|  |  |
| --- | --- |
| Projekt: | Lepšie verejné politiky pre marginalizované rómske komunity |
| Organizácia: | Človek v ohrození, n. o. |
| Operačný program: | Efektívna verejná správa |
| Kód žiadosti o NFP: | NFP314011L915 |
| Názov aktivity: | Hlavná aktivita č. 2, Skvalitňovanie aktívnych politík trhu práce pre MRK |
| Názov výstupu: | Analýza |
| Názov opatrenia: | Analýza uskutočniteľnosti - Sociálne podnikanie v podmienkach neziskovej organizácie Človek v ohrození |
| Subjekt, ktorému sa návrh opatrenia predkladá: | Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR |

**Uplatnenie Zákona 112/2018 Z.z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch**

**V podmienkach neziskovej organizácie Človek v ohrození**

|  |
| --- |
|  |

Mgr. Zuzana Polačková, M.A., PhD.

Človek v ohrození n.o.

Bratislava 1.10.2018

**Obsah**

[**Vymedzenie pojmov** 2](#_Toc55143106)

[**Dosahovanie merateľného sociálneho vplyvu a predmet podnikania** 3](#_Toc55143107)

[**Právna forma sociálneho podniku** 4](#_Toc55143108)

[**Možnosti finančnej podpory a príjmov zamýšľaného sociálneho podniku** 7](#_Toc55143109)

[1. Kompenzačný príspevok sociálnemu podniku (§53g) 8](#_Toc55143110)

[2. Príspevok integračnému podniku (§53f) 9](#_Toc55143111)

[3. Odplata užívateľského zamestnávateľa za dočasné pridelenie zamestnancov sociálneho podniku 11](#_Toc55143112)

[4. Investičná pomoc definovaná Zákonom 11](#_Toc55143113)

[5. Dary a príspevky grantových organizácii a verejných zdrojov 13](#_Toc55143114)

[**Proces priznania štatútu registrovaného sociálneho podniku** 13](#_Toc55143115)

[**Prílohy** 15](#_Toc55143116)

[Príloha 1: Definícia znevýhodnených a zraniteľných osôb 15](#_Toc55143117)

[Príloha 2: Podmienky pre priznanie štatútu registrovaného SP 17](#_Toc55143118)

[Príloha 3: Náčrt možného financovania sociálneho podniku zameraného na prideľovanie zamestnancov užívateľským zamestnávateľom 19](#_Toc55143119)

**Poznámka:**

**Informácie poskytnuté v tomto dokumente vychádzajú z legislatívnych predpisov platných v čase prípravy tohto dokumentu (október 2018), nemajú právny charakter a nie je možné ich považovať za výklad jednotlivých právnych predpisov.**

**Tiež je potrebné zohľadniť, že možné novely právnych predpisov môžu mať vplyv na platnosť jednotlivých informácii poskytnutých v dokumente.**

# **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,

1. ktorý vykonáva sústavne, samostatne, vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť hospodársku činnosť,
2. ktorého hlavným cieľom je dosahovanie merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu,
3. 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,
4. 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),
5. 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 k 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 k 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 (viď text box nižšie). 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 kategórií znevýhodnených/zraniteľných osôb[[1]](#footnote-1) voči celkovému počtu zamestnancov.

*Sociálny podnik nie je prevádzka alebo projekt organizácie, tak ako to je napr. v prípade chránených dielní, kedy jedna organizácia môže prevádzkovať X chránených dielní, 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 % znevýhodnených[[2]](#footnote-2) 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.

*Nezisková organizácia Človek v ohrození v roku 2016 na realizáciu svojich piatich programových línií zamestnávala 58 ľudí. V prípade, ak by táto chcela získať štatút integračného sociálneho podniku, musela by zamestnávať minimálne 24 ďalších zamestnancov, ktorých by bolo možné zaradiť do kategórie znevýhodnených alebo zraniteľných osôb.*

# **Dosahovanie merateľného sociálneho vplyvu a predmet podnikania**

Táto analýza je vytvorená pre potreby neziskovej organizácie Človek v ohrození, ktorá sa v rámci svojho Programu sociálnej integrácie snaží poskytovať asistenciu potrebnú pre úspešný vstup a zotrvanie svojich klientov z prostredia marginalizovaných rómskych komunít (MRK) na trhu práce.

