

ZBIERKA ZÁKONOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1996

Vyhlásené: 31.12.1996 Časová verzia predpisu účinná od: 01.01.2004 do: 31.01.2004

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

387

ZÁKON

NÁRODNEJ RADY SLOVENSKEJ REPUBLIKY

z 11. decembra 1996

o zamestnanosti

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

PRVÁ ČASŤ

POLITIKA ZAMESTNANOSTI

§ 1

(1) Cieľom politiky zamestnanosti je najmä

- a) zabezpečovať prácu pre všetkých, ktorí môžu a chcú pracovať a hľadajú zamestnanie,
- b) umožňovať slobodnú voľbu zamestnania a získanie kvalifikácie pre vhodné zamestnanie,
- c) vytvárať a udržiavať rovnováhu medzi ponukou práce a dopytom po práci,
- d) minimalizovať rozsah nezamestnanosti,
- e) zabezpečovať podporu v nezamestnanosti občanov, ktorí sa stanú nie vlastnou vinou nezamestnanými, v primeranom rozsahu a tak, aby ich podnecovala na hľadanie si zamestnania,
- f) zabezpečovať prípravu na povolanie a rekvalifikáciu zodpovedajúcu požiadavkám trhu práce,
- g) vytvárať podmienky na vznik pracovných príležitostí vytváraním nových pracovných miest,
- h) vytvárať podmienky na udržanie zamestnanosti a predchádzanie hromadnému prepúšťaniu,
- ch) prijímať opatrenia na podporu
 - 1. profesijnej mobility s cieľom prispôsobiť ponuku práce možnostiam zamestnania v rôznych povolaniach,
 - 2. územnej mobility s cieľom podporovať premiestňovanie zamestnancov do oblastí, kde sú možnosti vhodného zamestnania,
- i) zaručiť občanom bezplatné sprostredkovanie zamestnania a bezplatné poskytovanie poradenstva.

(2) Politiku zamestnanosti v rozsahu svojej pôsobnosti a v súčinnosti s reprezentatívnymi organizáciami zamestnancov a reprezentatívnymi organizáciami zamestnávateľov vykonávajú

- a) ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy,
- b) Fond národného majetku Slovenskej republiky,
- c) Národný úrad práce,

- d) zamestnávateľa,
- e) orgány miestnej štátnej správy,
- f) obce.

(3) Vykonávatelia politiky zamestnanosti podľa odseku 2 určujú rozsah pracovných síl potrebných na uskutočňovanie zámerov ekonomického rozvoja odvetví, regiónov, podnikov a činností.

§ 2

Politika trhu práce

Politika trhu práce ako súčasť politiky zamestnanosti je systém podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní sa na pracovné miesta na trhu práce. Jej hlavnou úlohou je zabezpečiť právo občanov na vhodné zamestnanie predovšetkým týmito formami:

- a) sprostredkovaním zamestnania,
- b) poskytovaním poradenstva pre voľbu povolania a pre výber zamestnania,
- c) podporovaním zamestnanosti vytváraním nových pracovných príležitostí, udržiavaním existujúcich pracovných miest, vytváraním podmienok na profesijnú mobilitu a územnú mobilitu,
- d) prispôbovaním profesijnej štruktúry zamestnancov a nezamestnaných požiadavkám na trhu práce,
- e) zmierňovaním negatívnych dôsledkov štrukturálnych zmien, organizačných a racionalizačných opatrení na zamestnanosť,
- f) zvýšenou starostlivosťou o pracovné uplatnenie
 - 1. mladistvých, ktorí nepokračujú v ďalšej príprave na povolanie,
 - 2. absolventov stredných škôl a vysokých škôl (ďalej len „absolvent školy“),
 - 3. občanov starších ako 50 rokov veku,
 - 4. občanov, ktorí sú vedení v evidencii nezamestnaných dlhšie ako jeden rok (ďalej len „dlhodobo nezamestnaný“),
 - 5. občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- g) poskytovaním podpory v nezamestnanosti.

TRETIA ČASŤ

ÚČASTNÍCI PRÁVNÝCH VZŤAHOV

§ 22

Účastníkmi právnych vzťahov vznikajúcich podľa tohto zákona sú

- a) príslušné štátne orgány,
- b) príslušné orgány práce,
- c) obce,
- d) zamestnávateľa,
- e) zástupcovia zamestnávateľov,
- f) zamestnanci,
- g) zástupcovia zamestnancov,
- h) samostatne zárobkovo činné osoby,
- ch) spolupracujúce osoby samostatne zárobkovo činných osôb (ďalej len „spolupracujúce osoby“),
- i) občania zárobkovo činní v cudzine, ak sú dobrovoľnými platiteľmi príspevku na poistenie v nezamestnanosti,

- j) spoločníci spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditisti komanditných spoločností a členovia družstva, ak sú dobrovoľnými platiteľmi príspevku na poistenie v nezamestnanosti,
- k) občania, ktorí vykonávajú osobnú asistenciu podľa osobitného predpisu^{7a)} v rozsahu najmenej 90 hodín mesačne, ak sú dobrovoľnými platiteľmi príspevku na poistenie v nezamestnanosti,
- l) nezamestnaní občania, ktorí hľadajú zamestnanie,
- m) právnické osoby a fyzické osoby, ktoré vykonávajú činnosti podľa tohto zákona, najmä pri sprostredkovaní zamestnania, rekvalifikácii a pracovnej rehabilitácii,
- n) cudzinci a osoby bez štátnej príslušnosti, ktoré hľadajú zamestnanie.

§ 22a

(1) Obec spolupracuje pri riešení zamestnanosti obyvateľov obce, ktorí sú vedení v evidencii nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie. Podrobnejšie podmienky spolupráce podľa prvej vety upraví dohoda o spolupráci uzatvorená medzi príslušným okresným úradom práce a obcou, v ktorej má evidovaný nezamestnaný občan hľadajúci zamestnanie trvalý pobyt.

(2) Okresný úrad práce poskytne obci raz mesačne na účel uvedený v odseku 1 tieto údaje:

- a) meno a priezvisko,
- b) adresu trvalého pobytu,
- c) dosiahnutý stupeň vzdelania a
- d) dĺžku vedenia v evidencii nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie.

§ 23

Zamestnávateľom na účely tohto zákona je fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá má sídlo alebo sídlo svojej organizačnej zložky na území Slovenskej republiky a zamestnáva inú fyzickú osobu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, alebo na základe dohody o pracovnej činnosti alebo plní voči fyzickej osobe povinnosti zamestnávateľa podľa osobitného predpisu.³⁾

§ 24

(1) Zamestnancom na účely tohto zákona je fyzická osoba v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, alebo ak vykonáva práce na základe dohody o pracovnej činnosti.

(2) Za zamestnanca sa na účely tohto zákona považuje aj

- a) obvinený vo výkone väzby a odsúdený vo výkone trestu odňatia slobody, ak je zaradený do práce,
- b) fyzická osoba vykonávajúca činnosť podľa osobitného predpisu³⁾, ak sa jej za túto činnosť poskytuje plat alebo iné peňažné plnenia nahrádzajúce plat s výnimkou § 27 ods. 2.

§ 25

Samostatne zárobkovo činnou osobou na účely tohto zákona je

- a) osoba, ktorá vykonáva poľnohospodársku výrobu vrátane hospodárenia v lesoch a na vodných plochách podľa osobitného predpisu,⁴⁾
- b) osoba, ktorá prevádzkuje živnosť podľa osobitného predpisu,⁵⁾
- c) osoba, ktorá vykonáva činnosť podľa osobitných predpisov,⁶⁾
- d) osoba, ktorá vykonáva umeleckú alebo inú tvorivú činnosť podľa osobitného predpisu⁷⁾ mimo pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu, ak túto činnosť podľa svojho vyhlásenia vykonáva sústavne,

- e) spoločník verejnej obchodnej spoločnosti a komplementár komanditnej spoločnosti,
- f) osoba, ktorá vykonáva nezávislé povolanie alebo činnosť, ak ju vykonáva podľa svojho vyhlásenia sústavne,
- g) osoba, ktorá vykonáva činnosť podľa § 34.

§ 26

Za spolupracujúce osoby sa na účely tohto zákona považujú

- a) manželia, deti a súrodenci od skončenia povinnej školskej dochádzky, rodičia, svokor a svokra, zať a nevesta osôb uvedených v § 25 písm. a), ako aj manžel (manželka) tejto spolupracujúcej osoby, ak sa podieľajú na ich činnosti a ak nejde o pracovnoprávny vzťah,
- b) manželia osôb uvedených v § 25 písm. b) až d) a v písmenách f) a g), ak sa podieľajú na ich činnosti.

§ 27

(1) Občanom zárobkovo činným v cudzine na účely tohto zákona je občan, ktorý má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky a v cudzine je zamestnancom alebo v cudzine vykonáva alebo prevádzkuje inú zárobkovú činnosť.

(2) Spoločníkom spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditistom komanditnej spoločnosti a členom družstva na účely tohto zákona je fyzická osoba odmeňovaná za prácu v spoločnosti alebo v družstve formou, ktorá sa podľa osobitných predpisov považuje za príjem zo závislej činnosti, a nevykonáva túto prácu v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, alebo na základe dohody o pracovnej činnosti (ďalej len „spoločník spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditista komanditnej spoločnosti a člen družstva“).

§ 28

Nezamestnaným občanom hľadajúcim zamestnanie na účely tohto zákona je občan, ktorý

- a) nie je zamestnancom podľa § 24 s výnimkou osôb uvedených v § 24 ods. 2 písm. a),
- b) neprevádzkuje ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, ani činnosť spolupracujúcej osoby; za skončenie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti sa považuje deň uvedený v ohlásení skončenia povinnosti byť platiteľom príspevku na poistenie v nezamestnanosti,
- c) nevykonáva zárobkovú činnosť v cudzine,
- d) nie je spoločníkom spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditistom komanditnej spoločnosti ani členom družstva alebo
- e) vykonáva osobnú asistenciu podľa osobitného predpisu^{7a)} v rozsahu menej ako 90 hodín mesačne.

§ 29

Absolvent školy podľa tohto zákona je občan počas dvoch rokov od skončenia sústavnej prípravy na povolanie.

§ 30

Mladistvým na účely tohto zákona je občan od nadobudnutia pracovnoprávnej spôsobilosti do dosiahnutia 18 rokov veku.

§ 31

(1) Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou na účely tohto zákona je občan, ktorý je uznaný za čiastočne invalidného, a občan, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav podstatne obmedzenú možnosť sústavnej prípravy na povolanie.

(2) Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je invalidný občan, ktorý je schopný vykonávať sústavné zamestnanie iba za celkom mimoriadnych podmienok, a občan, ktorý sa pre svoj dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav môže sústavne pripravovať na povolanie iba za celkom mimoriadnych podmienok.

(3) Zmenenú pracovnú schopnosť občan preukazuje rozhodnutím alebo posudkom Sociálnej poisťovne o invalidite alebo o čiastočnej invalidite.

(4) Na občanov, ktorí dosiahli vek určený pre nárok na starobný dôchodok, sa ustanovenia odsekov 1 a 2 nevzťahujú.

**ŠTVRTÁ ČASŤ
PRÁVO NA ZAMESTNANIE****§ 32**

(1) Právom na zamestnanie je právo občana, ktorý môže a chce pracovať a hľadá zamestnanie, na

- a) sprostredkovanie vhodného zamestnania,
- b) rekvalifikáciu potrebnú na pracovné uplatnenie,

(2) Občan má právo na sprostredkovanie vhodného zamestnania, ktoré zohľadňuje jeho zdravotný stav, vek, vzdelanie, dĺžku praxe, dobu nezamestnanosti, dennú dochádzku do zamestnania a zo zamestnania a možnosti ubytovania (ďalej len „vhodné zamestnanie“).

(3) Za vhodné zamestnanie na účely sprostredkovania zamestnania podľa tohto zákona sa považuje len zamestnanie, ktoré je sprostredkované v rozsahu určeného týždenného pracovného času. Ak občan požiada o sprostredkovanie zamestnania na kratší než určený týždenný pracovný čas, vhodným zamestnaním je v takom prípade aj zamestnanie na kratší pracovný čas. Pre dlhodobu nezamestnaného sa za vhodné zamestnanie na účely sprostredkovania zamestnania považuje aj zamestnanie na kratší ako určený týždenný pracovný čas, nie však kratší, ako je polovica z určeného týždenného pracovného času.

(4) Za vhodné zamestnanie z hľadiska vzdelania sa pre nezamestnaného občana počas prvých troch mesiacov vedenia v evidencii nezamestnaných považuje každé zamestnanie, na ktorého vykonávanie sa vyžaduje stupeň vzdelania zhodný so stupňom vzdelania, ktorý dosiahol nezamestnaný občan. Ak je nezamestnaný občan vedený v evidencii nezamestnaných dlhšie ako tri mesiace, za vhodné zamestnanie sa považuje aj zamestnanie, na ktoré sa vyžaduje vzdelanie o stupeň nižšie, ako je dosiahnutý stupeň vzdelania nezamestnaného občana.

(5) Za vhodné zamestnanie z hľadiska dennej dochádzky do zamestnania a zo zamestnania sa na účely tohto zákona považuje každé zamestnanie, pri ktorom výška mesačného cestovného prostriedkami verejnej hromadnej dopravy alebo železničnej dopravy nepresahuje 25 % minimálnej mzdy a čas dochádzky do zamestnania a zo zamestnania prostriedkami verejnej hromadnej dopravy alebo železničnej dopravy nepresiahne denne spolu tri hodiny.

(6) Občan má právo slobodne si zvoliť zamestnanie a vykonávať ho na celom území Slovenskej republiky, alebo si môže zabezpečiť zamestnanie v zahraničí.

(7) Vhodné zamestnanie si občan hľadá sám alebo za pomoci okresného úradu práce.

