ďalej ako RSP).

Nadobudnutím štatútu RSP predmetný subjekt získava prístup ku finančnej a nefinančnej podpore, ktorá je určená exkluzívne len pre registrované sociálne podniky.

Subjekt, ktorý napriek tomu, že vykazuje všetky z vyššie vymenovaných charakteristík sociálneho podniku, avšak nemá štatút registrovaného sociálneho podniku, nestráca prístup ku existujúcej podpore úplne, podmienky a rozsah sú však v porovnaní s registrovaným sociálnym podnikom menej výhodné.

Sociálny podnik je v zmysle Zákona chápaný ako samostatná právnická/fyzická osoba s právnou subjektivitou. Sociálny podnik v žiadnom prípade nie je možné vnímať ako prevádzku alebo projekt konkrétnej organizácie. Sociálnym podnikom sa rovnako nemôže stať len časť organizácie (v zmysle napr. programovej línie), v zmysle Zákona je sociálnym podnikom vždy celá organizácia. Túto podmienku je potrebné zohľadniť najmä v prípade ak organizácia má záujem o registráciu tzv. integračného sociálneho podniku, ktorý určuje minimálny pomer zamestnancov vedených v kategórii znevýhodnených/zraniteľných osôb¹ voči celkovému počtu zamestnancov.

Subjekt, ktorý spĺňa všetky z vyššie uvedených charakteristík sa môže uchádzať o štatút **registrovaného sociálneho podniku** (ďalej ako RSP).

Nadobudnutím štatútu RSP predmetný subjekt získava prístup ku finančnej a nefinančnej podpore, ktorá je určená exkluzívne len pre registrované sociálne podniky.

¹ Pre definíciu znevýhodnených a zraniteľných osôb viď prílohu 1

Subjekt, ktorý napriek tomu, že vykazuje všetky z vyššie vymenovaných charakteristík sociálneho podniku, avšak nemá štatút registrovaného sociálneho podniku, nestráca prístup ku existujúcej podpore úplne, podmienky a rozsah sú však v porovnaní s registrovaným sociálnym podnikom menej výhodné.

Sociálny podnik je v zmysle Zákona chápaný ako samostatná právnická/fyzická osoba s právnou subjektivitou. Sociálny podnik v žiadnom prípade nie je možné vnímať ako prevádzku alebo projekt konkrétnej organizácie. Sociálnym podnikom sa rovnako nemôže stať len časť organizácie (v zmysle napr. programovej línie), v zmysle Zákona je sociálnym podnikom vždy celá organizácia. Túto podmienku je potrebné zohľadniť najmä v prípade ak organizácia má záujem o registráciu tzv. integračného sociálneho podniku, ktorý určuje minimálny pomer zamestnancov vedených v kategórii znevýhodnených/zraniteľných osôb² voči celkovému počtu zamestnancov.

Sociálny podnik nie je prevádzka alebo projekt organizácie, tak ako to je napr. v prípade chránených dielni, kedy jedna organizácia môže prevádzkovať X chránených dielni, z ktorých každá predstavuje samostatné účtovné stredisko a organizačnú jednotku. Sociálnym podnikom sa chápe celá organizácia ako celok registrovaný pod jedným identifikačným číslom

Zákon vo svojom paragrafe 12 definuje samostatnú kategóriu registrovaných sociálnych podnikov, ktorým je tzv. „Integračný sociálny podnik“.

Ide o registrovaný sociálny podnik, ktorého pozitívnym sociálnym vplyvom je podpora zamestnanosti prostredníctvom zamestnávania znevýhodnených a/alebo zraniteľných osôb. Tento sa meria percentom zamestnaných znevýhodnených a/alebo zraniteľných osôb na celkovom počte zamestnancov, pričom za naplnený sa považuje ak integračný podnik zamestnáva

- najmenej 30 % znevýhodnených³ osôb z celkového počtu zamestnancov, alebo
- najmenej 30 % zraniteľných osôb z celkového počtu zamestnancov alebo
- najmenej 40 % znevýhodnených osôb a zraniteľných osôb z celkového počtu zamestnancov.

Je potrebné zdôrazniť, že pomer zamestnancov je určovaný voči celkovému počtu zamestnancov celej organizácie/subjektu.

Registrácia organizácie, ktorá sa snaží zamestnávať zraniteľné alebo znevýhodnené osoby, ako integračného sociálneho podniku môže byť síce lákavá, avšak nie vždy možná. Ide najmä o prípady ak sa konkrétna organizácia venuje aj ďalším aktivitám, napr. poskytovaniu sociálneho poradenstva, ktoré vykonáva prostredníctvom svojich zamestnancov. Pomer zamestnancov pracujúcich v rámci jednotlivých programov voči zamestnancom vedeným v kategórii znevýhodnených alebo zraniteľných osôb môže v takýchto prípadoch ľahko prekročiť povolenú hranicu. V takomto prípade je potrebné zvážiť, či organizácia sa naozaj chce registrovať ako integračný sociálny podnik, prípadne, či nie je vhodné založiť dcérsku organizáciu, ktorá by sa špecializovala len na zamestnávanie ťažko zamestnateľných osôb.

² Pre definíciu znevýhodnených a zraniteľných osôb viď prílohu 1

³ Pre definíciu znevýhodnených a zraniteľných osôb viď prílohu 1

2.2. Dosahovanie merateľného sociálneho vplyvu a predmet podnikania

Táto analýza je vytvorená pre potreby obce Lenartov, ktorá sa v rámci svojich programov sociálnej integrácie snaží poskytovať asistenciu potrebnú pre svojich občanov z prostredia marginalizovaných rómskych komunít (MRK) pri hľadaní pracovných príležitostí a vstupe na trh práce.

Takýto obyvatelia obce, napriek svojej opakovane deklarovanej vôli pracovať, obyčajne nemajú dostatok skúsenosti so zamestnaním a trhom práce. Toto spôsobuje, že ich pokusy sa zamestnať často končia neúspešne. Napriek akútnemu nedostatku nízko-kvalifikovanej pracovnej sily na trhu práce, sú ľudia z prostredia MRK zo strany zamestnávateľov považovaní za komplikovanú cieľovú skupinu, charakteristickú okrem nízkej miery pracovných zručností, nízkou mierou sociálnych zručností a extrémne vysokou mierou fluktuácie a absencií.