Gro aktivít realizovaných v rámci programu sa uskutočňuje na východnom Slovensku, v okresoch Spišská Nová Ves, Levoča, Bardejov a Prešov. Časť programu sa realizuje i v Plaveckom Štvrtku, okres Malacky.

Klienti programu, napriek svojej opakovane deklarovanej vôli pracovať, obyčajne nemajú dostatok skúseností so zamestnaním a trhom práce. Toto spôsobuje, že ich pokusy zamestnať sa často končia neúspešne, zväčša kvôli absurdným banalitám.

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 pracovnoprávnych vzťahov s ľuďmi z prostredia MRK obyčajne veľmi zdržanliví.

V prípade pracovnoprávnych vzťahov (najmä v súvislosti s nízko-kvalifikovanou pracovnou silou) je na Slovensku bežná prax angažovať prostredníka v podobe agentúry dočasného zamestnávania. Jej úlohou je v zmysle Zákona 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti na seba prebrať záväzky a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov a aktuálne platnej legislatívy a tzv. užívateľského zamestnávateľa od záväzkov voči zamestnancovi oslobodiť, nakoľko úlohu zamestnávateľa na seba preberá agentúra dočasného zamestnávania. Podmienky a kvalita pracovných miest ponúkaných agentúrami dočasného zamestnávania 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 agentúry dočasného zamestnávania, ktoré bežne spolupracovali s ľuďmi s ukončeným vzdelaním na úrovni základnej školy, s touto skupinou prestávajú spolupracovať.

Vzhľadom na vyššie uvedené, predmetom sociálneho podnikania neziskovej organizácie Človek v ohrození v rámci Programu sociálnej integrácie je založenie a prevádzkovanie **sociálnej agentúry dočasného zamestnávania** (ďalej ako Agentúra), ktorá klientov programu priamo zamestnáva a v zmysle dočasného pridelenia podľa §58 Zákonníka práce ich umiesťuje u užívateľských zamestnávateľov (obyčajne výrobných podnikov). 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 prideľovaním 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 pridelí na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi“. Z textácie paragrafu vyplýva, že na základe aktuálne platnej legislatívy, prideľovanie zamestnancov je okrem agentúr dočasného zamestnávania povolené i bežným zamestnávateľom. Registrácia 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 dochádzaní/presťahovaní sa 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.

# **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. Vzhľadom na vysoký počet zamestnancov neziskovej organizácie Človek v ohrození, je možné predpokladať, že by pre organizáciu bolo náročné stanovenú minimálnu hranicu udržiavať.

Z tohto dôvodu je možné odporučiť založenie nového subjektu, ktorého zakladateľom a jediným vlastníkom by bola nezisková organizácia Človek v ohrození.

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.

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.

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 zákonom[[3]](#footnote-3). 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 vkladať 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 zdaniť.

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 okresný úrad |
| Možnosť založenia právnickou osobou | Áno | Áno |
| Výška správneho poplatku a ďalšie náklady | * 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 | * 66 EUR (možnosť znížiť na polovicu v prípade elektronického podania) * Živnostenské oprávnenie nie je potrebné. |
| Dokumenty potrebné pre založenie | * 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 oprávnenie na vykonávanie činnosti, ktorá je predmetom podnikania alebo činnosti, * 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 | * návrh na zápis neziskovej organizácie do registra neziskových organizácií * zakladacia listina * návrh štatútu neziskovej organizácie (úradne osvedčený) * čestné vyhlásenie o pôsobení v orgánoch iných neziskových organizácii * 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. K rozdielom vyplývajúcim zo zvolenej právnej formy môže dochádzať i v súvislosti s prístupom k 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 k doplnkovým finančný zdrojom zotreli.

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).

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

*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 s s.r.o. rovnako prísľubom pre širšie a výhodnejšie možnosti v prístupe k 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.*

# **Možnosti finančnej podpory a príjmov zamýšľaného 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 prideľovania k 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 organizácií a verejných zdrojov (v prípade ak má sociálny podnik právnu formu neziskovej organizácie, je možné predpokladať, že spektrum príležitostí získať finančné zdroje z týchto zdrojov je širšie ako v prípade s.r.o.).