§ 33

Sprostredkovanie zamestnania

(1) Sprostredkovaním zamestnania je činnosť zameraná na vyhľadávanie a ponúkание vhodného zamestnania nezamestnanému občanovi hľadajúcemu zamestnanie, zamestnanému občanovi hľadajúcemu iné zamestnanie a na vyhľadávanie a ponúkание vhodných zamestnancov zamestnávateľovi. Súčasťou sprostredkovania zamestnania je aj vyhotovovanie zoznamov voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní, vyvesovanie zoznamov voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní vrátane zoznamov vypracovaných z ponúk uverejnených v tlači; tým nie je dotknuté inzerovanie voľných pracovných miest a hľadaných zamestnaní v tlači a v ostatných oznamovacích prostriedkoch.

(2) O sprostredkovanie zamestnania sa občan uchádza na okresnom úrade práce, v ktorého obvode má trvalý pobyt. O informácie o možnostiach zamestnania môže občan hľadajúci zamestnanie požiadať ktorýkoľvek okresný úrad práce.

(3) Príslušným okresným úradom práce pre mladistvého, ktorý nemá trvalý pobyt ani prechodný pobyt a je v školskom zariadení alebo v ústave sociálnej starostlivosti, je okresný úrad práce, v ktorého obvode je sídlo školského zariadenia alebo sídlo ústavu sociálnej starostlivosti. Pobyt v školskom zariadení alebo v ústave sociálnej starostlivosti preukazuje mladistvý potvrdením, ktoré na tento účel vydáva školské zariadenie alebo ústav sociálnej starostlivosti.

(4) Okresné úrady práce vykonávajú sprostredkovanie zamestnania bezplatne a nestranne; pritom rešpektujú dobrovoľnosť občana pri rozhodovaní o výbere ponúkaných pracovných miest a dobrovoľnosť zamestnávateľa pri výbere občanov hľadajúcich zamestnanie.

(5) Na sprostredkovanie konkrétneho pracovného miesta nie je právny nárok.

§ 34

Sprostredkovanie zamestnania za úhradu

(1) Sprostredkovanie zamestnania za úhradu môže vykonávať právnická osoba alebo fyzická osoba za podmienok ustanovených týmto zákonom, ak má na takú činnosť povolenie vydané Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny. Povolenie na sprostredkovanie zamestnania za úhradu sa vydáva najviac na obdobie piatich rokov.

(2) V žiadosti o povolenie vykonávať sprostredkovanie zamestnania za úhradu je potrebné uviesť

- a) identifikačné údaje o právnickej osobe alebo fyzickej osobe,
- b) okruh zamestnaní, ktoré bude sprostredkovať,
- c) územný rozsah sprostredkovateľskej činnosti,
- d) miesto výkonu sprostredkovateľskej činnosti,
- e) predpokladanú výšku úhrad za sprostredkovanie zamestnania za úhradu.

(3) Právnická osoba alebo fyzická osoba môže vykonávať sprostredkovanie zamestnania za úhradu, ak je bezúhonná, má minimálne úplné stredné vzdelanie a má na túto činnosť povolenie. U právnickej osoby musí podmienky bezúhonnosti a minimálne úplného stredného vzdelania spĺňať osoba, ktorá pri sprostredkovaní zamestnania za úhradu koná v mene sprostredkovateľa; bezúhonnosť na účely tohto zákona sa preukazuje výpisom z registra trestov.

(4) Za sprostredkovanie zamestnania za úhradu sa vyberá od zamestnávateľa alebo od občana úhrada vyjadrujúca skutočné výdavky súvisiace so sprostredkovaním zamestnania. Výška úhrady za sprostredkovanie zamestnania za úhradu nesmie byť vyššia, ako určuje sadzobník maximálnych úhrad.

(5) V súvislosti so sprostredkovaním zamestnania sa zakazuje vykonávanie akýchkoľvek zrážok zo mzdy alebo z inej odmeny poskytovanej zamestnancovi za vykonanú prácu v prospech inej osoby, ktorá zamestnanie sprostredkovala. To platí obdobne o vykonaní zrážok v prospech zamestnávateľa v súvislosti s prijatím zamestnanca do zamestnania alebo s príslubom jeho zotrvania v zamestnaní.

(6) Sprostredkovaním zamestnania za úhradu nie je zverejňovanie ponúk o zamestnaní za úhradu v oznamovacích prostriedkoch, ak sa nevykonáva priama sprostredkovateľská činnosť medzi zamestnávateľom a občanom.

Poradenstvo

§ 35

(1) Poradenstvom na účely tohto zákona je poskytovanie informácií a odborných rád pri

- a) voľbe povolania,
- b) výbere zamestnania vrátane jeho zmeny,
- c) výbere zamestnanca.

(2) Poradenstvo pre voľbu povolania zahŕňa najmä poskytovanie informácií a odborných rád o druhoch povolanií a o predpokladoch a požiadavkách na výkon určitého povolania.

(3) Poradenstvo pre výber zamestnania, jeho zmenu a výber zamestnanca je zamerané na

- a) posúdenie osobných predpokladov, schopností a zručností občana vrátane vykonávania absolventskej praxe absolventa školy vedeného v evidencii nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie u zamestnávateľa za podmienok dohodnutých medzi okresným úradom práce a absolventom školy a za podmienok dohodnutých medzi okresným úradom práce a zamestnávateľom podľa § 90b,
- b) poskytovanie informácií a odborných rád súvisiacich najmä so zdravotnými a s kvalifikačnými požiadavkami na pracovné miesta a na vykonávanie absolventskej praxe.

(4) Poradenstvo poskytujú okresné úrady práce so zreteľom na zladenie záujmov občanov a so zreteľom na situáciu na trhu práce s požiadavkami na obsadenie voľného pracovného miesta, na vykonávanie určitého zamestnania a na vykonávanie absolventskej praxe.

(5) Poradenstvo poskytujú okresné úrady práce bezplatne.

§ 36

Poradenstvo poskytujú okresné úrady práce v rámci individuálneho poradenstva alebo skupinového poradenstva ako

- a) informačno-poradenské služby, ktoré zahŕňajú poskytovanie informácií a rád občanom, najmä o možnostiach zamestnania, o predpokladoch a požiadavkách na výkon povolania, o možnostiach vzdelávania, rekvalifikácie, vykonávania absolventskej praxe, podpory zamestnania a o podpore v nezamestnanosti,
- b) odborné poradenské služby, ktoré zahŕňajú poskytovanie odborných rád a informácií zameraných na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením občana, na vytváranie súladu medzi jeho osobnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého

zamestnania alebo vykonávania absolventskej praxe na ovplyvňovanie rozhodovania a správania občanov na trhu práce, ako aj na otázky sociálnej a pracovnej adaptácie. Odborné poradenské služby sa poskytujú občanom najmä v prípade zmeny zamestnania a hľadania vhodného zamestnania, nástupu do zamestnania a v prípade ďalšieho vzdelávania alebo rekvalifikácie alebo v prípade nedostatku praktických skúseností.

§ 37

Lekárska posudková činnosť

Lekárska posudková činnosť na účely tohto zákona zahŕňa lekársku posudkovú činnosť pri

- a) sprostredkúvaní vhodného zamestnania,
- b) skončení prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti zo zdravotných dôvodov.

§ 37a

Lekárska posudková činnosť na účely sprostredkúvania vhodného zamestnania

(1) Lekárskou posudkovou činnosťou na účely sprostredkúvania vhodného zamestnania je posudzovanie zdravotnej spôsobilosti evidovaného nezamestnaného

- a) vykonávať pracovné činnosti vo vhodnom zamestnaní alebo
- b) absolvovať rekvalifikáciu alebo pracovnú rehabilitáciu.

(2) Lekárska posudková činnosť sa vykonáva, ak evidovaný nezamestnaný odmietol prijať vhodné zamestnanie, zúčastniť sa na rekvalifikácii alebo pracovnej rehabilitácii z dôvodu, že nezohľadňujú jeho zdravotný stav.

(3) Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti evidovaného nezamestnaného podľa odseku 1 vykonáva okresný úrad práce posudkovým lekárom na základe posudku alebo rozhodnutia Sociálnej poisťovne, alebo písomného vyjadrenia praktického lekára, alebo rozhodnutia zdravotníckeho zariadenia; tieto doklady predloží evidovaný nezamestnaný.

§ 37b

Lekárska posudková činnosť pri skončení prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti zo zdravotných dôvodov

(1) Lekárskou posudkovou činnosťou pri skončení prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti zo zdravotných dôvodov sa posudzuje opodstatnenosť zdravotných dôvodov na skončení prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, na ktorej prevádzkovanie alebo vykonávanie bol poskytnutý príspevok podľa § 88 alebo § 108.

(2) Posudzovanie opodstatnenosti zdravotných dôvodov podľa odseku 1 vykonáva okresný úrad práce, ktorý príspevok podľa § 88 alebo § 108 poskytol, posudkovým lekárom na základe posudku alebo rozhodnutia Sociálnej poisťovne, alebo písomného vyjadrenia praktického lekára, alebo rozhodnutia zdravotníckeho zariadenia; tieto doklady predloží samostatne zárobkovo činná osoba.

§ 37c

Posudok

Posudkový lekár okresného úradu práce o vykonaní lekárskej posudkovej činnosti podľa § 37a alebo § 37b vydáva posudok, ktorý je podkladom na rozhodovanie o vyradení z evidencie nezamestnaných alebo o odpustení povinnosti vrátiť príspevok poskytnutý podľa § 88 alebo § 108.

§ 37d**Odborné konzílium posudkových lekárov krajského úradu práce**

(1) Odborné konzílium posudkových lekárov krajského úradu práce tvoria traja posudkoví lekári okresných úradov práce (ďalej len „odborné konzílium“). Členov odborného konzília vymenúva a odvoláva riaditeľ krajského úradu práce.

(2) Ak občan nesúhlasí s lekárskeým posudkom vydaným podľa § 37c, môže o posudok požiadať odborné konzílium, ktoré vydá posudok do 30 dní od doručenia žiadosti. Členom odborného konzília nemôže byť posudkový lekár, ktorý vydal posudok podľa § 37c.

(3) Posudok odborného konzília je podkladom na rozhodovanie o vyradení z evidencie nezamestnaných alebo o odpustení povinnosti vrátiť príspevok poskytnutý podľa § 88 alebo § 108.

§ 37e

(1) Zdravotné výkony na účely posudzovania zdravotnej spôsobilosti nezamestnaných občanov sú

- a) vystavenie potvrdenia na účely posúdenia zdravotnej spôsobilosti,
- b) vystavenie lekárskeho nálezu na účely posúdenia zdravotnej spôsobilosti,
- c) vystavenie preukazu alebo potvrdenia o trvaní dočasnej neschopnosti,
- d) zdravotná starostlivosť poskytnutá na písomné vyžiadanie výkonného orgánu Národného úradu práce.

(2) Zdravotné výkony podľa odseku 1 sa poskytujú za úhradu.

PIATA ČASŤ**EVIDENCIE VEDENÉ NÁRODNÝM ÚRADOM PRÁCE****Evidencia nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie****§ 38**

Evidencia nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie (ďalej len „evidencia nezamestnaných“) obsahuje najmä

- a) meno, priezvisko a titul,
- b) rodné číslo,
- c) adresu trvalého pobytu,
- d) dátum prihlásenia ako platiteľa príspevku na poistenie v nezamestnanosti,
- e) dobu trvania zamestnania a dobu povinnosti platiť príspevok,
- f) dátum a dôvod skončenia posledného zamestnania alebo dátum skončenia školy,
- g) posledné zamestnanie (číslo a názov podľa klasifikácie zamestnaní) vrátane popisu vykonávaných činností a dobu praxe,
- h) názov, sídlo, adresu a odvetvie zamestnávateľov v posledných troch rokoch, ich identifikačné číslo podľa registra organizácií a evidenčné číslo ako odvádzateľa príspevku na poistenie v nezamestnanosti,
- ch) záznamy o kontaktoch nezamestnaného občana hľadajúceho zamestnanie s okresným úradom práce (dátum a obsah),
- i) dobu, počas ktorej evidovaný nezamestnaný nemôže bezprostredne nastúpiť do zamestnania z dôvodu rekvalifikácie, pracovnej rehabilitácie zabezpečovanej okresným úradom práce, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo z dôvodu poberania peňažnej pomoci v materstve,

- j) výšku podpory v nezamestnanosti a dobu jej poskytovania,
- k) dátum a dôvod vyradenia z evidencie nezamestnaných.

§ 39

(1) Okresný úrad práce, v ktorého obvode má nezamestnaný občan trvalý pobyt, zaradí do evidencie nezamestnaných nezamestnaného občana hľadajúceho zamestnanie (ďalej len „evidovaný nezamestnaný“) odo dňa osobného podania písomnej žiadosti o sprostredkovanie zamestnania. Ak evidovaný nezamestnaný požiadal o sprostredkovanie zamestnania najneskôr do siedmich kalendárnych dní odo dňa skončenia zamestnania, zaradí sa do evidencie nezamestnaných odo dňa nasledujúceho po skončení zamestnania. Rovnako sa postupuje aj pri zaradení do evidencie nezamestnaných u občana, ktorý vedie súdny spor so zamestnávateľom o neplatné skončenie pracovného pomeru.

(2) Príslušným okresným úradom práce pre cudzinca, ktorému bolo priznané postavenie utečenca alebo ktorému bol vydaný preukaz odídencu, je okresný úrad práce, v ktorého obvode má miesto pobytu.

(3) Evidovaný nezamestnaný je povinný najneskôr do troch pracovných dní písomne oznámiť okresnému úradu práce každú zmenu oproti predchádzajúcemu zápisu v evidencii nezamestnaných.