Zamestnávatelia sú preto v súvislosti s vytváraním pracovnoprávných vzťahov s ľuďmi z prostredia MRK obyčajne veľmi zdržanliví.

V prípade pracovnoprávných vzťahov (najmä v súvislosti s nízko-kvalifikovanou pracovnou silou) je na Slovensku bežná prax prostredníka v podobe pracovnej agentúry. Jej úlohou je na seba prebrať záväzky a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov a aktuálne platnej legislatívy a tzv. užívateľského zamestnávateľa od záväzkov voči zamestnancovi oslobodiť, nakoľko úlohu zamestnávateľa na seba preberá pracovná agentúra. Podmienky a kvalita pracovných miest ponúkaných pracovnými agentúrami ľuďom v kategórii nízko-kvalifikovaných sú obyčajne na veľmi nízkej úrovni, preto pre potenciálnych zamestnancov veľmi neatraktívne.

Rovnako rastie tlak na stupeň ukončeného formálneho vzdelania uchádzačov o zamestnanie, nakoľko vzhľadom na rastúci trend automatizácie na Slovenskom trhu práce rastú i požiadavky na možných zamestnancov. Výsledkom je, že existujúce pracovné agentúry, ktoré bežne spolupracovali s ľuďmi s ukončeným vzdelaním na úrovni základnej školy, s touto skupinou prestávajú spolupracovať.

Vzhľadom na vyššie uvedené, predmetom sociálneho podnikania v obci Lenartov v rámci programu sociálnej integrácie by mohlo byť založenie a prevádzkovanie **sociálnej pracovnej agentúry** (ďalej ako Agentúra), ktorá klientov programu priamo zamestnáva a v zmysle dočasného pridelenia podľa §58 Zákonníka práce ich umiestňuje u užívateľských zamestnávateľov (obyčajne výrobných podnikoch). Pod pojmom „dočasnosť“ Zákonník práce rozumie obdobie nie dlhšie ako dva roky.

Agentúra dočasného zamestnávania (ADZ) je predmetom právnej úpravy vyplývajúcej zo zákona 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v zmysle §29-31, ktorá hovorí, že ADZ je „právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere na účel jeho pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného predpisu“.

Dočasným pridelením zamestnancov sa však zaoberá i Zákonník práce vo svojom §58, kde hovorí „Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho dočasne prideli na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi“. Z textácie paragrafu vyplýva, že na základe

aktuálne platnej legislatívy, pridelovania zamestnancov je okrem agentúr dočasného zamestnávania povolené i bežným zamestnávateľom. Registrácie Agentúry dočasného zamestnávania je preto zbytočná.

Okrem samotného zamestnávania, je potrebné aby sa služby Agentúry sústreďovali i na vzdelávanie a prípravu na zamestnanie, nácvik pracovných úloh a asistenciu pri dochádzaním/prestáňovaním za prácou.

Súčasťou portfólia služieb Agentúry by mali byť i aktivity orientované na zamestnávateľa a kolegov v zmysle podpory diverzity na pracovisku a integrácie kolegov z prostredia MRK.

2.3.Právna forma sociálneho podniku

Zákon 112/2018 Zb.z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch nelimituje právnu formu sociálneho podniku.

O štatút registrovaného sociálneho podniku sa na základe splnenia piatich základných charakteristík sociálneho podniku a predloženia Zákonom určených povinných dokumentov, môže uchádzať subjekt ľubovoľnej právnej formy.

Vzhľadom na navrhovaný predmet podnikania, odporúčaným typom sociálneho podniku je integračný sociálny podnik. Tento určuje minimálny počet zamestnancov, ktorí v čase nástupu do zamestnania boli považovaní za znevýhodnené a/alebo zraniteľné osoby.

Na základe praxe je za najvhodnejšiu právnu formu zamýšľaného sociálneho podniku považovať

- spoločnosť s ručením obmedzeným založenú v zmysle Obchodného zákonníka, alebo
- neziskovú organizáciu poskytujúcu všeobecne prospešné služby založenú podľa zákona 213/1997 Z. z.

Zákon 213/1997 Z. z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby, rovnako ani žiaden iný právny predpis, neziskovým organizáciám nezakazuje založenie ďalšej právnickej osoby.

Porovnanie výhod a obmedzení, ktoré každá z uvedených právnych foriem v súvislosti so sociálnymi podnikaním realizovaným v zmysle Zákona prináša, je irelevantné, nakoľko v prípade registrovaného sociálneho podniku sa rozdiely medzi jednotlivými právnymi formami stierajú a uplatňujú sa povinnosti určené pre registrovaný sociálny podnik ako taký (medzi takéto povinnosti patrí napr. povinnosť sociálneho podniku predkladať MPSVaR SR výročnú správu sociálneho podniku).

Registrovaný sociálny podnik má bez ohľadu na právnu formu povinnosť účtovať v sústave podvojného účtovníctva, viesť analytické účty prostredníctvom ktorých je možné sledovať činnosť vykonávanú ako registrovaný sociálny podnik. Ide o povinnosti, ktoré sú identické s povinnosťami či neziskovej organizácie alebo s.r.o.

Nad rámec povinností s.r.o., registrovaný sociálny podnik má každoročnú povinnosť do verejnej časti registra účtovných závierok vložiť výročnú správu vypracovanú podľa štruktúry

určenej zákonom⁴. Neziskové organizácie túto povinnosť poznajú, v prípade s.r.o. sa do registra účtovných závierok vkladá len finančná závierka.

V prípade, ak je sociálny podnik registrovaný ako nezisková organizácia, do registra finančných závierok sa výročná správa za jeden subjekt bude vkladáť dvakrát, raz ako nezisková organizácia, raz ako registrovaný sociálny podnik. Obsah dokumentu však môže byť identický, nakoľko je možné ho pripraviť tak, aby spĺňal požiadavky oboch nadriadených predpisov.

V súvislosti so zdaňovaním prípadného zisku, forma neziskovej organizácie môže byť výhodnejšia, nakoľko v prípade, ak zisk bude pochádzať z poskytovania služieb uvedených v štatúte neziskovej organizácie prostredníctvom činností rovnako uvedených v štatúte, tento nemusí byť predmetom daňovej povinnosti, zatiaľ čo v prípade s.r.o. akýkoľvek prípadný zisk je potrebné zdaňovať.