## 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:

1. mzdové náklady spojené so zamestnávaním znevýhodnených osôb alebo zraniteľných osôb,
2. dodatočné náklady spojené so zamestnávaním osôb, ktoré sú znevýhodnenými osobami z dôvodu spočívajúcom v ich zdravotnom stave,
3. náklady vynaložené na pomoc zamestnaným znevýhodneným osobám okrem osôb, ktoré sú znevýhodnenými osobami z dôvodu spočívajúcom 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.- EUR, 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, 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.- EUR mesačne, výška príspevku určeného na základe ceny práce zamestnanca by mala byť 975.-EUR, avšak maximálna výška príspevku je (v prípade ak vychádzame z predpokladu, že priemerná cena práce je určená na výšku 1325.-EUR) 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.-EUR, maximálna výška príspevku je 331.-EUR. 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 sú 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%, 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.-EUR, maximálna výška príspevku je 3312,5 EUR) po uplynutí troch rokov sa výška príspevku znižuje na 1,2 násobok priemernej ceny práce (pri predpoklade, že priemerná cena práce je 1325.-EUR, maximálna výška príspevku je 1 590 EUR) 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 (pri predpoklade, že priemerná cena práce je 1325.-EUR) na 662,5.-EUR mesačne. Trvanie vyplácania tohto príspevku je pri značne znevýhodnenej osobe 24 mesiacov, pri znevýhodnenej osoby to je 12 mesiacov.

## 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 poistné 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 nedokladujú 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 siedmych 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 siedmych 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 príspevok neaplikuje (nebola by naplnená povinná hranica 10%, viď text vyššie).*

*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 bol naplnená) . V prípade zamestnanca 1 je vymeriavací základ vo výške 250 EUR mesačne (zamestnanec pracuje na 60% pracovný úväzok), v prípade zamestnanca 2 vymeriavací základ mzdy je vo výške 700 EUR, v prípade zamestnanca 3 to je 1900 EUR. 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 (viď. 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 nielen umiestňovali na otvorenom trhu práce ale snažili sa svojim zamestnancom nájsť zamestnanie s čo najvýhodnejšími pracovnými podmienkami.*

## 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 prideľovanie 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 pracoviska (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.

## 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% z 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.

*Sociálny podnik vypracuje investičný plán, ktorého celkové náklady predstavujú napr.100 000 Euro. V prípade ak má sociálny podnik záujem sa uchádzať o nenávratnú pomoc v rámci kategórie investičná, minimálne 20% celkového rozpočtu musí byť zabezpečených prostredníctvom pôžičky. Prítomnosť návratnej zložky v rozpočte podnikateľského plánu poskytnutej finančnou inštitúciou, pre poskytovateľa nenávratnej zložky rozpočtu znamená garanciu životaschopnosti podnikateľského plánu, teda garanciu správne investovaných finančných prostriedkov.*

*Príklad: Rozpočet investičného plánu sociálneho podniku sa sústreďuje na zabezpečenie svojich zamestnancov do zamestnania. Položky zahrnuté v rozpočte sú:*

* *Nákup mikrobusu.........................................................................................................20 000.-EUR*
* *Ročné náklady na mzdu šoféra.....................................................................................12 000.-EUR*
* *Ročné náklady na PHM................................................................................................. 6 000.- EUR*
* *Ročné náklady na administratívneho pracovníka......................................................... 3 000.- EUR*
* *Ročné náklady na prenájom garáže..............................................................................3 000.- EUR*
* *Náklady na zaškolenie troch nových šoférov (cena vodičského preukazu atď.)........... 6 000 EUR*

*Celkové náklady investície predstavujú 50 000 EUR, z ktorých minimálne 10 000.- EUR musí pokryť pôžička.*

*V prípade, ak by podnikateľský potenciál investície bol zo strany finančnej inštitúcie posúdený ako životaschopný, pri súčasnom (október 2018) nastavení nenávratnej zložky investičnej pomoci je možné predpokladať, že náklady na mzdu šoféra, mzdu administratívneho pracovníka, prenájom garáže a PHM, teda náklady v celkovej sume 24 000.-EUR by bolo možné získať prostredníctvom nenávratnej zložky investičnej pomoci.*

*Zvyšných 26 000.-EUR je možné získať prostredníctvom pôžičky, prípadne prostredníctvom kombinácie pôžičky a daru z iných zdrojov (napr. súkromnej nadácie).*