(4) Evidovaný nezamestnaný je povinný pri sprostredkovaní zamestnania, poradenstve, nástrojoch aktívnej politiky trhu práce, ako aj pri programoch, projektoch a iných aktivitách realizovaných v rámci ďalších opatrení aktívnej politiky trhu práce podľa § 79 písm. i) spolupracovať s okresným úradom práce. Evidovaný nezamestnaný je povinný aktívne si hľadať zamestnanie. Okresný úrad práce pri zaradení do evidencie nezamestnaných poučí evidovaného nezamestnaného o jeho právach a povinnostiach a určí evidovanému nezamestnanému povinnosť najmenej raz za 14 kalendárnych dní osobne sa dostaviť na okresný úrad práce alebo na miesto určené okresným úradom práce na účely spolupráce alebo na účely preukázania, že si hľadá zamestnanie; spôsob preukázania hľadania si zamestnania evidovaným nezamestnaným určí Národný úrad práce.

(5) Evidovaný nezamestnaný, ktorý zmenou trvalého pobytu zmenil i miestne príslušný okresný úrad práce, nahlási túto zmenu okresnému úradu práce príslušnému podľa miesta trvalého pobytu do troch pracovných dní odo dňa zmeny trvalého pobytu. Práva a povinnosti spojené s vedením v evidencii nezamestnaných prechádzajú na príslušný okresný úrad práce dňom zmeny trvalého pobytu. Ak evidovaný nezamestnaný neoznámí túto skutočnosť bez vážnych dôvodov príslušnému okresnému úradu práce v uvedenej lehote, prechádzajú práva a povinnosti spojené s evidenciou nezamestnaných dňom, keď ich evidovaný nezamestnaný oznámil príslušnému okresnému úradu práce. Písomnú dokumentáciu potrebnú na vedenie evidencie nezamestnaných vyžiada okresný úrad práce príslušný podľa miesta nového trvalého pobytu od okresného úradu práce príslušného podľa predchádzajúceho trvalého pobytu.

(6) Do evidencie nezamestnaných sa nezaradí občan, ktorý

- a) sa sústavne pripravuje na povolanie,
- b) je dočasne práceneschopný alebo invalidný občan, ktorý je neschopný vykonávať akékoľvek sústavné zamestnanie,
- c) má nárok na peňažnú pomoc v materstve,
- d) má priznaný starobný dôchodok,
- e) má priznaný výsluhový dôchodok alebo invalidný výsluhový dôchodok,

f) bol vyradený podľa § 41 ods. 2, a to po dobu jeho vyradenia z evidencie nezamestnaných.

§ 40

(1) Za sústavnú prípravu občana na povolanie sa na účely tohto zákona považuje štúdium na strednej škole alebo na vysokej škole.

(2) Za sústavnú prípravu občana na povolanie sa považuje aj

- a) obdobie od skončenia sústavnej prípravy na povolanie na jednej škole do začiatku nasledujúceho školského roka, ak občan pokračuje bez prerušenia v sústavnej príprave na povolanie, alebo do dňa doručenia rozhodnutia o neprijatí na štúdium,
- b) iné štúdium alebo výučba, ak sú rozsahom a úrovňou postavené na úroveň štúdia na stredných školách a vysokých školách v rámci jednotnej sústavy vzdelávacích programov schválenej Ministerstvom školstva Slovenskej republiky okrem štúdia organizovaného externou formou.

(3) Za sústavnú prípravu občana na povolanie sa považujú aj opakované ročníky štúdia. Za sústavnú prípravu občana na povolanie sa však nepovažuje doba, po ktorú sa štúdium prerušilo.

(4) Sústavná príprava občana na povolanie sa začína najskôr od začiatku školského roku prvého ročníka školy; u študentov vysokých škôl sa začína dňom zápisu na vysokú školu. Sústavná príprava občana na povolanie sa končí podľa osobitných predpisov.⁸⁾

§ 41

(1) Evidovaný nezamestnaný sa vyradí z evidencie nezamestnaných dňom

- a) nástupu do zamestnania,
- b) začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, alebo vykonávania činnosti spolupracujúcej osoby; za začiatok prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti sa považuje deň uvedený v prihláške platiteľa príspevku na poistenie v nezamestnanosti,
- c) začatia zárobkovej činnosti v cudzine,
- d) začatia vykonávania činnosti spoločníka spoločnosti s ručením obmedzeným, komanditistu komanditnej spoločnosti a člena družstva,
- e) nástupu na sústavnú prípravu na povolanie,
- f) nástupu na povinnú vojenskú službu, ktorá sa vykonáva ako základná služba alebo náhradná služba, alebo na ďalšiu vojenskú službu, ktorá sa vykonáva ako prípravná služba, alebo na mimoriadnu vojenskú službu,^{8a)} alebo nástupu na civilnú službu,^{8b)}
- g) nástupu na výkon trestu odňatia slobody,
- h) vzatia do výkonu väzby,
- ch) požiadania o vyradenie z evidencie nezamestnaných,
- i) nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o uznaní za invalidného občana, ktorý nie je schopný vykonávať akékoľvek sústavné zamestnanie, alebo dňom, ktorý je uvedený v posudku príslušného orgánu ako deň vzniku invalidity občana, ktorý nie je schopný vykonávať akékoľvek sústavné zamestnanie,
- j) priznania starobného dôchodku,
- k) úmrtia,
- l) odchodu do cudziny na dlhšie ako 30 dní s výnimkou liečenia v cudzine,^{8c)}

m) ktorým začne vykonávať osobnú asistenciu podľa osobitného predpisu^{7a)} v rozsahu najmenej 90 hodín mesačne.

(2) Evidovaný nezamestnaný sa takisto vyradí z evidencie nezamestnaných, ak

- a) bez vážnych osobných alebo rodinných dôvodov nespolupracuje s okresným úradom práce,
- b) vykonával práce bez pracovnoprávneho vzťahu na základe písomného oznámenia príslušného orgánu,^{8d)}
- c) požiada o vyradenie z evidencie nezamestnaných.

(3) V prípadoch vyradenia z evidencie nezamestnaných z dôvodov podľa odseku 2 písm. a) až c) bude evidovaný nezamestnaný znovu zaradený do evidencie nezamestnaných po uplynutí šiestich mesiacov odo dňa jeho vyradenia z evidencie nezamestnaných na základe jeho osobného podania písomnej žiadosti.

(4) Za nespoluprácu s okresným úradom práce sa na účely tohto zákona považuje

- a) odmietnutie vhodného zamestnania,
- b) odmietnutie účasti na poradenstve, nástrojoch aktívnej politiky trhu práce, programoch, projektoch a iných aktivitách realizovaných v rámci ďalších opatrení aktívnej politiky trhu práce podľa § 79 písm. i),
- c) neskončenie poradenstva a neskončenie nástrojov aktívnej politiky trhu práce, programov, projektov a iných aktivít realizovaných v rámci ďalších opatrení aktívnej politiky trhu práce,
- d) nedostavenie sa na okresný úrad práce v určenom termíne,
- e) nepredloženie dokladov podľa § 37a ods. 3 v určenom termíne, ak nedodržanie termínu spôsobil evidovaný nezamestnaný,
- f) nepreukázanie hľadania si zamestnania.

(5) Za vážny dôvod podľa odseku 2 sa považuje

- a) miesto výkonu zamestnania a povaha zamestnania manžela alebo ak miesto výkonu zamestnania a povaha zamestnania neumožňujú zabezpečiť sprevádzanie dieťaťa do desiatich rokov veku do predškolského zariadenia alebo do školy,
- b) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie prostriedkov verejnej hromadnej dopravy alebo železničnej dopravy,
- c) zdravotný dôvod.

(6) Doklad o priznaní starobného dôchodku alebo doklad o uznaní za invalidného občana poskytuje Sociálna poisťovňa okresnému úradu práce na jeho požiadanie.

§ 42

Evidencia zamestnaných občanov a občanov, ktorým bol priznaný starobný dôchodok, výsluhový dôchodok, invalidný výsluhový dôchodok, hľadajúcich zamestnanie

Evidencia zamestnaných občanov hľadajúcich iné zamestnanie a evidencia občanov hľadajúcich zamestnanie, ktorým bol priznaný starobný dôchodok, výsluhový dôchodok a invalidný výsluhový dôchodok, obsahuje základné osobné údaje o občani, údaje o jeho kvalifikácii, získaných pracovných skúsenostiach, doterajších zamestnaniach a údaje o jeho záujme o určité zamestnanie. Do tejto evidencie sa občan zaradí odo dňa podania písomnej žiadosti o sprostredkovanie zamestnania.

§ 43**Evidencia voľných pracovných miest**

(1) Voľným pracovným miestom sa na účely sprostredkovania zamestnania rozumie novovytvorené alebo existujúce neobsadené pracovné miesto, na ktoré zamestnávateľ chce prijať zamestnancov.

(2) Evidencia voľných pracovných miest obsahuje

- a) identifikačné a kontaktné údaje zamestnávateľa, a to najmä identifikačné číslo organizácie, názov, adresu sídla vrátane telefónneho čísla a odvetvovú klasifikáciu ekonomických činností,
- b) údaje o voľnom pracovnom mieste, a to najmä názov a číselný kód zamestnania vrátane popisu činnosti, hodinovú alebo mesačnú hrubú mzdu, druh pracovného úväzku, požiadavky na stupeň a odbor školského vzdelania a požiadavky na prax a možnosť ubytovania.

§ 45**Evidencia príspevkov poskytnutých na aktívnu politiku trhu práce**

Obsah a rozsah evidencie príspevkov poskytnutých na aktívnu politiku trhu práce schvaľuje predstavenstvo Národného úradu práce.

DEVIATA ČASŤ**AKTÍVNA POLITIKA TRHU PRÁCE****§ 79**

Nástrojmi aktívnej politiky trhu práce sú:

- a) rekvalifikácia,
- b) podpora vytvárania nových pracovných miest,
- c) absolventská prax,
- d) podpora zamestnávania osobitných skupín občanov,
- e) podpora na udržanie pracovných miest,
- f) podpora prevádzky pracovných miest,
- g) podpora vypracovania projektov na oživenie zamestnanosti,
- h) podpora zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- i) ďalšie opatrenia na zlepšenie situácie na trhu práce, najmä opatrenia a programy celoštátneho charakteru v oblasti poskytovania poradenstva na voľbu povolania a výber zamestnania.

§ 79a

Na riešenie zásadných otázok zamestnanosti a na schvaľovanie použitia nástrojov aktívnej politiky trhu práce úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vytvára výbor pre otázky zamestnanosti. Členmi výboru pre otázky zamestnanosti sú zástupcovia samosprávneho kraja, v ktorého územnom obvode sídli úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, a zástupcovia úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Zástupcov samosprávneho kraja do výboru pre otázky zamestnanosti volí a odvoláva zastupiteľstvo samosprávneho kraja. Zástupcov úradu práce, sociálnych vecí a rodiny vymenúva a odvoláva generálny riaditeľ Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.

§ 80 **Rekvalifikácia**

(1) Rekvalifikáciou sa na účely tohto zákona rozumie teoretická príprava alebo praktická príprava, ktorá umožní evidovanému nezamestnanému alebo zamestnancovi zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu, alebo ju prispôbiť technickému rozvoju na účely pracovného uplatnenia evidovaného nezamestnaného vo vhodnom zamestnaní alebo na účely udržania zamestnanca v zamestnaní.

(2) Obdobne ako pri rekvalifikácii sa postupuje aj v prípade

- a) teoretickej prípravy alebo praktickej prípravy, ak evidovaný nezamestnaný alebo zamestnanec po skončení povinnej školskej dochádzky nezískal žiadnu kvalifikáciu,
- b) špeciálnych školení pre evidovaných nezamestnaných zameraných na hľadanie alebo na získanie zamestnania,
- c) prípravných kurzov na dodatočné dokončenie základnej školy evidovanými nezamestnanými,
- d) prípravných kurzov na prijímacie skúšky na stredné školy evidovaných nezamestnaných,
- e) kurzov pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou umožňujúcich ich rekvalifikáciu.

(3) Rekvalifikáciou na účely tohto zákona nie je zvýšenie stupňa vzdelania podľa osobitných predpisov.

(4) O rekvalifikáciu zamestnanca nejde v prípade teoretickej alebo praktickej prípravy, ktorú

- a) je zamestnávateľ povinný zabezpečovať pre zamestnanca podľa príslušných právnych predpisov a na ktorej je zamestnanec povinný sa zúčastniť v súvislosti s výkonom svojho zamestnania,
- b) zamestnanec absolvuje z vlastného záujmu bez toho, že by z hľadiska ním vykonávanej práce u zamestnávateľa bola nevyhnutná potreba zmeny jeho doterajšej kvalifikácie.

§ 81 **Rekvalifikačné programy**

Orgány práce, zamestnávateľia a zväzy zamestnávateľov môžu vypracovať podnikové rekvalifikačné programy, krajské rekvalifikačné programy a štátne rekvalifikačné programy. Rekvalifikačné programy vychádzajú z potreby kvalifikovaných zamestnancov na realizáciu programov podnikového rozvoja, regionálneho rozvoja alebo zo štátnych rozvojových programov.

Rekvalifikácia evidovaného nezamestnaného

§ 82

(1) Rekvalifikáciu evidovaného nezamestnaného na základe zhodnotenia jeho schopností, pracovných skúseností, vzdelania a zdravotnej spôsobilosti na prácu odporúča okresný úrad práce najmä v prípade

- a) nedostatku odborných kvalifikácií alebo zamestnaní,
- b) potreby zmeny ponuky kvalifikácií alebo zamestnaní vzhľadom na dopyt na trhu práce,
- c) straty schopnosti vykonávania pracovnej činnosti v doterajšom zamestnaní.

(2) Náklady na rekvalifikáciu evidovaného nezamestnaného uhrádza okresný úrad práce v plnej výške. Súčasťou týchto nákladov sú aj výdavky na utvorenie vhodných podmienok na rekvalifikáciu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou

schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím a výdavky na stravovanie, ubytovanie a cestovné podľa osobitného predpisu.¹⁾

(3) Rekvalifikácia evidovaného nezamestnaného sa uskutočňuje predovšetkým v rámci rekvalifikačných programov a na základe písomnej dohody o rekvalifikácii uzavretej medzi evidovaným nezamestnaným a okresným úradom práce.