Výrazné rozdiely sú v procese registrácie a správnych poplatkoch. Stručné porovnanie je v tabuľke:

	s.r.o.	n.o.
Registračný úrad	Príslušný okresný súd	Príslušný obvodný úrad
Možnosť založenia právnickou osobou	Áno	Áno
Výška správneho poplatku a ďalšie náklady	<ul style="list-style-type: none"> - 300 EUR (možnosť znížiť na polovicu v prípade elektronického podania) - 5 EUR za každú voľnú alebo 15 za každú remeselnú alebo viazanú živnosť (možnosť znížiť na polovicu v prípade elektronického podania) - Náklady spojené s overovaním zakladajúcich dokumentov 	<ul style="list-style-type: none"> - 66 EUR (možnosť znížiť na polovicu v prípade elektronického podania) - Živnostenské oprávnenie nie je potrebné.
Dokumenty potrebné pre založenie	<ul style="list-style-type: none"> - návrh na zápis s.r.o. do obchodného registra (predpísaný formulár) - zakladacia/spoločenská zmluva (podľa počtu zakladateľov, ak ich je viac ako 1, predkladá sa spoločenská zmluva) - dokument, ktorým sa preukazuje živnostenské oprávnenie alebo iné 	<ul style="list-style-type: none"> - návrh na zápis neziskovej organizácie do registra neziskových organizácií - zakladacia listina - návrh štatútu neziskovej organizácie (úradne osvedčený)

⁴ Výročná správa registrovaného sociálneho podniku obsahuje najmä

- zhodnotenie dosahovania pozitívneho sociálneho vplyvu, ktorý má registrovaný sociálny podnik uvedený vo svojom základnom dokumente, a prehľad činností vykonávaných v kalendárnom roku,
- účtovnú závierku a zhodnotenie základných údajov v nej obsiahnutých,
- správu audítora, ak má registrovaný sociálny podnik povinnosť štatutárneho auditu,
- prehľad o peňažných príjmoch a výdavkoch,
- prehľad príjmov v členení podľa zdrojov,
- stav a pohyb majetku a záväzkov,
- zloženie orgánov registrovaného sociálneho podniku a ich zmeny, ku ktorým došlo v priebehu kalendárneho roka,
- údaje určené valným zhromaždením, správnu radou alebo iným obdobným orgánom registrovaného sociálneho podniku.

	<p>oprávnenie na vykonávanie činnosti, ktorá je predmetom podnikania alebo činnosti,</p> <ul style="list-style-type: none"> - vyhlásenie správcu vkladu o splatení vkladu alebo jeho častí jednotlivými spoločníkmi (ak sa do základného imania vkladal aj nepeňažný vklad, tak aj znalecký posudok), - dokument, ktorým sa preukazuje vlastnícke právo alebo užívacie právo alebo súhlas vlastníka nehnuteľnosti so zápisom nehnuteľnosti ako sídla do obchodného registra, - ak s.r.o. zakladá právnická osoba – vyhlásenie, že má viac spoločníkov, - dokument, ktorým sa preukazuje ustanovenie do funkcie konateľa a musí obsahovať jeho meno, priezvisko, bydlisko, dátum narodenia a rodné číslo spolu s jeho podpisovým vzorom 	<ul style="list-style-type: none"> - čestné vyhlásenie o pôsobení v orgánoch iných neziskových organizácií - výpis z registra trestov zakladateľa - v prípade ak je zakladateľom právnická osoba, výpis z príslušného registra
--	--	---

Na základe vyššie uvedeného, je možné skonštatovať, že z pohľadu ceny a komplexnosti povinných dokumentov, je jednoduchšie založiť neziskovú organizáciu.

Ku rozdielom vyplývajúcich zo zvolenej právnej formy môže dochádzať i v súvislosti s prístupom ku doplnkovým finančným zdrojom. Je možné predpokladať, že jednotlivé grantové výzvy (financované najmä zo súkromných zdrojov) medzi oprávnených prijímateľov zaradia i organizácie so štatútom registrovaného sociálneho podniku, čím by sa rozdiely medzi zvolenou právnou formou v súvislosti s prístupom ku doplnkovým finančným zdrojom zotrel.

Na druhej strane, vzhľadom na fakt, že registrovaný sociálny podnik nie je právna forma ale iba štatút priradený ku ľubovoľnej právnej forme, je možné predpokladať, že najmä v prípade EŠIF bude i naďalej určujúca právna forma sociálneho podniku. V prípade, ak sociálny podnik bude registrovaný ako nezisková organizácia, tento automaticky stratí prístup ku grantovým výzvam určeným pre podnikateľské subjekty (napr. výzva na sociálne inovácie realizované v rámci operačného programu Výskum a vývoj) a vice-versa, v prípade, ak bude sociálny podnik registrovaný ako s.r.o., automaticky sa diskvalifikuje z programov určených pre neziskový sektor (napr. EEA podpora malých grantov pre MVO).

Založenie neziskovej organizácie v porovnaní so založením spoločnosti s ručením obmedzeným je možné považovať za jednoduchší a menej nákladný proces. Právna forma n.o. je v porovnaní so s.r.o. rovnako príslubom pre širšie a výhodnejšie možnosti v prístupe ku nenávratným finančným príspevkom, najmä v súvislosti s európskymi fondami. *Právna forma s.r.o. je však v podnikateľskom sektore známejšia a je možné predpokladať, že zo strany podnikateľov aj dôveryhodnejšia*

Argumentom pri výbere najvhodnejšej právnej formy sociálneho podniku môže byť i intenzita povinného spolufinancovania, ktorá je v prípade neziskových organizácií nižšia ako v prípade s.r.o.

2.4. Možnosti finančnej podpory a príjmov možného sociálneho podniku

Podmienkou zdravého a udržateľného finančného manažmentu organizácie je diverzifikácia finančných zdrojov.

Činnosti sociálneho podniku, ktorý sa špecializuje na zvyšovanie zamestnanosti ľudí z prostredia MRK prostredníctvom ich zamestnávania a dočasného pridelovania ku užívateľskému zamestnávateľovi ako ich prípravu na výkon pracovných činností je možné financovať najmä prostredníctvom:

- kompenzačných príspevkov sociálnemu podniku realizovaných v zmysle zákona 5/2004 o službách zamestnanosti, § 53g;
- príspevkov integračnému podniku realizovaných v zmysle zákona 5/2004 o službách zamestnanosti, § 53f;
- investičnej pomoci realizovanej v zmysle Zákona, ktorá kombinuje návratnú a nenávratnú zložku;
- odplaty užívateľského zamestnávateľa za dočasné pridelenie zamestnancov sociálneho podniku;
- darov a príspevkov grantových organizácii a verejných zdrojov (v prípade ak má sociálny podnik právnu formu neziskovej organizácie, je možné predpokladať, že spektrum príležitosti získať finančné zdroje z týchto zdrojov je širšie ako v prípade s.r.o.).