*Otázkou zostáva schopnosť splácania pôžičky, v prípade, ak by mal mikrobus kapacitu 15 miest, bol by plne obsadený a jeden pasažier by denne prispieval sumou napr.3.- EUR, návratnosť počas prvého roka, kedy by boli sprievodné náklady hradené prostredníctvom nenávratnej zložky investičnej pomoci, by mohla dosiahnuť maximálne 11 250.-Euro.*

*V prípade, ak by prostredníctvom mikrobusu neboli poskytované dopravné služby aj širšej verejnosti, po uplynutí obdobia, počas ktorého by bolo možné čerpať nenávratnú zložku pomoci, by sa prevádzka mikrobusu stala stratovou.*

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

Je dôležité nezamieňať výdavky na mzdové náklady získané prostredníctvom tzv. kompenzačnej pomoci (teda príspevok v zmysle §53g Zákona o službách zamestnanosti – viď 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.

## 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 k bežným grantovým schémam na podporu aktivít vykazujúcich známky sociálneho podnikania alebo prístup k finančným nástrojom určeným pre sociálne podniky.

Priznanie štatútu integračného sociálneho podniku 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 integračného typu.

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 vyžiadanie výpisu z registra trestov.

Potvrdenia o naplnení ďalších náležitostí, 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 informácií 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

1. 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
2. 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,
3. je staršia ako 50 rokov veku,
4. je vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov,
5. dosiahla vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie podľa osobitného predpisu,
6. 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,
7. 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
8. má trvalý pobyt v najmenej rozvinutom okrese,
9. je osobou so zdravotným postihnutím, a to
10. je uznaná za invalidnú alebo
11. 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

1. prijímateľ sociálnej služby podľa osobitného predpisu,
2. fyzická osoba v nepriaznivej sociálnej situácii,
3. dieťa so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami alebo žiak so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami podľa osobitného predpisu okrem dieťaťa alebo žiaka podľa osobitného predpisu,
4. dieťa alebo plnoletá fyzická osoba, pre ktorých sú vykonávané opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately,
5. 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,
6. fyzická osoba odkázaná na pomoc inej fyzickej osoby,
7. 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,
8. 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,
9. fyzická osoba, ktorá je poberateľom starobného dôchodku,
10. fyzická osoba – nepodnikateľ, ktorej mesačný príjem nepresahuje trojnásobok sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu podľa osobitného predpisu,
11. fyzická osoba po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody, z výkonu väzby alebo z výkonu ochrannej výchovy,
12. fyzická osoba bez štátnej príslušnosti,
13. azylant alebo cudzinec, ktorému sa poskytuje doplnková ochrana.

## Príloha 2: Podmienky pre priznanie štatútu registrovaného SP[[4]](#footnote-4)

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

1. spĺňa podmienky podľa § 5 ods. 1, a ak žiada o priznanie štatútu
2. 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,
3. 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,
4. iného registrovaného sociálneho podniku, dosahuje väčší pozitívny sociálny vplyv ako podnikateľ', ktorý obdobnú činnosť vykonáva na účel dosiahnutia zisku,
5. má zriadený poradný výbor podľa § 9 alebo uplatňuje demokratickú správu podľa § 10,
6. má základný dokument, ktorý obsahuje
7. opis hlavného cieľa žiadateľa podľa § 5 ods. 1 písm. b),
8. spôsob merania pozitívneho sociálneho vplyvu,
9. predmet hospodárskej činnosti,
10. 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,
11. 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',
12. opis zapájania zainteresovaných osôb[[5]](#footnote-5) prostredníctvom poradného výboru podľa § 9 alebo uplatňovaním demokratickej správy podľa § 10,
13. opis spôsobu, akým sú splnené podmienky podľa písmena h),
14. 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“),
15. je dôveryhodný,
16. 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,
17. je bezúhonný; ak ide o právnickú osobu, podmienku bezúhonnosti musí spĺňať aj štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu,
18. dodržiava vo svojej vnútornej organizácii a činnosti podmienky podľa
19. § 221 ods. 3,§ 222, 223, 235, 244, 245, 252 a 253 Obchodného zákonníka, ak ide o občianske združenie,
20. § 67, 105, 106, 108 až 124 a 136 Obchodného zákonníka, ak ide o nadáciu, neziskovú organizáciou alebo účelové zariadenie cirkvi,
21. 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,
22. 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,
23. neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania v období troch rokov pred podaním žiadosti o priznanie štatútu registrovaného sociálneho podniku,
24. 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,
25. 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 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.