(4) Dohoda obsahuje najmä

- a) profesijné zameranie rekvalifikácie a spôsob jej získania,
- b) miesto konania,
- c) dĺžku trvania vrátane dátumu začiatku a skončenia,
- d) spôsob, rozsah a podmienky úhrady nákladov úradom práce,
- e) práva a povinnosti účastníka rekvalifikácie,
- f) podrobnosti o úhrade náhrad výdavkov za stravovanie, skutočných výdavkov za ubytovanie a cestovných výdavkov do miesta konania rekvalifikácie a cestovných výdavkov za cesty na návštevu rodiny do miesta trvalého pobytu rodiny.

(5) Evidovaný nezamestnaný môže z vážnych zdravotných, rodinných alebo z osobných dôvodov, ktoré u neho nastali počas rekvalifikácie, prerušiť rekvalifikáciu alebo odstúpiť od dohody. Vážnosť dôvodov posudzuje okresný úrad práce.

§ 83

(1) Okresný úrad práce zabezpečuje rekvalifikáciu evidovaného nezamestnaného na základe písomnej zmluvy, ktorú uzatvorí so vzdelávacím zariadením.

(2) Zmluva obsahuje

- a) názov a adresu vzdelávacieho zariadenia,
- b) miesto realizácie rekvalifikačného kurzu,
- c) číslo potvrdenia o akreditácii, kto ho vydal a dátum vydania,
- d) názov kurzu,
- e) dĺžku trvania kurzu vrátane dátumu začiatku a skončenia,
- f) spôsob skončenia kurzu (overenia vedomostí získaných absolvovaním kurzu),
- g) kalkuláciu nákladov na jedného účastníka kurzu,
- h) počet evidovaných nezamestnaných, pre ktorých okresný úrad práce zabezpečuje rekvalifikáciu v kurze,
- i) celkovú sumu nákladov, ktoré okresný úrad práce uhradí,
- j) spôsob a termín úhrady nákladov na kurz.

Rekvalifikácia zamestnancov

§ 84

(1) Rekvalifikácia, ktorú vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia svojich zamestnancov, sa uskutočňuje na základe písomnej dohody uzavretej medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

(2) Rekvalifikácia zamestnancov sa uskutočňuje v pracovnom čase a je prekážkou v práci na strane zamestnanca; za túto dobu prislúcha zamestnancovi náhrada mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku. Mimo pracovného času sa rekvalifikácia uskutočňuje, len ak je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob jej zabezpečenia.

(3) Na základe žiadosti zamestnávateľa môže okresný úrad práce poskytnúť príspevok na rekvalifikáciu jeho zamestnancov do výšky 50 % celkových nákladov na rekvalifikáciu, ak po skončení rekvalifikácie bude zamestnávateľ zamestnávať zamestnanca najmenej po dobu dvanástich mesiacov alebo ak sa rekvalifikácia uskutočňuje ako súčasť opatrení umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu alebo obmedziť hromadné prepúšťanie. Ak zamestnávateľ zabezpečuje rekvalifikáciu svojich zamestnancov ako súčasť rekvalifikačných programov, okresný úrad práce môže na základe písomnej dohody uhradiť zamestnávateľovi aj sumu presahujúcu 50 % celkových nákladov na túto rekvalifikáciu.

(4) Dohoda o poskytnutí príspevku obsahuje najmä

- a) výšku príspevku,
- b) podmienky jeho poskytnutia a použitia,
- c) podmienky vrátenia príspevku pri nedodržaní dohody.

(5) Ak zamestnávateľ nemohol z vážnych dôvodov splniť podmienky dohody, môže okresný úrad práce odpustiť vrátenie príspevku poskytnutého na rekvalifikáciu zamestnanca, ak o to zamestnávateľ požiada. Okresný úrad práce posúdi vážnosť dôvodov uvedených v žiadosti.

§ 84a

Príspevok na rekvalifikáciu zamestnancov zamestnávateľovi, ktorému boli poskytnuté investičné stimuly

(1) Zamestnávateľovi, ktorý je príjemcom investičných stimulov obsahujúcich príspevok na rekvalifikáciu,^{12c)} okresný úrad práce môže poskytnúť príspevok na rekvalifikáciu zamestnancov prijatých na vytvorené nové pracovné miesta podľa § 93a.

(2) Okresný úrad práce môže poskytnúť príspevok na rekvalifikáciu jedného zamestnanca podľa odseku 1 najviac v sume 10 000 Sk, ak po skončení rekvalifikácie bude zamestnávateľ tohto zamestnanca zamestnávať najmenej počas dvanástich mesiacov.

(3) Príspevok na rekvalifikáciu zamestnancov zamestnávateľovi podľa odseku 1 sa poskytuje na základe písomnej dohody uzavretej medzi týmto zamestnávateľom a okresným úradom práce, v ktorého územnom obvode bolo vytvorené nové pracovné miesto, na ktoré sa rekvalifikuje prijatý zamestnanec.

(4) Dohoda o poskytnutí príspevku obsahuje najmä

- a) deň vzniku pracovného pomeru,
- b) výšku príspevku na rekvalifikáciu jedného zamestnanca,
- c) počet rekvalifikovaných zamestnancov,
- d) dátum začiatku rekvalifikácie a dátum skončenia rekvalifikácie zamestnancov,
- e) podmienky poskytnutia príspevku na rekvalifikáciu,
- f) podmienky vrátenia príspevku na rekvalifikáciu pri nedodržaní dohody.

§ 85

Rekvalifikáciu podľa tohto zákona uskutočňuje vzdelávacie zariadenie, ktoré má na túto činnosť potvrdenie o akreditácii vydané Akreditačnou komisiou Ministerstva školstva Slovenskej republiky na ďalšie vzdelávanie. Zamestnávateľ môže zabezpečiť rekvalifikáciu zamestnancov aj v iných vzdelávacích zariadeniach.

§ 86

(1) Náhrada cestovných výdavkov na účely tohto zákona je náhrada cestovných výdavkov zamestnanca formou mesačného paušálneho príspevku vo výške zodpovedajúcej cestovnému hromadnými dopravnými prostriedkami z miesta jeho trvalého pobytu^{13a)} alebo z miesta jeho prechodného pobytu^{13b)} do miesta výkonu práce a späť. Mesačný paušálny príspevok sa zaokrúhľuje na celé desaťkoruny nahor. Náhrada cestovných výdavkov sa neposkytuje, ak miesto trvalého pobytu alebo miesto prechodného pobytu a miesto výkonu práce zamestnanca sa nachádzajú na území tej istej obce. Náhrada cestovných výdavkov za príslušný mesiac sa poskytuje v alikvotnej výške v závislosti od počtu odpracovaných zmien na základe potvrdenia zamestnávateľa predloženého zamestnancom.

(2) Okresný úrad práce môže poskytovať náhradu preukázaných cestovných výdavkov najdlhšie počas 12 mesiacov odo dňa vzniku pracovného pomeru a najviac v sume 1 500 Sk za mesiac.

(3) Okresný úrad práce do 30 dní od vzniku pracovného pomeru môže uzatvoriť so zamestnancom, ktorý bol vedený v evidencii nezamestnaných najmenej 12 mesiacov, alebo so zamestnancom, ktorý po absolvovaní školy bol vedený v evidencii nezamestnaných najmenej 6 mesiacov, dohodu o náhrade cestovných výdavkov.

(4) Dohoda uzatvorená podľa odseku 3 obsahuje najmä

- a) miesto trvalého pobytu alebo miesto prechodného pobytu zamestnanca a miesto výkonu práce zamestnanca,
- b) dátum vzniku pracovného pomeru zamestnanca,
- c) výšku mesačného paušálneho príspevku, dobu jeho poskytovania, spôsob a podmienky jeho úhrady,
- d) záväzok okresného úradu práce, že bude poskytovať zamestnancovi mesačný paušálny príspevok ako náhradu cestovných výdavkov najneskôr do desiatich dní odo dňa predloženia dokladov zamestnancom, ktoré potvrdzujú oprávnenosť úhrady mesačného paušálneho príspevku, ak sa okresný úrad práce nedohodne so zamestnancom inak.

§ 87**Podpora vytvárania nových pracovných miest**

(1) Na vytvorenie nového pracovného miesta môže okresný úrad práce poskytnúť nenávratný príspevok, ak nové pracovné miesto vytvára

- a) občan na prevádzkovanie alebo na vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti (ďalej len „dohodnuté pracovné miesto na samozamestnanie“),
- b) zamestnávateľ
 1. pre evidovaného nezamestnaného (ďalej len „dohodnuté pracovné miesto u zamestnávateľa“),
 2. pre absolventa školy alebo pre mladistvého (ďalej len „dohodnuté pracovné miesto pre absolventa školy alebo pre mladistvého“),

3. pre evidovaného nezamestnaného prijatého na verejnoprospešné práce (ďalej len „dohodnuté verejnoprospešné pracovné miesto“).

(2) Zamestnávateľovi, ktorý je príjemcom investičných stimulov, ktorých súčasťou je aj príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta,^{12d)} okresný úrad práce môže poskytnúť príspevok na každé vytvorené nové pracovné miesto za podmienok podľa § 93a a osobitného predpisu.^{12e)}

§ 88

Dohodnuté pracovné miesto na samozamestnanie

(1) Dohodnuté pracovné miesto na samozamestnanie je každé nové pracovné miesto vytvorené na základe dohody uzavretej medzi okresným úradom práce a evidovaným nezamestnaným alebo občanom, ktorý začne prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť a nie je zamestnancom, ak bude prevádzkovať alebo vykonávať túto činnosť po dobu dvoch rokov.

(2) Na vytvorenie dohodnutého pracovného miesta na samozamestnanie môže okresný úrad práce poskytnúť príspevok najviac vo výške 200 tisíc Sk.

(3) Príspevok sa použije na úhradu nákladov na obstaranie hnutelných vecí alebo nehnuteľných vecí potrebných na dohodnuté pracovné miesto alebo na úhradu nájomného za prenajaté priestory alebo za pozemky potrebné na samozamestnanie, alebo na splácanie úrokov z pôžičiek.

(4) Občan, ktorý nesplní podmienku podľa odseku 1, je povinný vrátiť okresnému úradu práce časť poskytnutého príspevku vo výške zodpovedajúcej dobe, po ktorú nebola prevádzkovaná alebo vykonávaná samostatná zárobková činnosť, v lehote do troch mesiacov od skončenia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti. Vrátenie príspevku sa nepožaduje, ak samostatne zárobkovo činná osoba prestala prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť zo zdravotných dôvodov na základe posúdenia podľa § 37b alebo z dôvodu úmrtia.

(5) Dohoda o poskytnutí príspevku na vytvorenie dohodnutého pracovného miesta na samozamestnanie obsahuje najmä

- a) druh vykonávanej činnosti,
- b) výšku príspevku a spôsob jeho poskytnutia,
- c) dátum vzniku a dobu prevádzkovania pracovného miesta,
- d) záväzok občana, že oznámi úradu práce každé nesplnenie dohodnutých podmienok najneskôr do 30 dní.

§ 89

Dohodnuté pracovné miesto u zamestnávateľa

(1) Dohodnuté pracovné miesto u zamestnávateľa je každé nové pracovné miesto vytvorené na dobu dvoch rokov, na ktoré sú na základe dohody uzavretej medzi okresným úradom práce a zamestnávateľom prijímaní evidovaní nezamestnaní na dobu neurčitú. Za dohodnuté pracovné miesto u zamestnávateľa sa považuje aj pracovné miesto, na ktoré je na základe dohody medzi okresným úradom práce a zamestnávateľom prijatý evidovaný nezamestnaný na kratší ako určený týždenný pracovný čas.

(2) Okresný úrad práce poskytuje zamestnávateľovi po dobu dvanástich mesiacov príspevok v dohodnutej výške na úhradu vyplatenej mzdy alebo platu, na úhradu poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie, na úhradu príspevkov na poistenie v nezamestnanosti platených zamestnávateľom a na úhradu nákladov na ubytovanie, cestovné a stravné.

(3) Dohoda obsahuje najmä

- a) počet pracovných miest a ich profesijnú a kvalifikačnú štruktúru,
- b) výšku príspevku a spôsob jeho poskytnutia,
- c) dátum vzniku pracovného miesta,
- d) záväzok okresného úradu práce, že bude poskytovať zamestnávateľovi príspevok mesačne a v dohodnutej výške najneskôr do 30 dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom, ak sa nedohodne inak,
- e) záväzok zamestnávateľa, že do určeného termínu predloží pracovné zmluvy prijatých zamestnancov a najneskôr do 30 dní oznámi okresnému úradu práce každé skončenie pracovného pomeru.

§ 90

Dohodnuté pracovné miesto pre absolventa školy alebo pre mladistvého

(1) Dohodnuté pracovné miesto pre absolventa školy alebo pre mladistvého je každé nové pracovné miesto alebo existujúce pracovné miesto, ktoré vzniklo na základe dohody uzavretej medzi okresným úradom práce a zamestnávateľom, na ktoré zamestnávateľ prijme na dobu neurčitú absolventa školy alebo mladistvého.

(2) Okresný úrad práce poskytuje zamestnávateľovi po dobu dvanástich mesiacov príspevok na úhradu mzdy alebo platu vyplateného absolventovi školy alebo mladistvému, na úhradu poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie a príspevku na poistenie v nezamestnanosti platených zamestnávateľom v plnej výške a na úhradu nákladov na ubytovanie, cestovné a stravné v dohodnutej výške.

(3) Dohoda obsahuje najmä

- a) počet prijatých absolventov školy alebo mladistvých a ich profesijnú a kvalifikačnú štruktúru,
- b) výšku príspevku a spôsob jeho poskytnutia,
- c) dátum vzniku alebo dobu obsadenia pracovného miesta absolventmi školy alebo mladistvými,
- d) záväzok okresného úradu práce, že bude poskytovať zamestnávateľovi príspevok mesačne najneskôr do 30 dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom,
- e) záväzok zamestnávateľa, že do určeného termínu predloží pracovné zmluvy prijatých absolventov škôl alebo mladistvých, a záväzok, že oznámi okresnému úradu práce každé skončenie pracovného pomeru najneskôr do 30 dní.