2.5. Kompenzačný príspevok sociálnemu podniku (§53g)

Kompenzačný príspevok je poskytovaný za účelom vyrovnania nižšej produktivity zamestnancov sociálneho podniku vedených v kategórii zraniteľných alebo znevýhodnených osôb, nakoľko sa predpokladá, že obmedzenia plynúce zo zdravotného postihnutia alebo osobnej situácie znevýhodnenej/zraniteľnej osoby, negatívne ovplyvňujú jej pracovnú výkonnosť v pozícii zamestnanca.

Kompenzačný príspevok je určený na:

- a) mzdové náklady spojené so zamestnávaním znevýhodnených osôb alebo zraniteľných osôb,
- b) dodatočné náklady spojené so zamestnávaním osôb, ktoré sú znevýhodnenými osobami z dôvodu spočívajúcim v ich zdravotnom stave,
- c) náklady vynaložené na pomoc zamestnaným znevýhodneným osobám okrem osôb, ktoré sú znevýhodnenými osobami z dôvodu spočívajúcim v ich zdravotnom stave.

Dĺžka čerpania a intenzita pomoci kompenzačného príspevku je podmienená typom zamestnanca, v súvislosti s ktorým je tento príspevok vyplácaný.

V prípade ak ide o znevýhodnenú osobu z dôvodu dlhodobej nezamestnanosti alebo dosiahnutého nižšieho vzdelania, intenzita pomoci je určená na 50% oprávnených nákladov skutočne vynaložených na zamestnanca (celková cena práce) najviac vo výške 50 % z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca. V takomto prípade je príspevok možné vyplácať počas 24 mesiacov od vstupu takejto osoby na trh práce.

V prípade ak je priemerná mzda stanovená na 980 Euro, čo znamená celkovú cenu práce cca. 1 325.- Euro, maximálny mesačný príspevok na celkovú cenu práce jedného zamestnanca z tejto kategórie predstavuje 662,5.- EUR

V prípade ak ide o znevýhodnenú osobu z dôvodu iného ako je vyššie uvedené, intenzita pomoci je určená na 40% oprávnených nákladov skutočne vynaložených na zamestnanca (celková cena práce) najviac vo výške 40 % z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca. V takomto prípade je príspevok možné vyplácať počas 12 mesiacov od vstupu takejto osoby na trh práce.

V prípade ak je priemerná mzda stanovená na 980 Euro, čo znamená celkovú cenu práce cca. 1 325.- Euro, maximálny mesačný príspevok na celkovú cenu práce jedného zamestnanca predstavuje 530.- EUR.

V prípade ak ide o znevýhodnenú osobu z dôvodu zdravotného znevýhodnenia, intenzita pomoci je určená na 75% oprávnených nákladov skutočne vynaložených na zamestnanca (celková cena práce) najviac vo výške 60 % z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca. V takomto prípade je príspevok možné vyplácať bez časového obmedzenia.

Ak je cena práce zamestnanca so ZŤP určená na 1 300.- Euro mesačne, výška príspevku určeného na základe ceny práce zamestnanca by mala byť 975.-Euro, avšak maximálna výška príspevku je (v prípade ak vychádzame z predpokladu, že priemerná cena práce je určená na výšku 1325.-Euro) v maximálnej výške 795.-EUR.

V prípade, ak ide o osobu v kategórii „zraniteľná“, intenzita pomoci je určená na 25% oprávnených nákladov skutočne vynaložených na zamestnanca (celková cena práce) najviac vo výške 25 % z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca. V prípade, ak vychádzame z predpokladu, že priemerná cena práce je určená na výšku 1325.-Euro, maximálna výška príspevku je 331.-Euro. V takomto prípade je príspevok možné vyplácať počas 12 mesiacov od vstupu takejto osoby na trh práce.

Príspevok podľa bodu b.) a c.) určený na náklady spojené so zamestnávaním znevýhodnených osôb je určený na zamestnávanie pracovných asistentov. Intenzita a obdobie vyplácania príspevku je podmienené dôvodom znevýhodnenia konkrétnej osoby.

V prípade, ak ide o znevýhodnenie z dôvodu spočívajúcom v zdravotnom stave, výška príspevku na jedného zamestnanca je určená na 100%, avšak počas prvých troch rokov vyplácania príspevku môže maximálna výška príspevku dosiahnuť 2,5 násobok priemernej ceny práce v hospodárstve (pri predpoklade, že priemerná cena práce je 1325.-Euro, maximálna výška príspevku je 3312,5 Euro) po uplynutí troch rokov sa výška príspevku znižuje na 1,2 násobok priemernej ceny práce (pri predpoklade, že priemerná cena práce je 1325.-Euro, maximálna výška príspevku je 1 590 Euro) a trvanie vyplácania príspevku nie je obmedzené.

V prípade, ak ide o znevýhodnenie z iného dôvodu ako dôvodu spočívajúcom v zdravotnom stave, výška príspevku na jedného zamestnanca je určená na 50% skutočných vynaložených oprávnených nákladov, v maximálnej výške 50 % z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve. Maximálna výška príspevku na jedného zamestnanca je teda určená na 662,5 mesačne (pri predpoklade, že priemerná cena práce je 1325.-Euro). Trvanie vyplácania tohto príspevku je pri značne znevýhodnenej osobe 24 mesiacov, pri znevýhodnenej osobe to je 12 mesiacov.

2.6. Príspevok integračnému podniku (§53f)

Je určený sociálnym podnikom, ktoré sa snažia zamestnancov vedených v kategórii znevýhodnených osôb posunúť a udržať na otvorenom trhu práce. Tento príspevok neplatí v súvislosti so zamestnancami vedenými v kategórii zraniteľných osôb.

O príspevok sa môže uchádzať integračný sociálny podnik, ktorý je registrovaný, a v priebehu šiestich po sebe nasledujúcich mesiacov posunie najmenej 10% svojich zamestnancov vedených v kategórii znevýhodnených osôb na otvorený trh práce.