## Príloha 3: Náčrt možného financovania sociálneho podniku zameraného na prideľovanie zamestnancov užívateľským zamestnávateľom

Sociálny podnik realizovaný v rámci Programu sociálnej integrácie neziskovej organizácie Človek v ohrození sa sústreďuje na zvyšovanie zamestnanosti a zamestnateľnosti ľudí z prostredia MRK.

Toto realizuje prostredníctvom priameho zamestnávania ľudí z prostredia MRK, ktorých ako dočasných zamestnancov prideľuje užívateľským zamestnávateľom. Pred pridelením však zamestnanca pripraví na výkon pracovných úloh u užívateľského zamestnávateľa, v prípade potreby asistuje pri sanácii jeho dlhov, počas trvania pracovnoprávneho vzťahu realizuje aktivity zamerané na zvýšenie vzdelanostného profilu zamestnanca, asistuje na pracovisku u užívateľského zamestnávateľa, zamestnanca sa snaží umiestniť a udržať na otvorenom trhu práce, v prípade potreby asistuje pri zabezpečovaní dopravy do zamestnania.

Sociálny podnik zamestnáva 50 zamestnancov vedených v kategórii znevýhodnených osôb, ide o osoby znevýhodnené z iného dôvodu ako ich zdravotného znevýhodnenia.

V rámci manažmentu sociálneho podniku sú zamestnaní:

* manažér sociálneho podniku
* finančný manažér (vykonávajúci úlohy aj mzdového účtovníka)
* piati sociálni pracovníci, ktorí vykonávajú aj pracovnú asistenciu
* šofér
* asistent

Sídlo sociálneho podniku je v Prešove, s tým, že časť činností súvisiacich s manažmentom sociálneho podniku je realizovaná v Bratislave.