§ 90a

Dohodnuté pracovné miesto pre absolventa školy na určitú dobu

(1) Dohodnuté pracovné miesto pre absolventa školy je každé pracovné miesto, na ktoré je prijatý absolvent školy, ktorý je evidovaný ako nezamestnaný najmenej šesť mesiacov, a to na základe dohody uzatvorenej medzi okresným úradom práce a zamestnávateľom najviac na tri mesiace.

(2) Okresný úrad práce môže poskytnúť zamestnávateľovi príspevok na úhradu mzdy alebo platu zamestnanca vo výške mesačnej minimálnej mzdy platnej k poslednému dňu mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje, a príspevok na úhradu poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie platené zamestnávateľom v sume určenej z vymeriavacieho základu podľa osobitných predpisov.^{13r)} Ak okresný úrad práce poskytne príspevok na úhradu mzdy alebo platu zamestnanca, poskytne aj príspevok na úhradu poistného na zdravotné

poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie platené zamestnávateľom v sume určenej z vymeriavacieho základu podľa osobitných predpisov.^{13r)}

(3) Okresný úrad práce neposkytne príspevok podľa odseku 2, ak má zamestnávateľ nižší počet zamestnancov ako šesť mesiacov pred podaním žiadosti.

(4) Dohoda podľa odseku 1 obsahuje najmä

- a) počet nezamestnaných absolventov školy, ktorých prijme zamestnávateľ do pracovného pomeru, a ich profesijnú a kvalifikačnú štruktúru,
- b) deň vzniku pracovného pomeru a čas trvania pracovného pomeru,
- c) výšku príspevku a spôsob jeho poskytnutia,
- d) záväzok okresného úradu práce, že bude poskytovať zamestnávateľovi príspevok podľa odseku 2 raz za mesiac, najneskôr do 30 dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom,
- e) záväzok zamestnávateľa, že do určeného termínu predloží pracovné zmluvy prijatých absolventov škôl, a záväzok, že oznámi okresnému úradu práce každé skončenie pracovného pomeru uzatvoreného podľa odseku 1, a to najneskôr do 30 dní od jeho skončenia.

§ 90b **Absolventská prax**

(1) Absolventská prax podľa tohto zákona je získanie praktických skúseností vykonávaním pracovných činností zodpovedajúcich dosiahnutému stupňu vzdelania v absolvovanom študijnom odbore alebo v učebnom odbore evidovaným nezamestnaným absolventom školy, alebo v príbuznom študijnom odbore alebo v učebnom odbore vrátane postupného prispôsobovania sa požadovanému pracovnému výkonu u zamestnávateľa.

(2) Absolventská prax sa vykonáva na základe písomnej dohody o absolventskej praxi uzatvorenej medzi absolventom školy a okresným úradom práce a písomnej dohody uzatvorenej medzi okresným úradom práce a zamestnávateľom.

(3) Absolventská prax sa vykonáva najviac osem mesiacov pri štvorhodinovom dennom pracovnom čase. Začiatok pracovného času a jeho rozvrh určuje zamestnávateľ. Po skončení absolventskej praxe vydá zamestnávateľ absolventovi školy potvrdenie o vykonaní absolventskej praxe.

(4) Počas vykonávania absolventskej praxe poskytuje okresný úrad práce absolventovi školy paušálny príspevok vo výške 500 Sk mesačne na úhradu jeho nevyhnutných osobných výdavkov spojených s výkonom absolventskej praxe. Okresný úrad práce poskytne absolventovi školy náhradu poistného na úrazové poistenie počas vykonávania absolventskej praxe, ak absolvent školy uzatvorí zmluvu o úrazovom poistení podľa odseku 8 písm. g).

(5) Počas vykonávania absolventskej praxe má absolvent školy nárok na voľno v rozsahu desiatich pracovných dní. Tento nárok vzniká najskôr po uplynutí dvoch mesiacov vykonávania absolventskej praxe.

(6) Okrem poskytnutia voľna v rozsahu desiatich pracovných dní zamestnávateľ ospravedlní absolventovi školy neprítomnosť na vykonávaní absolventskej praxe z dôvodu jeho dočasnej pracovnej neschopnosti alebo z dôvodu ošetrovania člena rodiny.

(7) Zamestnávateľovi, u ktorého absolvent školy vykonáva absolventskú prax, poskytuje okresný úrad práce paušálny príspevok vo výške 1 000 Sk mesačne na úhradu jeho nevyhnutných výdavkov súvisiacich s vykonávaním absolventskej praxe jedným absolventom školy.

(8) Dohoda medzi okresným úradom práce a absolventom školy uzatvorená podľa odseku 2 obsahuje najmä

- a) záväzok okresného úradu práce zabezpečiť absolventovi školy vykonávanie absolventskej praxe u dohodnutého zamestnávateľa,
- b) záväzok absolventa školy vykonávať absolventskú prax u zamestnávateľa dohodnutého okresným úradom práce,
- c) začiatok a dobu vykonávania absolventskej praxe,
- d) druh vykonávaných pracovných činností počas absolventskej praxe,
- e) záväzok absolventa školy dodržiavať všeobecne záväzné právne predpisy, vnútorné predpisy zamestnávateľa a predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri vykonávaní absolventskej praxe, s ktorými bol preukázateľne oboznámený,
- f) záväzok absolventa školy uhradiť okresnému úradu práce náhradu škody, ktorú spôsobil zamestnávateľovi úmyselným konaním,
- g) záväzok absolventa školy uzatvoriť poisťnú zmluvu o úrazovom poistení počas vykonávania absolventskej praxe,
- h) záväzok okresného úradu práce uhrádzať absolventovi školy paušálny príspevok podľa odseku 4 do desiatich dní po uplynutí kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje.

(9) Dohoda medzi okresným úradom práce a zamestnávateľom uzatvorená podľa odseku 7 obsahuje najmä

- a) záväzok zamestnávateľa utvárať absolventovi školy podmienky na vykonávanie absolventskej praxe,
- b) druh vykonávaných pracovných činností počas absolventskej praxe,
- c) záväzok zamestnávateľa preukázateľne oboznámiť absolventa školy so všeobecne záväznými právnymi predpismi, s vnútornými predpismi a predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri vykonávaní absolventskej praxe,
- d) záväzok zamestnávateľa viesť evidenciu dochádzky absolventa školy a predkladať ju mesačne do desiatich pracovných dní po uplynutí kalendárneho mesiaca okresnému úradu práce,
- e) záväzok zamestnávateľa oznámiť okresnému úradu práce neúčasť absolventa školy na vykonávaní absolventskej praxe, ako aj predčasné skončenie vykonávania absolventskej praxe najneskôr do dvoch pracovných dní,
- f) záväzok zamestnávateľa, že povereným zamestnancom okresného úradu práce umožní vykonať kontrolu plnenia tejto dohody,
- g) záväzok okresného úradu práce pravidelne mesačne poukazovať zamestnávateľovi na jeho účet paušálny príspevok podľa odseku 7 do desiatich dní po uplynutí kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje.

§ 91

Dohodnuté verejnoprospešné pracovné miesto

(1) Dohodnuté verejnoprospešné pracovné miesto je každé pracovné miesto, na ktoré je prijatý evidovaný nezamestnaný na základe dohody medzi okresným úradom práce a zamestnávateľom na dobu najviac dvanásť mesiacov.

(2) Okresný úrad práce poskytuje zamestnávateľovi príspevok na úhradu mzdy alebo platu zamestnanca, na úhradu poisťného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie, príspevku na poistenie v nezamestnanosti platených zamestnávateľom v plnej výške a

na úhradu nákladov na osobné ochranné pracovné prostriedky, na ubytovanie, cestovné a stravné v dohodnutej výške.

(3) Dohoda obsahuje najmä

- a) počet evidovaných nezamestnaných prijatých na verejnoprospešné pracovné miesta,
- b) druh verejnoprospešnej práce a dobu, po ktorú sa bude vykonávať,
- c) výšku príspevku a spôsob jeho poskytnutia,
- d) záväzok okresného úradu práce, že bude poskytovať zamestnávateľovi príspevok mesačne najneskôr do 30 dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom,
- e) záväzok zamestnávateľa, že oznámi okresnému úradu práce každé skončenie pracovného pomeru najneskôr do 30 dní.

§ 91a

Dohodnuté verejnoprospešné pracovné miesto pre dlhodobo nezamestnaného

(1) Dohodnuté verejnoprospešné pracovné miesto pre dlhodobo nezamestnaného podľa tohto zákona je každé pracovné miesto, na ktoré je evidovaný nezamestnaný prijatý do pracovného pomeru na určitú dobu na základe písomnej dohody medzi okresným úradom práce a zamestnávateľom, ktorým môže byť

- a) obec,^{13aa)}
- b) rozpočtová organizácia a príspevková organizácia zriadená obcou,^{13ba)}
- c) občianske združenie,^{13c)}
- d) nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby,^{13d)}
- e) nadácia^{13e)} vykonávajúca verejnoprospešnú činnosť,
- f) neinvestičný fond^{13f)} vykonávajúci verejnoprospešnú činnosť,
- g) rozpočtová organizácia a príspevková organizácia poskytujúce sociálne služby,^{13g)}
- h) zariadenie sociálnych služieb,^{13b)}
- i) štátom uznaná cirkev, náboženská spoločnosť¹³ⁱ⁾ a nimi zriadená organizácia,^{13j)}
- j) Slovenský Červený kríž,
- k) Inštitút pre pracovnú rehabilitáciu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou v Bratislave,
- l) Rehabilitačné stredisko pre zrakovo postihnutých občanov v Levoči,
- m) zariadenie zriadené podľa § 16 ods. 2 písm. i),
- n) profesijná komora,^{13k)}
- o) škola^{13l)} a školské zariadenie,^{13m)}
- p) zdravotnícke zariadenie,¹³ⁿ⁾
- r) rozpočtová organizácia a príspevková organizácia v oblasti kultúry,^{13ba)}
- s) fyzická osoba alebo právnická osoba vykonávajúca činnosť v odvetví poľnohospodárstva a lesného hospodárstva,
- t) fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorej predmetom činnosti sú zemné práce pre odvetvia dopravy, pôšt a telekomunikácií, výroby a rozvodu elektriny, plynu, pary a teplej vody, vody a v odvetví čistenie odpadových vôd a likvidácia odpadov, hygienických a podobných činností,^{13o)} odstraňovanie následkov povodní, ak sa tieto práce vykonávajú vo verejnom záujme.

(2) Ustanoveniami odseku 1 nie sú dotknuté osobitné predpisy.^{13p)}

(3) Pracovný pomer na určitú dobu na dohodnutom verejnoprospešnom pracovnom mieste pre dlhodobo nezamestnaného možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť.^{13a)}

(4) Zamestnanca na dohodnutom verejnoprospešnom pracovnom mieste pre dlhodobo nezamestnaného nemôže zamestnávateľ dočasne prideliť na výkon práce inému zamestnávateľovi.

(5) Na dohodnuté verejnoprospešné pracovné miesto pre dlhodobo nezamestnaného možno prijať občana, ktorý v posledných dvoch rokoch pred prijatím na toto pracovné miesto bol vedený v evidencii nezamestnaných v úhrne najmenej 12 mesiacov; pri opätovnom prijatí občana na dohodnuté verejnoprospešné pracovné miesto pre dlhodobo nezamestnaného sa táto podmienka považuje za splnenú, ak je občan vedený v evidencii nezamestnaných v úhrne najmenej šesť mesiacov.

(6) Zamestnávateľ je povinný viesť denne evidenciu o druhu práce a mieste výkonu práce občanov zamestnaných na dohodnutých verejnoprospešných pracovných miestach pre dlhodobo nezamestnaných; kópiu tejto evidencie zamestnávateľ priloží príslušnému okresnému úradu práce ako súčasť dokladov zamestnávateľa, na ktorých základe okresný úrad práce poskytuje zamestnávateľovi príspevok podľa odseku 7.

(7) Okresný úrad práce môže poskytnúť zamestnávateľovi príspevok na úhradu mzdy alebo platu zamestnanca na dohodnutom verejnoprospešnom pracovnom mieste pre dlhodobo nezamestnaného najviac vo výške mesačnej minimálnej mzdy platnej k poslednému dňu mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje, príspevok na úhradu poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie platené zamestnávateľom vo výške určenej osobitnými predpismi^{13b)} a príspevok na úhradu nákladov na osobné ochranné pracovné prostriedky v dohodnutej výške. Pri uzatvorení pracovného pomeru na kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas, okresný úrad práce môže poskytnúť príspevok na úhradu mzdy alebo platu zamestnanca na dohodnutom verejnoprospešnom pracovnom mieste pre dlhodobo nezamestnaného len vo výške zodpovedajúcej dohodnutému týždennému pracovnému času a príspevok na úhradu poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a na dôchodkové zabezpečenie platené zamestnávateľom vo výške určenej osobitnými predpismi.^{13b)} Ak okresný úrad práce poskytne príspevok na úhradu mzdy alebo platu zamestnanca, poskytne aj príspevok na úhradu poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie platené zamestnávateľom vo výške určenej osobitnými predpismi.^{13b)} Príspevok na úhradu nákladov na osobné ochranné pracovné prostriedky aj v takomto prípade môže poskytnúť v dohodnutej výške.