Do určeného počtu sa započítavajú iba zamestnanci, ktorých pracovný pomer bol ukončený dohodou najneskôr do dvoch rokov od vzniku pracovného pomeru, ktorý sa zamestnal u zamestnávateľa, ktorý nie je integračným podnikom ani závislou osobou integračného podniku a ak pracovný pomer u tohto zamestnávateľa je dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času.

Výška príspevku je podmienená výškou príjmu zamestnanca v novom zamestnaní, je vyplácaná iba ak pracovný pomer u nového zamestnávateľa trvá. Maximálna dĺžka vyplácania je 12 mesiacov a výška príspevku sa každé tri mesiace mení.

Počas prvého až tretieho mesiaca trvania nového pracovného pomeru sa integračnému sociálnemu podniku vypláca 10 % z vymeriavacieho základu, z ktorého zamestnanec umiestnený na trhu práce platí poisťovné na sociálne poistenie. Ďalšie tri mesiace sa zvyšuje na 20% z vymeriavacieho základu zamestnanca, počas siedmeho až deviateho mesiaca to je 30% a počas posledného kvartálu to je 40% z vymeriavacieho základu zamestnanca.

Mesačný príspevok za jedného zamestnanca môže byť vyplatený v maximálnej sume 50 % z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky. Vyplatené finančné prostriedky sú určené na výdavky spojené s osobnou podporou a udržaním zamestnanca na novom pracovnom mieste, realizované výdavky sa nedokladajú a typ realizovaných výdavkov je v plnej kompetencii sociálneho podniku.

Integračný sociálny podnik XY zamestnáva 50 zamestnancov, ktorí pred nástupom do zamestnania boli vedení v kategórii znevýhodnených osôb. V priebehu obdobia medzi 1.1.-30.6.2019 sa sociálnemu podniku podarí umiestniť siedmich z týchto zamestnancov na otvorenom trhu práce u bežných zamestnávateľov. V prípade šiestich z týchto zamestnancov pracovný pomer so sociálnym podnikom netrval dlhšie ako 24 mesiacov, v prípade jedného zamestnanca pracovný pomer trval 25 mesiacov. Sociálny podnik sa môže uchádzať o vyplatenie príspevku v zmysle §53f iba v prípade šiestich zamestnancov.

Ak by sociálny podnik v danom čase síce umiestnil siedmich z celkového počtu zamestnancov, teda naplnil by hranicu 10%, avšak iba so štyrmi z nich pracovný pomer trval kratšie ako 24 mesiacov, sociálny podnik sa na možnosť čerpať príspevkov neaplikuje.

Výška príspevku sa na každého zamestnanca vypočítava individuálne.

Príklad: Možnosť vyplatenia príspevku sa vzťahuje napr. na troch bývalých zamestnancov sociálneho podniku (podmienka dosiahnutia 10% umiestnených v priebehu šiestich mesiacov bola naplnená) . V prípade zamestnanca 1 je vymeriavací základ vo výške 250 Euro mesačne (zamestnanec pracuje na 60% pracovný úväzok), v prípade zamestnanca 2 vymeriavací základ mzdy je vo výške 700 Euro, v prípade zamestnanca 3 to je 1900 Euro. Zamestnanec 2 pracovný pomer u nového zamestnávateľa ukončil počas piateho mesiaca od začatia zamestnania. V prípade zamestnanca 1 sa vymeriavací základ v siedmom mesiaci od začatia pracovného pomeru zmenil z 250 na 480 Euro.

Výška príspevkov za jednotlivých zamestnancov je uvedená v tabuľke:

Mesiac	Zamestnanec 1	Zamestnanec 2	Zamestnanec 3
1. (10% z vymeriavacieho základu)	25.- Euro	70.- Euro	190.- Euro
2. (10% z VZ)	25.- Euro	70.- Euro	190.- Euro
3. (10% z VZ)	25.- Euro	70.- Euro	190.- Euro
4. (20% z VZ)	50.- Euro	140.- Euro	380.- Euro
5. (20% z VZ)	50.- Euro	X	380.- Euro
6. (20% z VZ)	50.- Euro	X	380.- Euro
7. (30% z VZ)	75.- Euro	X	490.- Euro (vid'. poznámka)
8. (30% z VZ)	144.- Euro	X	490.- Euro
9. (30% z VZ)	144.- Euro	X	490.- Euro
10. (40% z VZ)	192.- Euro	X	490.- Euro
11. (40% z VZ)	192.- Euro	X	490.- Euro
12. (40% z VZ)	192.- Euro	X	490.- Euro

Poznámka: vychádzame z predpokladu, že priemerná mzda je stanovená na 980 Euro a príspevok nemôže prekročiť 50% priemernej mzdy zamestnanca.

Model je nastavený tak, aby sociálne podniky svojich zamestnancov nie len umiestňovali na otvorenom trhu práce ale snažili sa svojim zamestnancom nájsť zamestnanie s čo najvýhodnejšími pracovnými podmienkami.

2.7. Odplata užívateľského zamestnávateľa za dočasné pridelenie zamestnancov sociálneho podniku

Navrhovaným predmetom podnikania zamýšľaného sociálneho podniku je dočasné umiestňovanie zamestnancov u konečných zamestnávateľov, s tým že koneční zamestnávatelia za výkon zamestnancov na pracovisku platia sociálnemu podniku v zmysle odberateľsko-dodávateľských vzťahov. Princípy a pravidlá dočasného umiestňovania zamestnancov sú popísané v § 58 Zákonníka práce. Podľa aktuálne platnej legislatívy, za akékoľvek otázky súvisiace so spravodlivým a včasným vyplácaním mzdy ako i ďalších povinností zamestnávateľa zodpovedá nie konečný zamestnávateľ ale zamestnávateľ konkrétneho zamestnanca, teda v tomto prípade sociálny podnik.

Konečný zamestnávateľ za prácu dočasne pridelených zamestnancov platí sociálnemu podniku na základe faktúry vystavenej sociálnym podnikom. Výška odplaty za vykonanú prácu je dohodou medzi zamestnávateľom (sociálnym podnikom) a užívateľským zamestnávateľom.

Dočasné pridelovania zamestnancov je v slovenskom hospodárstve bežne využívaný a pomerne rozšírený model výkonu práce, firmy (najmä výrobného charakteru) sú zvyknuté na úhradu odplaty za vykonanú prácu formou faktúry.