Ročné náklady sociálneho podniku orientačne predstavujú:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **VÝDAVKY** | | | |
| Položka | Počet jednotiek/suma | Celková suma | Poznámka |
| Náklady na zamestnávanie znevýhodnených osôb | 50 osôb x 12 mesiacov x 900.- € | 540 000.- € | Toto zahŕňa aj povinné príspevky na stravu, pracovný odev, BOZP atď., predpokladaná ČISTÁ mzda je cca 520.- € mesačne |
| Náklady na podporný personál | Mesačné náklady na manažéra 2100.- € (čista mzda cca 1150.- €)  Mesačné náklady na fin. manažéra 1800.- € (čista mzda cca 1050.- €)  Mesačné náklady na soc. pracovníka 1600.- € (čista mzda cca 900.- €)  Mesačné náklady na šoféra 1250.- € (čista mzda cca 900.- €)  Mesačné náklady na asistenta 1250.- € (čista mzda cca 900.- €) | 172 800.- € | Toto zahŕňa aj povinné príspevky na stravu, pracovný odev, BOZP, atď.  Výška čistého príjmu je veľmi približná, nakoľko je podmienená individuálnou situáciou zamestnanca. |
| Prevádzka soc. podniku | 1500.- € x 12 | 18 000.- € | Zahŕňa prenájom priestorov, komunikácie, kancelária, administratívne poplatky... |
| Zakúpenie minibusu | 25 000.- € | 25 000.- € | Kúpa ojazdeného minibusu |
| Prevádzka minibusu | 1000.- € x 12 | 12 000.- € | Náklady na PHM, údržbu, servis |
| Celkom |  | 767 800.- € |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **MOŽNÉ PRÍJMY** | | | |
| Položka | Zdroj príjmu | Komentár | Predpokladaný príjem |
| Náklady na zamestnávanie znevýhodnených osôb | Kompenzačná pomoc podľa §53g | Intenzita pomoci je určená na 50% oprávnených nákladov skutočne vynaložených na zamestnanca. Ak by celková cena práce predstavovala 850.- € mesačne (vo výdavkoch je uvedená suma 900.- €, táto však zahŕňa i ďalšie povinné výdavky, pri ktorých nie je jasné, či je možné ich do príspevku zahrnúť) výška príspevku by bola 425.- €/mesiac/zamestnanec | 255 000.- € |
| Náklady na zamestnávanie pracovných asistentov | Kompenzačná pomoc podľa §53g | Intenzita pomoci je 50% skutočných vynaložených oprávnených nákladov. Al by celková cena práce predstavovala 1250.- € mesačne, výška mesačného príspevku by bola 625.- €/mesiac/pracovník. | 37 500.- € |
| Príspevok za umiestnenie | Kompenzačná pomoc podľa §53f | Pri predpoklade, že každých šesť mesiacov sa podarí umiestniť 10% znevýhodnených zamestnancov, pričom vymeriavací základ zamestnanca bude 700.- €, príjem z tejto činnosti je pri zohľadnení nábehovej krivky a predpoklade maximálnej úspešnosti možné odhadnúť na 7 550.- €/ročne | 7 550.- € |
| Náklady na zamestnávanie manažmentu (manažér, finančný manažér, asistent, šofér) | Nenávratná zložka investičnej pomoci | Intenzita pomoci pre jeden soc. podnik zatiaľ nie je určená, pri konzervatívnom odhade intenzity určenej na 25% celkovej ceny práce zamestnanca, pri možnosti financovať všetkých uvedených zamestnancov je možné výšku mesačného príspevku predpokladať na 1 600.- € | 19 200.- € |
| Mesačné náklady na prenájom a komunikáciu | Nenávratná zložka investičnej pomoci | Intenzita pomoci a zoznam oprávnených výdavkov zatiaľ nie je definitívne určený, pri konzervatívnom odhade mesačnej fixnej čiastky vy výške napr. 200 euro je možné predpokladať ročný príspevok vo výške 2 400.- € | 2 400.- € |
| Príjem z podnikania | Mesačná odplata za prácu pridelených zamestnancov | V prípade, ak mesačná odplata bude vo výške minimálnej celkovej ceny práce, čo aktuálne predstavuje cca 740.- € a pri predpoklade, že zamestnanec bude pridelený u koncového zamestnávateľa 9 mesiacov v roku (pri odpočítaní času venovanému príprave, PN, dovolenky...), odplata za jedného zamestnanca môže dosiahnuť 6 660.- € ročne | 333 000.- € |
| Príjem z podnikania | Príjmy prepravnej služby | V prípade, ak bude mikrobus denne prevážať 15 ľudí a každý uhradí 2,5.- Euro, pri počte 250 pracovných dní je možné predpokladať príjmy v celkovej výške 9 375.-Euro. Mikrobus však môže prepravovať i mimo prepravy do zamestnania, príjmy môžu byť vyššie. | 9 375.- € |
| Celkom | | | 664 025.- € |

Poznámky:

* náčrt možného financovanie je orientačný, vytvorený bez znalosti detailov o nastavení nenávratnej zložky investičnej pomoci
* príjmová zložka bola vytvorená veľmi konzervatívnym odhadom, zatiaľ čo výdavková časť rozpočtu jednotlivé položky skôr nadhodnocuje
* do príjmovej zložky nebol započítaný príjem z pôžičky (teda návratnej zložky investičnej pomoci)
* príjmy z kompenzačných príspevkov určených pre zamestnávanie znevýhodnených osôb sú predmetom Nariadenia Komisie (EÚ) č. 651/2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 zmluvy (tvz. Nariadenie o skupinových výnimkách, táto pomoc teda nie je predmetom pravidiel štátnej pomoci určenej schémou de minimis)
* finančný plán musí byť predmetom ďalšieho rozpracovania, nielen z pohľadu vyššej úrovne detailnosti jednotlivých položiek ale i z pohľadu viacročného horizontu.

Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu z Operačného programu Efektívna verejná správa.

1. Pre definíciu znevýhodnených a zraniteľných osôb viď prílohu 1 [↑](#footnote-ref-1)
2. Pre definíciu znevýhodnených a zraniteľných osôb viď prílohu 1 [↑](#footnote-ref-2)
3. 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, správnou radou alebo iným obdobným orgánom registrovaného sociálneho podniku.

   [↑](#footnote-ref-3)
4. Text je kópiou text uvedenej na stránke MPSVaR [↑](#footnote-ref-4)
5. 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,
     + 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.

   [↑](#footnote-ref-5)