(8) Dohoda uzatvorená medzi okresným úradom práce a zamestnávateľom obsahuje najmä

- a) počet dlhodobo nezamestnaných, ktorých prijme zamestnávateľ do pracovného pomeru, a ich kvalifikačnú štruktúru,
- b) deň vzniku pracovného pomeru, čas trvania pracovného pomeru a druh verejnoprospešnej práce,
- c) výšku príspevku a spôsob jeho poskytnutia,
- d) záväzok okresného úradu práce, že bude zamestnávateľovi podľa odseku 7 poskytovať príspevok mesačne, a to najneskôr do 30 dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom vrátane dennej evidencie o druhu práce a mieste výkonu práce občanov zamestnaných na dohodnutých verejnoprospešných pracovných miestach pre dlhodobo nezamestnaných,
- e) záväzok zamestnávateľa, že okresnému úradu práce oznámi každé skončenie pracovného pomeru dohodnutého podľa odseku 1, a to najneskôr do piatich dní od jeho skončenia.

Podpora zamestnávania osobitných skupín občanov**§ 92****Dohodnuté osobitné pracovné miesto**

(1) Dohodnuté osobitné pracovné miesto je každé neobsadené pracovné miesto, na ktoré zamestnávateľ prijme do pracovného pomeru na dobu neurčitú na základe dohody s okresným úradom práce

- a) dlhodobo nezamestnaného,
- b) občana staršieho ako 50 rokov veku,
- c) občana po uplynutí obdobia poberania rodičovského príspevku,
- d) občana ohrozeného stratou zamestnania v dôsledku znižovania úrovne zamestnanosti jeho zamestnávateľom (ďalej len „osobitné pracovné miesto“).

(2) Okresný úrad práce poskytuje zamestnávateľovi po dobu dvanástich mesiacov príspevok na úhradu mzdy alebo platu vyplateného zamestnancom podľa odseku 1, na úhradu poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie a na úhradu príspevku na poistenie v nezamestnanosti platených zamestnávateľom v plnej výške a na úhradu nákladov na ubytovanie, cestovné a stravné v dohodnutej výške.

(3) Dohoda obsahuje najmä

- a) počet občanov prijatých do zamestnania a ich profesijnú a kvalifikačnú štruktúru,
- b) výšku príspevku a spôsob jeho poskytnutia,
- c) záväzok okresného úradu práce, že bude zamestnávateľovi mesačne poskytovať príspevok najneskôr do 30 dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom,
- d) záväzok zamestnávateľa, že do určeného termínu predloží pracovné zmluvy zamestnancov prijatých podľa tejto dohody,
- e) záväzok zamestnávateľa, že oznámi okresnému úradu práce každé skončenie pracovného pomeru najneskôr do 30 dní.

§ 93**Dohodnuté pracovné miesto na dobu určitú**

(1) Dohodnuté pracovné miesto na dobu určitú je každé pracovné miesto, na ktoré prijme zamestnávateľ po dohode s okresným úradom práce dlhodobo nezamestnaného do zamestnania na dobu určitú, a to najmenej na šesť mesiacov.

(2) Okresný úrad práce poskytuje príspevok v plnej výške na úhradu mzdy alebo platu vyplateného zamestnancovi, na úhradu poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie a príspevku na poistenie v nezamestnanosti platených zamestnávateľom a v dohodnutej výške na úhradu nákladov na ubytovanie, cestovné a stravné.

(3) Ak zamestnávateľ predĺži pracovný pomer s takto prijatým zamestnancom o ďalších šesť mesiacov, môže takémuto zamestnávateľovi okresný úrad práce poskytnúť ďalší príspevok za podmienok ustanovených v odseku 2.

(4) Dohoda obsahuje najmä

- a) počet prijatých evidovaných nezamestnaných a ich profesijnú a kvalifikačnú štruktúru,
- b) výšku príspevku a spôsob jeho poskytnutia,

- c) dátum vzniku a dobu trvania pracovného pomeru,
- d) záväzok okresného úradu práce, že bude zamestnávateľovi mesačne poskytovať príspevok najneskôr do 30 dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom,
- e) záväzok zamestnávateľa, že do určeného termínu predloží pracovné zmluvy prijatých zamestnancov,
- f) záväzok zamestnávateľa, že oznámi okresnému úradu práce každé skončenie pracovného pomeru najneskôr do 30 dní.

§ 93a

Príspevok na vytvorené nové pracovné miesto zamestnávateľovi, ktorému boli poskytnuté investičné stimuly

(1) Zamestnávateľovi, ktorý je príjemcom investičných stimulov obsahujúcich príspevok na vytvorené nové pracovné miesto,^{12d)} okresný úrad práce môže poskytnúť príspevok na vytvorené nové pracovné miesto na základe jeho písomnej žiadosti v sume podľa odseku 4 až 6, najviac však do výšky podľa osobitného predpisu,^{12e)} a to po uplynutí 12 mesiacov odo dňa vzniku vytvoreného nového pracovného miesta. Okresný úrad práce môže poskytnúť príspevok podľa prvej vety len vtedy, ak zamestnávateľ preukáže obsadenie vytvoreného nového pracovného miesta zamestnancom v pracovnom pomere počas týchto 12 mesiacov spolu najmenej 300 kalendárnych dní a ak celkový priemerný evidenčný počet jeho zamestnancov vo fyzických osobách za kalendárny rok, v ktorom nové pracovné miesto vzniklo, nebol nižší, ako bol celkový priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách v kalendárnom roku pred rokom vzniku nového pracovného miesta. Celkový priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách na tento účel preukazuje zamestnávateľ, ktorý je príjemcom investičných stimulov, pri podaní žiadosti o poskytnutie príspevku na vytvorené nové pracovné miesto.

(2) Za deň vzniku vytvoreného nového pracovného miesta sa považuje deň uvedený v písomnom oznámení zamestnávateľa, ktorý je príjemcom investičných stimulov, príslušnému okresnému úradu práce o vzniku vytvoreného nového pracovného miesta. Príslušným okresným úradom práce je okresný úrad práce, v ktorého územnom obvode vytvorené nové pracovné miesto vzniklo.

(3) Zamestnávateľ, ktorý je príjemcom investičných stimulov a ktorý požiadal o poskytnutie príspevku na vytvorené nové pracovné miesto, je povinný preukázať okresnému úradu práce obsadenie vytvoreného nového pracovného miesta zamestnancom úradne overenou kópiou pracovnej zmluvy najneskôr do piatich pracovných dní od vzniku pracovného pomeru.

(4) Celková suma príspevku na vytvorené nové pracovné miesto u zamestnávateľa podľa odseku 1 v závislosti od miery evidovanej nezamestnanosti v okrese, v ktorom vytvorené nové pracovné miesto vzniklo, je:

| miera evidovanej nezamestnanosti v okrese na konci kalendárneho mesiaca pred vznikom nového pracovného miesta | celková suma príspevku na jedno vytvorené nové pracovné miesto |
|---|--|
| nad 30 % | 160 000 Sk, |
| nad 25 % do 30 % | 130 000 Sk, |
| nad 20 % do 25 % | 100 000 Sk, |
| nad 15 % do 20 % | 70 000 Sk, |
| nad 10 % do 15 % | 40 000 Sk, |
| 10 % a menej | 30 000 Sk, |

najviac však do výšky ustanovenej osobitným predpisom.^{12c)}

(5) Schválený príspevok sa poskytuje v mesačných splátkach po uplynutí 12 mesiacov odo dňa vzniku vytvoreného nového pracovného miesta. Výška mesačnej splátky príspevku je 10 000 Sk. Prvá mesačná splátka príspevku prislúcha za celý kalendárny mesiac bezprostredne nasledujúci po uplynutí 12 mesiacov odo dňa vzniku vytvoreného nového pracovného miesta okrem prípadov podľa odseku 6 prvej vety. Prvú mesačnú splátku príspevku poskytne okresný úrad práce do 15 pracovných dní po uplynutí mesiaca, za ktorý splátka prislúcha, ak zamestnávateľ podľa odseku 1 podal žiadosť o príspevok v lehote do piatich pracovných dní po uplynutí celého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po 12 mesiacoch od vzniku vytvoreného nového pracovného miesta. V prípade neskoršieho podania žiadosti okresný úrad práce poskytne prvú mesačnú splátku príspevku do desiatich pracovných dní od podania žiadosti, ostatné splátky sa poskytnú v nasledujúcich mesiacoch, najneskôr do uplynutia prvých desiatich pracovných dní v mesiaci. Žiadosť o príspevok na vytvorené nové pracovné miesto podľa odseku 1 možno podať najneskôr do 36 mesiacov od jeho vzniku vrátane.

(6) Okresný úrad práce neposkytne splátku príspevku za mesiac, počas ktorého vytvorené nové pracovné miesto nebolo vôbec obsadené zamestnancom. Ak bolo toto vytvorené nové pracovné miesto obsadené len časť mesiaca, splátka príspevku za tento mesiac je súčin sumy 333 Sk a počtu kalendárnych dní, počas ktorých bolo vytvorené nové pracovné miesto obsadené.

(7) Ak zamestnávateľ podľa odseku 1 nespĺňa podmienky na poskytnutie mesačnej splátky príspevku v plnej výške podľa odseku 5, túto skutočnosť je povinný písomne oznámiť okresnému úradu práce najneskôr do piatich pracovných dní od jej vzniku. Zánik vytvoreného nového pracovného miesta je tento zamestnávateľ povinný oznámiť okresnému úradu práce najneskôr do piatich pracovných dní od vzniku tejto skutočnosti.

(8) Zamestnávateľ podľa odseku 1 je povinný vrátiť príspevok, ktorý mu bol poskytnutý na vytvorené nové pracovné miesto, ak celkový priemerný evidenčný počet jeho zamestnancov vo fyzických osobách v kalendárnom roku, v ktorom sa mu tento príspevok začal poskytovať, alebo v ďalších štyroch bezprostredne nasledujúcich kalendárnych rokoch bol nižší než celkový priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách v kalendárnom roku, ktorý predchádzal kalendárnemu roku, v ktorom sa mu tento príspevok začal poskytovať, a to do 30 pracovných dní od uplynutia kalendárneho roka, za ktorý sa celkový priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách posudzuje.

(9) Ak orgán kontroly zistí, že neboli splnené podmienky na poskytnutie príspevku alebo jeho časti podľa odsekov 1 až 7, zamestnávateľ je podľa odseku 1 povinný neoprávnene poskytnutý príspevok alebo jeho časť vrátiť do 30 pracovných dní odo dňa, v ktorom mu orgán kontroly túto skutočnosť oznámil.

§ 94

Podpora na udržanie pracovných miest

(1) Ak zamestnávateľ v súvislosti s prechodom na nový podnikateľský program nemôže zabezpečiť pre zamestnanca prácu v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času a v záujme predísť alebo obmedziť uvoľňovanie zamestnancov obmedzí po dohode s okresným úradom práce na prechodnú dobu nepresahujúcu šesť mesiacov svoju prevádzkovú činnosť, a v dôsledku toho nebude prideľovať prácu v rozsahu najmenej 10 % ustanoveného týždenného pracovného času, poskytne mu okresný úrad práce na základe tejto dohody príspevok na úhradu náhrady mzdy poskytovanej zamestnancom podľa pracovnoprávných predpisov.

(2) Dohoda obsahuje najmä

a) rozsah a dobu obmedzenia prevádzkovej činnosti zamestnávateľa,

- b) počet zamestnancov, ktorých sa bude týkať obmedzenie prevádzkovej činnosti, a ich profesijnú a kvalifikačnú štruktúru,
- c) výšku príspevku, prípadne podmienky jeho vrátenia,
- d) organizačné opatrenia zamestnávateľa smerujúce k tomu, aby opäť začal prevádzkovať činnosť v plnom rozsahu.

§ 95

Podpora podnikateľských projektov zamestnanosti

(1) Na podnikateľský projekt, bez ktorého realizácie sa v kraji zníži zamestnanosť najmenej o 300 zamestnancov alebo ktorého realizáciou sa vytvorí najmenej 100 nových pracovných miest na dobu dvoch rokov, možno zamestnávateľovi poskytnúť návratný príspevok.

(2) Návratný príspevok možno poskytnúť zamestnávateľovi v dohodnutej výške na úhradu miezd alebo plátov zamestnancov, na úhradu poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie a príspevku na poistenie v nezamestnanosti platených zamestnávateľom a na úhradu úrokov za poskytnutý úver.

(3) Písomnú žiadosť o poskytnutie návratného príspevku predkladá zamestnávateľ krajskému úradu práce.

(4) Návratný príspevok je zamestnávateľ povinný začať splácať najneskôr do dvoch rokov od jeho poskytnutia a splatiť ho najneskôr do piatich rokov od jeho poskytnutia.

(5) Dohodu o poskytnutí návratného príspevku uzatvára so zamestnávateľom krajský úrad práce.

(6) Dohoda obsahuje najmä

- a) účel použitia príspevku,
- b) výšku a spôsob poskytnutia príspevku,
- c) počet zamestnancov, pre ktorých sa udrží zamestnanosť, alebo
- d) počet nových pracovných miest,
- e) termín poskytnutia príspevku,
- f) spôsob vrátenia príspevku,
- g) dobu, do ktorej sa splatí príspevok.

(7) Súčasťou dohody je záložná zmluva alebo zmluva o inom zabezpečení záväzku.

§ 96

Projekty oživenia zamestnanosti

Krajský úrad práce môže vyhlásiť verejnú súťaž¹⁴⁾ na vypracovanie projektu oživenia zamestnanosti v kraji a vybranému vypracovateľovi uhradiť náklady na jeho vypracovanie.

Zamestnávanie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou

§ 97

Pracovná rehabilitácia

Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou sa poskytuje pracovná rehabilitácia smerujúca k tomu, aby mohli získať vhodné zamestnanie alebo v takomto zamestnaní zotrvať; zahŕňa

poradenstvo pre voľbu povolania, poradenstvo pre pracovné uplatnenie, zaškolenie, prípravu na prácu, sprostredkovanie zamestnania a vytváranie vhodných podmienok na výkon zamestnania. Pracovná rehabilitácia sa môže vykonávať u zamestnávateľov alebo v zariadeniach na pracovnú rehabilitáciu.