Vzhľadom na legislatívne pravidlá, ktoré nedovoľujú, aby mzda za rovnakú prácu prideleného zamestnanca bola nižšia ako mzda kmeňového zamestnanca, výška úhrady zo strany užívateľského zamestnávateľa by mala byť minimálne na úrovni celkovej ceny práce prideleného zamestnanca. Avšak vzhľadom na typ dočasne umiestnených zamestnancov a fakt, že užívateľský zamestnávateľ určité obdobie plní aj úlohu akéhosi tréningového pracoviška (je možné predpokladať, že produktivita práce pridelených zamestnancov bude minimálne určité obdobie nižšia v porovnaní s kmeňovými zamestnancami) je možné sa dohodnúť aj na nižšej odplate, nakoľko mzda zamestnancov je dorovnávaná kompenzačným príspevkom v zmysle §53g Zákona o službách zamestnanosti.

2.8. Investičná pomoc definovaná Zákonom

V rámci zákona 112/2018 o sociálnej ekonomike a sociálnom podnikaní boli definované viaceré formy finančnej podpory určenej sociálnemu podniku, z ktorých jedna sa nazýva investičnou. Jej podstatou je dôraz na poskytovanie návratnej finančnej pomoci (formou pôžičky, garancie atď.). Prístup ku nenávratnej pomoci zaradenej do kategórie „investičná“ je podmienený využitím návratnej pomoci v minimálnej výške 20% celkového rozpočtu pomoci.

Kombinácia návratnej a nenávratnej zložky investičnej pomoci, pre poskytovateľa nenávratnej zložky predstavuje garanciu kvalitného a udržateľného podnikateľského plánu, nakoľko posúdenie podnikateľského plánu bude predmetom posúdenia zo strany finančnej inštitúcie. Postupnosť schvaľovania finančnej pomoci je od návratnej zložky (teda najskôr posúdenie životaschopnosti podnikateľského plánu zo strany finančnej inštitúcie) smerom ku nenávratnej pomoci. V prípade kladného posúdenia zo strany finančnej inštitúcie by získanie nenávratnej pomoci malo byť takmer automatické.

V prípade, ak sociálny podnik dokáže získať dodatočné finančné zdroje určené na úhradu položiek, na úhradu ktorých boli určené finančné prostriedky návratnej pomoci, teda pôžičky, nič nebráni predčasnému splateniu pôžičky a pokračujúcemu využívaniu nenávratnej zložky investičnej pomoci, ktorej využívanie môže trvať maximálne 12 mesiacov.

Aktuálne sa pripravuje tzv. národný projekt zameraný na poskytovanie nenávratnej zložky investičnej pomoci, ktorý bude spolufinancovaný z prostriedkov ESF. Predpokladané oprávnené výdavky nenávratnej zložky investičnej pomoci sú limitované na položky, ktoré je možné vykazovať na pravidelnej, mesačnej báze. Ide teda najmä o mzdové náklady, prenájom, energie, cestovné atď. Oprávnené položky návratnej zložky návratnej pomoci nebudú obmedzené. Detaily nastavenia nenávratnej zložky investičnej pomoci sú stále predmetom debaty.

Investičná pomoc je aktuálne vo fáze prípravy, predpokladaný termín jej spustenia je prvý kvartál roku 2019.

Je dôležité nezamieňať náklady na mzdové náklady získané prostredníctvom tzv. kompenzačnej pomoci (teda príspevkov v zmysle §53g Zákona o službách zamestnanosti – vid' vyššie) určené na mzdy zamestnancov vedených v kategórii znevýhodnených a zraniteľných osôb

(prípadne ich pracovných asistentov) s nákladmi na mzdy získané prostredníctvom investičnej pomoci. Tieto sú určené na mzdy manažmentu sociálneho podniku alebo akýchkoľvek iných zamestnancov sociálneho podniku. Rovnako, príspevok na mzdy získaný prostredníctvom investičnej pomoci môže využívať aj iný ako integračný sociálny podnik, nie je teda potrebné naplniť minimálnu hranicu počtu zamestnancov z kategórie znevýhodnených/zraniteľných osôb.

2.9. Dary a príspevky grantových organizácií a verejných zdrojov

Zákon 112/2018 o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch registrovaným sociálnym podnikom nekladie žiadne prekážky uchádzať sa o akékoľvek ďalšie finančné prostriedky pochádzajúce z najrôznejších zdrojov. Zákon však explicitne zakazuje dvojité financovanie jednotlivých výdavkov, toto obmedzenie je ale bežné i v prípade iných podporných schém.

Je možné predpokladať, že existencia Zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch bude jednotlivé grantové schémy inšpirovať, aby medzi oprávnených prijímateľov pomoci explicitne zahrnuli i registrované sociálne podniky bez ohľadu na ich právnu formu. Aktuálne však medzi hlavné identifikátory oprávnenosti v rámci jednotlivých podporných schém patrí právna forma žiadateľa. Vzhľadom na portfólio existujúcich grantových a dotačných schém je možné predpokladať, že dostupnosť nenávratných dotácií/grantov/darov je v porovnaní s právnymi formami podnikateľských subjektov dostupnejšie pre právne formy neziskových subjektov, teda i pre neziskové organizácie poskytujúce verejnoprospešné služby.

Proces priznania štatútu registrovaného sociálneho podniku

Organizácia, ktorá vykazuje charakteristiky sociálneho podniku sa o štatút registrovaného sociálneho podniku nemusí uchádzať. Absencia štatútu v zásade neovplyvní prístup ku bežným grantovým schémam na podporu aktivít vykazujúcich známky sociálneho podnikania alebo prístup ku finančným nástrojom určeným pre sociálne podniky.

Priznanie štatútu je však povinné, ak má organizácia záujem sa uchádzať o príspevky pre sociálny podnik realizované v zmysle zákona 5/2004 o službách zamestnanosti určené na podporu zamestnávania zraniteľných a znevýhodnených osôb. Táto pomoc nie je prístupná pre sociálne podniky, ktoré nemajú priznaný štatút registrovaného sociálneho podniku.

Absenciou štatútu registrovaného sociálneho podniku sa sociálny podnik okráda i o možnosť využívať nefinančné formy podpory, akými sú možné zníženie/odpustenie dane/poplatkov, účasť na sociálnom obstarávaní alebo využívanie tzv. servisných poukážok, teda nástroje, z ktorých väčšina vstupuje do platnosti v roku 2020.