§ 98

Poradenstvo

(1) Pri poskytovaní poradenstva pre voľbu povolania a poradenstva na pracovné uplatnenie okresný úrad práce najmä

- a) informuje občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou o ich právach a povinnostiach pri vykonávaní pracovnej rehabilitácie,
- b) poskytuje odborné rady a informácie občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou alebo ich zákonným zástupcom o možnostiach prípravy na pracovné uplatnenie so zreteľom na ich zdravotnú spôsobilosť,
- c) pomáha občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou pri výbere vhodného zamestnania.

(2) Poradenstvo pre prípravu na pracovné uplatnenie sa poskytuje v zariadeniach na pracovnú rehabilitáciu.

Príprava na pracovné uplatnenie

§ 99

(1) Príprava na pracovné uplatnenie občana so zmenenou pracovnou schopnosťou sa vykonáva najmä so zreteľom na jeho zdravotnú spôsobilosť na prácu a náročnosť pracovnej činnosti, ktorú bude občan so zmenenou pracovnou schopnosťou po skončení prípravy na pracovné uplatnenie vykonávať. Zahŕňa prípravu na povolanie, zaškolenie a prípravu na prácu.

(2) Príprava na povolanie je odborná príprava občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou na výkon povolania. Prípravu na povolanie upravujú osobitné predpisy.¹⁵⁾

(3) Zaškolením sa umožňuje občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý nie je schopný podrobiť sa príprave na povolanie alebo u ktorého tento spôsob prípravy nie je potrebný, získať vedomosti a zručnosti na vykonávanie pracovnej činnosti. Zaškolenie sa spravidla končí záverečnou skúškou.

(4) Prípravou na prácu občana so zmenenou pracovnou schopnosťou sa na účely tohto zákona rozumie osobitná príprava umožňujúca postupné prispôbovanie sa na výkon práce.

§ 100

Zaškolenie a príprava na prácu sa vykonávajú

- a) na pracoviskách vhodne prispôsobených zdravotnému stavu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- b) v chránených dielňach a v chránených pracoviskách,
- c) v rekvalifikačných zariadeniach, vo vzdelávacích zariadeniach občianskych združení a v zariadeniach na pracovnú rehabilitáciu.

§ 101

(1) Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí sú evidovanými nezamestnanými, sa počas zaškoľovania a počas prípravy na prácu zabezpečovaných v rámci pracovnej rehabilitácie bezplatne poskytujú potrebné školské potreby a učebnice, pracovné pomôcky a osobné ochranné

pracovné prostriedky. Ďalej sa im môže poskytnúť

- a) v rozsahu a za podmienok ustanovených osobitným predpisom¹⁾ stravné, náhrada výdavkov za ubytovanie a náhrada cestovných výdavkov na cestu z bydliska do miesta prípravy na prácu a späť pri prijímacom konaní, začatí a skončení prípravy na prácu a náhrada cestovného za cesty na návštevu rodiny a späť,
- b) náhrada cestovných výdavkov pri dennej dochádzke na zaškolenie a na prípravu na prácu,
- c) náhrada úrazového poistenia po dobu prípravy na prácu, ak evidovaný nezamestnaný so zmenenou pracovnou schopnosťou uzavrie alebo má už uzavretú poisťnú zmluvu.

(2) Pri zabezpečovaní zaškolenia a prípravy na prácu evidovaných nezamestnaných, ktorí sú občanmi so zmenenou pracovnou schopnosťou, sa primerane postupuje podľa ustanovení Zákonníka práce, ktoré upravujú najmä pracovný čas a čas odpočinku, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, pracovné podmienky žien a mladistvých.

§ 102

Právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva zaškolenie alebo prípravu na prácu, uhradí náklady spojené s prípravou vlastných zamestnancov. Ak právnická osoba alebo fyzická osoba poskytne zaškolenie alebo prípravu na prácu iným zamestnancom na základe dohody s ich zamestnávateľom, uhradí náklady s tým spojené tento zamestnávateľ. Ak právnická osoba alebo fyzická osoba poskytne zaškolenie alebo prípravu na prácu evidovaným nezamestnaným alebo cudzím zamestnaným občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou na základe písomnej dohody uzavretej s okresným úradom práce, uhradí náklady okresný úrad práce v dohodnutej výške.

§ 103

Príspevok na zaškolenie

Okresný úrad práce môže poskytnúť právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá podľa jeho odporúčania prijala, prípadne previedla občana so zmenenou pracovnou schopnosťou na inú prácu a zaškoľuje ho, príspevok v sume

- a) 1000 Sk, ak zaškolenie nepresiahlo štyri týždne,
- b) 2000 Sk, ak zaškolenie nepresiahlo osem týždňov a
- c) 3000 Sk, ak zaškolenie presiahlo osem týždňov.

§ 104

Podpora po dobu zaškoľovania a po dobu prípravy na prácu

(1) Podpora po dobu zaškoľovania a po dobu prípravy na prácu (ďalej len „podpora“) patrí občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý sa v rámci pracovnej rehabilitácie pripravuje na získanie alebo na udržanie vhodného zamestnania zaškolením alebo prípravou na prácu na základe dohody s okresným úradom práce a po dobu zaškoľovania alebo prípravy na prácu nepoberá mzdu alebo podporu v nezamestnanosti.

(2) Občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou patrí po dobu zaškoľovania alebo prípravy na prácu podpora vo výške určenej v závislosti od činnosti, ktorú bude vykonávať po zaškolení alebo po príprave na prácu.

(3) Finančné prostriedky na výplatu podpory poskytuje právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá vykonáva zaškolenie alebo prípravu na prácu, na základe písomnej dohody okresný úrad práce; podporu vypláca právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva zaškolenie alebo prípravu na prácu.

§ 105**Úhrada nákladov na stravu**

(1) Občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý je po dobu zaškoľovania alebo po dobu prípravy na prácu ubytovaný v zariadení na pracovnú rehabilitáciu zriadenom Národným úradom práce alebo ministerstvom, sa poskytuje strava bezplatne.

(2) Maximálnu výšku stravnej jednotky, ktorú môže okresný úrad práce uhradiť na základe písomnej dohody podľa § 102 zariadeniu na pracovnú rehabilitáciu pri celodennom stravovaní, schvaľuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Pri poskytovaní diabetickej, bielkovinovej alebo výživnej diéty sa maximálna výška stravnej jednotky zvyšuje o 40 %.

(3) Pri celodennom stravovaní sa zo stravnej jednotky počíta

a) pri racionálnej strave, šetriacej a neslanej diéte

| | |
|--------------------------|-------|
| na raňajky | 15% |
| na obed | 35% |
| na večeru | 30% |
| na jedno vedľajšie jedlo | 10 %, |

b) pri diabetickej, bielkovinovej a výživnej diéte

| | |
|--------------------------|-----|
| na raňajky | 14% |
| na obed | 32% |
| na večeru | 27% |
| na jedno vedľajšie jedlo | 9%. |

Celodenným stravovaním sa rozumejú raňajky, obed, večera a dve vedľajšie jedlá; pri diabetickej, bielkovinovej a výživnej diéte tri vedľajšie jedlá.

(4) Pri úhrade nákladov na stravu študentov so zmenenou pracovnou schopnosťou pripravujúcich sa na povolanie v zariadeniach na pracovnú rehabilitáciu sa postupuje podľa osobitného predpisu.¹⁶⁾

§ 106**Chránená dielňa a chránené pracovisko**

(1) Chránená dielňa a chránené pracovisko sú pracoviská zriadené právnickou osobou alebo fyzickou osobou, v ktorých pracuje najmenej 25 % občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so zmenenou pracovnou schopnosťou zaškoľujú alebo pripravujú na prácu a v ktorých sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôbené zdravotnému stavu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou. Za zriadenie chráneného pracoviska sa považuje aj zriadenie jednotlivého pracovného miesta, ktoré právnická osoba alebo fyzická osoba vytvorila alebo prispôbila zdravotnému stavu občana so zmenenou pracovnou schopnosťou. Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so zmenenou pracovnou schopnosťou. Postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska prizná okresný úrad práce na základe kladného posudku orgánu na ochranu zdravia.¹⁷⁾

(2) Chránená dielňa a chránené pracovisko sú určené predovšetkým na pracovné uplatnenie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím a pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorým zamestnávateľ nemôže poskytnúť vhodné zamestnanie na iných pracoviskách. V chránenej dielni alebo v chránenom pracovisku môžu pracovať aj občania, ktorým sa poskytuje zaškolenie alebo príprava na prácu, a zamestnanci, ktorí pre

ohrozenie zdravia nie sú dočasne spôsobilí vykonávať doterajšie zamestnanie, ak pre nich zamestnávateľ nemá iné vhodné zamestnanie.

(3) Právnická osoba alebo fyzická osoba je povinná viesť osobitnú evidenciu nákladov, výkonov a hospodárskeho výsledku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska.

Príspevok na zriadenie a prevádzku chránenej dielne a chráneného pracoviska

§ 107

(1) Právnickej osobe alebo fyzickej osobe môže okresný úrad práce poskytnúť príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Ak okresný úrad práce poskytne príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, poskytuje aj príspevok na úhradu jej prevádzkových nákladov, ak právnická osoba alebo fyzická osoba o tento príspevok písomne požiada najneskôr do 31. marca po uplynutí príslušného kalendárneho roka, za ktorý žiada príspevok na úhradu prevádzkových nákladov.

(2) Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska poskytuje okresný úrad práce aj v prípade, ak nebol poskytnutý príspevok na ich zriadenie. Na príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska môže okresný úrad práce poskytovať aj preddavok.

(3) Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska sa určí podľa počtu pracovných miest až do výšky 100 % predpokladaných nákladov na zriadenie pracovného miesta v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku, najviac však v sume

- a) 250 000 Sk na jedno pracovné miesto pre občana so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím,
- b) 200 000 Sk na jedno pracovné miesto pre občana so zmenenou pracovnou schopnosťou.

(4) Pracovné miesta, na ktoré bol poskytnutý príspevok na ich zriadenie podľa odseku 3 písm. a), sa môžu obsadzovať len občanmi so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím. Pracovné miesta, na ktoré bol poskytnutý príspevok na ich zriadenie podľa odseku 3 písm. b), sa môžu obsadzovať len občanmi so zmenenou pracovnou schopnosťou. Inými občanmi sa môžu tieto miesta obsadiť iba s predchádzajúcim písomným súhlasom okresného úradu práce, a to na dobu nepresahujúcu deväť mesiacov.

(5) Doba prevádzkovania pracovného miesta v chránenej dielni a v chránenom pracovisku je najmenej tri roky. Ak právnická osoba alebo fyzická osoba túto podmienku nesplní, je povinná vrátiť pomernú časť príspevku zodpovedajúcu dobe, po ktorú na tomto pracovnom mieste nebola vykonávaná pracovná činnosť, najneskôr do troch mesiacov, ak sa s okresným úradom práce nedohodne inak.

(6) Právnická osoba alebo fyzická osoba je povinná nahlásiť do 30 kalendárnych dní okresnému úradu práce všetky zmeny na tých pracovných miestach v chránenej dielni alebo v chránenom pracovisku, na ktoré jej bol príspevok poskytnutý.

(7) Právnická osoba alebo fyzická osoba je povinná vrátiť celú sumu príspevku, ktorý jej bol poskytnutý na toto pracovné miesto, ak nesplní podmienky ustanovené v odsekoch 4 a 6.

§ 108

(1) Občanovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý začne prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť, môže okresný úrad práce na základe písomnej žiadosti, ktorej súčasťou je aj kalkulácia predpokladaných nákladov, poskytnúť príspevok na vybavenie

prostriedkami nevyhnutnými na začatie prevádzkovania alebo vykonávania tejto činnosti až do výšky 100 % predpokladaných nákladov, najviac však v sume

- a) 250 000 Sk na zriadenie pracovného miesta pre občana so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím,
- b) 200 000 Sk na zriadenie pracovného miesta pre občana so zmenenou pracovnou schopnosťou.

(2) Podmienkou na poskytnutie príspevku je, že občan so zmenenou pracovnou schopnosťou bude prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť, na ktorú sa príspevok poskytol, najmenej po dobu troch rokov. Ak občan so zmenenou pracovnou schopnosťou prestal prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť pred uplynutím troch rokov, je povinný vrátiť pomernú časť príspevku zodpovedajúcu dobe, po ktorú sa na tomto pracovnom mieste neprevádzkovala alebo nevykonávala samostatná zárobková činnosť, najneskôr do troch mesiacov, ak sa s okresným úradom práce nedohodne na inej lehote. Vrátenie príspevku sa nepožaduje, ak samostatne zárobkovo činná osoba prestala prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť z dôvodu úmrtia alebo zo zdravotných dôvodov na základe posúdenia podľa § 37b.

§ 109

Dohoda o poskytnutí príspevku podľa § 107 a 108 obsahuje

- a) výšku príspevku a spôsob jeho poskytnutia,
- b) počet pracovných miest,
- c) počet a profesijnú a kvalifikačnú štruktúru zamestnancov prijatých na pracovné miesta zriadené v chránenej dielni alebo v chránenom pracovisku,
- d) dátum zriadenia pracovného miesta,
- e) dobu prevádzkovania pracovného miesta,
- f) spôsob a lehotu na preukázanie použitia poskytnutého príspevku,
- g) spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti pri nesplnení ustanovených podmienok,
- h) ďalšie dôležité skutočnosti.

§ 110

Okresný úrad práce poskytuje právnickým osobám alebo fyzickým osobám príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska až do výšky 40 000 Sk ročne na jedného občana so zmenenou pracovnou schopnosťou alebo na jedného občana so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím.

Náležitosti žiadosti o poskytnutie príspevku

§ 111

(1) Žiadosť o poskytnutie príspevku podľa deviatej časti tohto zákona obsahuje najmä

- a) podnikateľský alebo iný zámer a kalkuláciu predpokladaných nákladov; to neplatí, ak ide o zamestnávateľa, ktorému bol poskytnutý príspevok podľa § 93a.
- b) počet pracovných miest a ich profesijnú a kvalifikačnú štruktúru,
- c) počet pracovných miest pre absolventov škôl alebo pre mladistvých, alebo pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, alebo pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím,
- d) dátum vytvorenia pracovného miesta a dobu trvania pracovného miesta.