Proces registrácie sociálneho podniku je definovaný Zákonom a je rovnaký pre všetkých aplikantov bez ohľadu na právnu formu alebo typ sociálneho podniku. Registrovým úradom je Ministerstvo práce, soc. vecí a rodiny SR prostredníctvom odboru sociálneho podnikania.

Pre účely priznania štatútu registrovaného sociálneho podniku je potrebné predložiť vyplnenú žiadosť, zriaďovací dokument žiadateľa, v ktorom je jasne definovaný spôsob dosahovania merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu a spôsob demokratickej správy organizácie. V prípade začínajúceho sociálneho podniku sa vyžaduje predloženie podnikateľského plánu. Poslednou povinnou prílohou je súhlas na vyžiada z výpisu registra trestov.

Potvrdenia o naplnení ďalších náležitosti, ktoré sú podmienkou pre priznanie štatútu registrovaného sociálneho podniku, a ktorých splnenie sa dokazuje potvrdeniami od príslušných orgánov (ako zdravotná poisťovňa, Sociálna poisťovňa, Daňový úrad a pod.), zabezpečuje MPSVaR, nie je preto potrebné ich predkladať.

Vzory dokumentov, ktoré je potrebné predložiť a zoznam podmienok, ktoré je potrebné naplniť sú uvedené na web stránke MPSVaR SR. Kópia informácii je uvedená v prílohe 2.

V zásade je však možné skonštatovať, že proces registrácie nie je náročný ani nákladný.

Prílohy

Príloha 1: Definícia znevýhodnených a zraniteľných osôb

Znevýhodnenou osobou na účely Zákona je fyzická osoba, ktorá

- a) v predchádzajúcich šiestich mesiacoch nebola zamestnaná okrem zamestnania v pracovnoprávnom vzťahu, ktorého trvanie nepresiahlo v úhrne 40 dní v kalendárnom roku, a ak mesačná mzda alebo odmena nepresiahla v úhrne sumu životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, a ktorá
 1. je mladšia ako 26 rokov veku, ukončila príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako 2 rokmi a od jej ukončenia nemala zamestnanie, ktoré trvalo najmenej 6 po sebe nasledujúcich mesiacov,
 2. je staršia ako 50 rokov veku,
 3. je vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov,
 4. dosiahla vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie podľa osobitného predpisu,
 5. žije ako osamelá plnoletá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jej starostlivosť alebo sa stará aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky,
 6. patrí k národnostnej menšine alebo etnickej menšine a potrebuje rozvíjať svoje jazykové znalosti, odborné znalosti alebo nadobúdať pracovné skúsenosti na účely získania trvalého zamestnania, alebo
 7. má trvalý pobyt v najmenej rozvinutom okrese,
- b) je osobou so zdravotným postihnutím, a to
 1. je uznaná za invalidnú alebo
 2. nie je uznaná za invalidnú, ale má dlhodobé zdravotné postihnutie znižujúce jej telesné, duševné a zmyslové schopnosti, ktoré bránia jej plnohodnotnému a

účinnému zapojeniu sa do pracovného prostredia v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.

Zraniteľnou osobou na účely tohto zákona je

- a) prijímateľ sociálnej služby podľa osobitného predpisu,
- b) fyzická osoba v nepriaznivej sociálnej situácii,
- c) dieťa so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami alebo žiak so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami podľa osobitného predpisu okrem dieťaťa alebo žiaka podľa osobitného predpisu,
- d) dieťa alebo plnoletá fyzická osoba, pre ktorých sú vykonávané opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately,
- e) plnoletá fyzická osoba po skončení ústavnej starostlivosti dosiahnutím plnoletosti, plnoletá fyzická osoba, ktorej bola poskytovaná na základe dohody starostlivosť v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately po skončení výkonu súdneho rozhodnutia dovŕšením plnoletosti, alebo plnoletá fyzická osoba, ktorá bola zverená do osobnej starostlivosti inej fyzickej osoby ako rodiča, do pestúnskej starostlivosti alebo ktorej bol súdom ustanovený poručník,
- f) fyzická osoba odkázaná na pomoc inej fyzickej osoby,
- g) fyzická osoba navracajúca sa na trh práce po skončení poberania materského, ak nepoberá rodičovský príspevok, alebo po skončení poberania rodičovského príspevku, a to 18 mesiacov od skončenia poberania materského alebo od skončenia poberania rodičovského príspevku, ak je najneskôr do 6 mesiacov od skončenia poberania materského alebo rodičovského príspevku vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie,
- h) fyzická osoba navracajúca sa na trh práce po skončení vykonávania osobnej asistencie alebo po skončení poberania peňažného príspevku na opatrovanie, a to 18 mesiacov od skončenia vykonávania osobnej asistencie alebo od skončenia poberania peňažného príspevku na opatrovanie, ak je najneskôr do 6 mesiacov od skončenia vykonávania osobnej asistencie alebo od skončenia poberania peňažného príspevku na opatrovanie vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie,
- i) fyzická osoba, ktorá je poberateľom starobného dôchodku,
- j) fyzická osoba – nepodnikateľ, ktorej mesačný príjem nepresahuje trojnásobok sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu podľa osobitného predpisu,
- k) fyzická osoba po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody, z výkonu väzby alebo z výkonu ochrannej výchovy,
- l) fyzická osoba bez štátnej príslušnosti,
- m) azylant alebo cudzinec, ktorému sa poskytuje doplnková ochrana.

Príloha 2: Podmienky pre priznanie štatútu registrovaného SP5

Štatút registrovaného sociálneho podniku je možné priznať žiadateľovi v súlade s ustanovením § 6 zákona, ktorý

- a) spĺňa podmienky podľa § 5 ods. 1, a ak žiada o priznanie štatútu
 1. registrovaného integračného sociálneho podniku (ďalej len „integračný podnik“), spĺňa aj podmienky dosahovania pozitívneho sociálneho vplyvu a spôsobu jeho merania podľa § 12 ods. 1 a 2,
 2. registrovaného sociálneho podniku bývania (ďalej len „sociálny podnik bývania“), spĺňa aj podmienky dosahovania pozitívneho sociálneho vplyvu a spôsobu jeho merania podľa § 13 ods. 1 až 3,
 3. iného registrovaného sociálneho podniku, dosahuje väčší pozitívny sociálny vplyv ako podnikateľ, ktorý obdobnú činnosť vykonáva na účel dosiahnutia zisku,
- b) má zriadený poradný výbor podľa § 9 alebo uplatňuje demokratickú správu podľa § 10,
- c) má základný dokument, ktorý obsahuje
 1. opis hlavného cieľa žiadateľa podľa § 5 ods. 1 písm. b),
 2. spôsob merania pozitívneho sociálneho vplyvu,
 3. predmet hospodárskej činnosti,
 4. opis, akým spôsobom tovary alebo služby, ktoré žiadateľ vyrába, dodáva, poskytuje alebo distribuuje, alebo spôsob ich výroby alebo poskytovania prispievajú k dosahovaniu pozitívneho sociálneho vplyvu,
 5. záväzok žiadateľa využívať viac ako 50 % zisku na dosiahnutie hlavného cieľa podľa § 5 ods. 1 písm. b) a určenie postupov a pravidiel rozdeľovania zvyšnej časti zisku, ktoré nenarušia hlavný cieľ,
 6. opis zapájania zainteresovaných osôb⁶ prostredníctvom poradného výboru podľa § 9 alebo uplatňovaním demokratickej správy podľa § 10,

⁵ Text je kópiou textu uvedeného na stránke MPSVaR

⁶ Pod zainteresovanou osobou Zákon rozumie:

- v kategórii priamo zainteresovanej osoby to je:
 - zamestnanec príslušného SP;
 - spotrebiteľ tovaru alebo služby, ktoré vyrába, dodáva, poskytuje alebo distribuuje príslušný SP;
 - obyvateľ obce, v ktorej je umiestnená prevádzka príslušného SP;
 - fyzická osoba, ktorá pre príslušný SP v predchádzajúcich 12 po sebe nasledujúcich mesiacoch vykonala dobrovoľnícku činnosť v rozsahu najmenej 150 hodín.
- v kategórii nepriamo zainteresovanej osoby to je
 - člen, zamestnanec, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu občianskeho združenia, nadácie, neziskovej organizácie poskytujúcej všeobecne prospešné služby, neinvestičného fondu, alebo účelového zariadenia cirkvi alebo náboženskej spoločnosti s právnou subjektivitou;
 - člen, zamestnanec, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu iného SP alebo fyzická osoba, ktorá má majetkovú účasť v inom SP,
 - fyzická osoba – podnikateľ, ktorá prispieva najmenej 1 % zo svojich príjmov na činnosť občianskeho združenia, nadácie, neziskovej organizácie, neinvestičného fondu, účelového zariadenia cirkvi alebo SP alebo ktorá vykonáva pre nich dobrovoľnícku činnosť,

7. opis spôsobu, akým sú splnené podmienky podľa písmena h),
- d.) má sídlo, ak ide o právnickú osobu, alebo miesto podnikania, ak ide o fyzickú osobu, na území Slovenskej republiky, iného členského štátu Európskej únie, štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore, alebo Švajčiarskej konfederácie (ďalej len „iný členský štát“),
 - e.) je dôveryhodný,
 - f.) má vypracovaný projekt činnosti registrovaného sociálneho podniku vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov a výdavkov, ak ide o žiadateľa, ktorý existuje alebo vykonáva aktivity v oblasti sociálnej ekonomiky najdlhšie jeden rok (ďalej len „začínajúci podnik“), alebo o žiadateľa podľa § 7 ods. 5 poslednej vety,
 - g.) je bezúhonný; ak ide o právnickú osobu, podmienku bezúhonnosti musí spĺňať aj štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu,
 - h.) dodržiava vo svojej vnútornej organizácii a činnosti podmienky podľa
 1. § 221 ods. 3, § 222, 223, 235, 244, 245, 252 a 253 Obchodného zákonníka, ak ide o občianske združenie,
 2. § 67, 105, 106, 108 až 124 a 136 Obchodného zákonníka, ak ide o nadáciu, neziskovú organizáciu alebo účelové zariadenie cirkvi,
 - i.) nemá nedoplatky poistného na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie v Slovenskej republike, v štáte sídla, ak ide o právnickú osobu, alebo v štáte miesta podnikania, ak ide o fyzickú osobu,
 - j.) nemá nedoplatky na dani v Slovenskej republike, ktorej správcom je daňový úrad alebo colný úrad, v štáte sídla, ak ide o právnickú osobu, alebo v štáte miesta podnikania, ak ide o fyzickú osobu,
 - k.) neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania v období troch rokov pred podaním žiadosti o priznanie štatútu registrovaného sociálneho podniku,
 - l.) nemá na majetok vyhlásený konkurz, proti ktorému nebolo zastavené konkurzné konanie pre nedostatok majetku, alebo nebol zrušený konkurz pre nedostatok majetku, nie je v reštrukturalizácii a nie je v likvidácii,
 - m.) nemal zrušený štatút registrovaného sociálneho podniku v období troch rokov pred podaním žiadosti o priznanie štatútu registrovaného sociálneho podniku.

U žiadateľa, ktorý má sídlo, ak ide o právnickú osobu, alebo miesto podnikania, ak ide o fyzickú osobu, na území Slovenskej republiky, splnenie podmienok podľa odseku 1 písm. c), d), g), i) až 1) zisťuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo práce“) z úradnej povinnosti; to sa nevzťahuje na podmienku podľa odseku 1 písm. c), ak ide o žiadateľa, ktorý nie je obchodnou spoločnosťou alebo družstvom. Zdravotná poisťovňa, Sociálna poisťovňa a Národný inšpektorát práce sú povinní do piatich pracovných dní

o člen akademickej obce vysokej školy alebo fyzická osoba z odbornej verejnosti, ktorí vykonávajú pedagogickú činnosť, výskumno-pedagogickú činnosť alebo výskumnú činnosť v oblasti sociálnej ekonomiky, sociálnych podnikov alebo dosahovania pozitívneho sociálneho vplyvu sociálnym podnikom.

odo dňa doručenia žiadosti poskytnúť ministerstvu práce elektronicky z informačného systému informácie týkajúce sa splnenia podmienok podľa odseku 1 písm. i) a k).

Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov. Údaje podľa § 7 ods. 1 písm. a) ministerstvo práce bezodkladne zašle elektronickou formou Generálnej prokuratúre Slovenskej republiky.