(2) Žiadosti o poskytnutie príspevkov sa predkladajú okresnému úradu práce, v ktorého územnom obvode budú vytvorené pracovné miesta s výnimkou žiadostí o poskytnutie príspevku podľa § 95.

DESIATA ČASŤ POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA

§ 112

(1) Zamestnávateľ môže získavať zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre vlastným výberom alebo za pomoci okresných úradov práce na celom území Slovenskej republiky. Zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky o zamestnaní, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa rasy, farby pleti, jazyka, pohlavia, sociálneho pôvodu, veku, náboženstva, politických alebo iných názorov, politickej príslušnosti, odborovej činnosti, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine alebo iného postavenia.

(2) Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť do piatich pracovných dní okresnému úradu práce voľné pracovné miesta, ich charakteristiku a najneskôr do piatich pracovných dní oznámiť aj obsadenie týchto miest.

(3) Povinnosti zamestnávateľa voči okresnému úradu práce pri hromadnom prepúšťaní ustanovuje osobitný predpis.^{17a)}

(4) Zamestnávateľ alebo správca konkurznej podstaty je povinný do piatich pracovných dní od vzniku platobnej neschopnosti písomne informovať o tejto skutočnosti okresný úrad práce, v ktorého územnom obvode má sídlo.

(5) Povinnosti ustanovené v odseku 2 sa nevzťahujú na zamestnávanie občanov v zahraničnej službe, na zamestnávanie občanov na Ministerstve obrany Slovenskej republiky, u právnických osôb v pôsobnosti Ministerstva obrany Slovenskej republiky, v ozbrojených silách, v ozbrojených bezpečnostných zboroch a v štátom uznaných cirkvách a náboženských spoločnostiach.¹⁸⁾

§ 113

Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím

(1) Zamestnávateľ je povinný

- a) zabezpečovať pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím, ktorých zamestnáva, vhodné podmienky na výkon práce,
- b) vykonávať ich zaškoľovanie a prípravu na prácu a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu ich kvalifikácie počas ich zamestnávania,
- c) viesť evidenciu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím,
- d) zamestnávať, ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak okresný úrad práce v evidencii nezamestnaných vedie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím,
 1. občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou v počte, ktorý predstavuje 3 % z celkového počtu jeho zamestnancov, a
 2. občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím v počte, ktorý predstavuje 0,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov.

(2) Ak zamestnávateľ zamestnáva občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím a táto povinnosť mu podľa odseku 1 písm. d) druhého bodu nevznikla, do počtu zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorých je zamestnávateľ povinný zamestnávať podľa odseku 1 písm. d) prvého bodu, započítavajú sa aj zamestnanci so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím.

(3) Do počtu zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou podľa odseku 1 písm. d) prvého bodu sa započítavajú aj zamestnanci so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím v počte, ktorý prevyšuje počet zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím, ktorých je zamestnávateľ povinný zamestnávať podľa odseku 1 písm. d) druhého bodu.

(4) Celkovým počtom zamestnancov na účely odseku 1 písm. d) sa rozumie priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách za kalendárny rok. Do celkového počtu zamestnancov sa nezapočítavajú zamestnanci, ktorí plnia úlohy zamestnávateľa v zahraničí.

(5) Zistený počet občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím, ktorých je zamestnávateľ povinný zamestnávať, a skutočný počet občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím, ktorých zamestnávateľ zamestnáva, sa zaokrúhľuje na celé čísla od 0,5 vrátane smerom nahor.

(6) Na zamestnávanie občanov v štátom uznaných cirkvách a náboženských spoločnostiach,^{18a)} v zdravotníckych zariadeniach,^{18b)} na Ministerstve obrany Slovenskej republiky, u právnických osôb v pôsobnosti Ministerstva obrany Slovenskej republiky a v ozbrojených silách, v ozbrojených bezpečnostných zboroch a v jednotkách Zboru požiarnej ochrany sa nevzťahuje povinnosť zamestnávať povinný podiel počtu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím.

§ 113a

Zadávanie zákaziek na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím

(1) Zamestnávateľ môže plniť povinnosť ustanovenú v § 113 ods. 1 písm. d) aj zadáním zákazky vhodnej na zamestnávanie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím chránenej dielni alebo chránenému pracovisku, ktoré sú zriadené podľa § 106.

(2) Na započítanie jedného občana so zmenenou pracovnou schopnosťou alebo občana so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím podľa odseku 1 je potrebné zadať zákazku v rozsahu 1 400 odpracovaných hodín za kalendárny rok alebo 120 odpracovaných hodín za kalendárny mesiac.

(3) Prepočet podľa odseku 2 je povinný preukázať okresnému úradu práce ten zamestnávateľ, ktorý si chce zadáním zákazky podľa odseku 1 plniť povinnosť podľa § 113 ods. 1 písm. d).

§ 114

Odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou

(1) Zamestnávateľ, ktorý nezamestnáva určený povinný podiel počtu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou na celkovom počte svojich zamestnancov podľa § 113 ods. 1 písm. d), je povinný najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roku odvieť na účet okresného

úradu práce za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu počtu občanov,

- a) so zmenenou pracovnou schopnosťou odvod vo výške 16 200 Sk,
- b) so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím odvod vo výške 32 400 Sk.

(2) Ak okresný úrad práce viedol v evidencii nezamestnaných občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou alebo občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím len časť kalendárneho roka, odvod podľa odseku 1 sa znižuje o sumu,

- a) ktorá je súčinom sumy 2 700 Sk, polovice počtu mesiacov, počas ktorých okresný úrad práce v evidencii nezamestnaných nevedol občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, a počtu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou chýbajúcich do splnenia povinného podielu podľa § 113 a
- b) ktorá je súčinom sumy 2 700 Sk, počtu mesiacov, počas ktorých okresný úrad práce v evidencii nezamestnaných nevedol občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím, a počtu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím chýbajúcich do splnenia povinného podielu podľa § 113.

(3) Odvody podľa odseku 1 sú pripočítateľnou položkou k rozpočtovým výdavkom na financovanie aktívnej politiky trhu práce a použijú sa ako doplnkový zdroj na podporu pracovného uplatnenia občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím. Finančné prostriedky získané z týchto odvodov sa účtovne vedú oddelene a ich rozdelenie pre okresné úrady práce určí predstavenstvo.

JEDENÁSTA ČASŤ

ZAMESTNÁVANIE OBČANOV S TRVALÝM POBYTOM NA ÚZEMÍ SLOVENSKEJ REPUBLIKY U ZAHRANIČNÝCH ZAMESTNÁVATEĽOV A ZAMESTNÁVANIE CUDZINCOV V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

§ 115

(1) Občan s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky si môže zamestnanie v zahraničí zabezpečiť sám alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má povolenie na sprostredkovanie zamestnania v zahraničí.

(2) O sprostredkovaní zamestnania v zahraničí právnická osoba alebo fyzická osoba uzatvára s občanom písomnú dohodu, ktorá obsahuje najmä

- a) názov a adresu zahraničného zamestnávateľa,
- b) dobu zamestnania,
- c) druh práce, mzdu alebo plat, pracovné podmienky,
- d) spôsob a podmienky zdravotného, nemocenského, dôchodkového a úrazového poistenia,
- e) rozsah zodpovednosti právnickej osoby alebo fyzickej osoby a občana za nedodržanie dohody,
- f) výšku úhrady za sprostredkovanie zamestnania.

(3) Právnická osoba alebo fyzická osoba je povinná informovať občana, ktorému sprostredkúva zamestnanie v zahraničí, o jeho právach a povinnostiach súvisiacich so zamestnaním v zahraničí.

§ 116

(1) Rovnaké právne postavenie ako štátni občania Slovenskej republiky majú aj cudzinci a osoby bez štátnej príslušnosti, ktorí sú účastníkmi právnych vzťahov vznikajúcich podľa tohto zákona.

(2) Zamestnávateľ, ktorý má sídlo na území Slovenskej republiky, môže prijať do zamestnania cudzinca alebo osobu bez štátnej príslušnosti len vtedy, ak mu bol na území Slovenskej republiky povolený dlhodobý pobyt na základe víza udeleného na účely zamestnania a bolo mu udelené povolenie na zamestnanie príslušným okresným úradom práce alebo ak mu bol povolený trvalý pobyt, alebo ak mu bolo priznané postavenie utečenca, alebo ak sa mu poskytlo dočasné útočisko, alebo ak je zahraničný Slovák.^{2a)}

(3) Povolenie na zamestnanie vydáva príslušný okresný úrad práce na dobu určitú, najdlhšie však na dobu jedného roku. Žiadosť o povolenie na zamestnanie sa môže podať i opakovane. Povolenie na zamestnanie je neprenosné. Platnosť povolenia na zamestnanie sa končí uplynutím doby, na ktorú bolo vydané, alebo skončením zamestnania pred uplynutím tejto doby, alebo ak nemá cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti platné povolenie na pobyt. Okresný úrad práce, ktorý povolenie na zamestnanie vydal, môže ho odňať, ak cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti porušuje právne predpisy Slovenskej republiky.

(4) Povolenie na zamestnanie sa nevyžaduje na zamestnávanie cudzinca, ktorý je rodinným príslušníkom člena diplomatickej misie, zamestnancom konzulárneho úradu alebo rodinným príslušníkom zamestnanca medzinárodnej vládnej organizácie so sídlom na území Slovenskej republiky, ak medzinárodná zmluva dojednaná v mene vlády Slovenskej republiky zaručuje vzájomnosť.

(5) Povolenie na dlhodobý pobyt na základe víza udeleného na účely zamestnania a povolenie na zamestnanie sa vyžaduje aj vtedy, ak má cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ktorý je v pracovnom vzťahu so zahraničným zamestnávateľom a tento ho vysielal na základe obchodnej alebo inej zmluvy uzavretej s tuzemskou právnickou osobou alebo fyzickou osobou, vykonávať prácu na území Slovenskej republiky dlhšie ako jeden mesiac.

(6) Postup a podrobnejšie podmienky udeľovania povolenia na zamestnanie cudzincovi alebo osobe bez štátnej príslušnosti upraví ministerstvo vnútorným predpisom.

DVANÁSTA ČASŤ **INFORMAČNÝ SYSTÉM, ZVEREJŇOVANIE ÚDAJOV A OCHRANA ÚDAJOV**

§ 118 **Zverejňovanie údajov a ochrana údajov**

(1) Národný úrad práce môže poskytovať osobné údaje zo svojho informačného systému len so súhlasom osoby, ktorej sa údaje priamo dotýkajú, alebo ak tak ustanoví tento zákon alebo osobitný zákon.

(2) Orgánom štátnej správy, obciam, súdom a v prípadoch ustanovených osobitným zákonom sa údaje poskytujú bezplatne. Štátnym orgánom sa poskytujú štatistické informácie a analýzy o trhu práce bezplatne.

(3) Národný úrad práce poskytuje potrebné štatistické údaje Štatistickému úradu Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu.

(4) Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny zverejňuje štatistické informácie o stave prítoku a odtoku, vývoji a štruktúre

a) evidovaných nezamestnaných, z toho poberateľov podpory v nezamestnanosti,

c) uplatňovaných nástrojov aktívnej politiky trhu práce.

Tieto informácie zverejňuje za vykazovaný mesiac najneskôr do 20. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

(5) Prítokom na účely tohto zákona sú súčty denných počtov osôb vstupujúcich do evidencií, ktoré vedú okresné úrady práce, a súčty denných počtov pracovných miest, ktoré sa v priebehu vykazovaného mesiaca vytvoria. Odtokom na účely tohto zákona sú súčty denných počtov osôb opúšťajúcich evidencie, ktoré vedú okresné úrady práce, a súčty denných počtov pracovných miest, ktoré okresný úrad práce v priebehu vykazovaného mesiaca prestal sledovať.

(6) Krajský úrad práce a okresný úrad práce môžu zverejniť súhrnné štatistické informácie o nezamestnanosti a aktívnej politike trhu práce len po ich spracovaní a nadväznom zverejnení Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny.

(7) Národný úrad práce môže zverejniť štatistické údaje o nezamestnanosti a aktívnej politike trhu práce za obce len v takom členení, aby osoby alebo zamestnávateľia nemohli byť identifikovaní.

(8) Národný úrad práce môže štatistické údaje o zamestnávateľoch zverejňovať len so súhlasom príslušného zamestnávateľa.

(9) Na ochranu údajov Národný úrad práce vytvára technické a organizačné podmienky.

(10) Na spracovanie osobných údajov vrátane osobitných kategórií osobných údajov^{18c}) sa nevyžaduje súhlas dotknutej osoby. Dotknutou osobou je každá fyzická osoba, o ktorej sa vedú osobné údaje v informačnom systéme Národného úradu práce.

(11) Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny určí vnútorným predpisom čas, ktorého uplynutím je splnený účel spracúvania osobných údajov v informačnom systéme.

TRINÁSTA ČASŤ KONTROLNÁ ČINNOSŤ

§ 119

(1) Kontrolnou činnosťou sa zisťuje objektívny stav kontrolovaných skutočností a ich súlad so všeobecne záväznými právnymi predpismi a internými predpismi, príčiny a škodlivé následky vyplývajúce zo zistených nedostatkov a zodpovednosť kontrolovaných subjektov za zistené nedostatky.

(2) Kontrolnú činnosť podľa tohto zákona vykonáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny.

§ 120

Pravidlá kontrolnej činnosti

(1) Kontrolnú činnosť môžu vykonávať len zamestnanci orgánu kontroly písomne poverení na určitú kontrolnú akciu (ďalej len „zamestnanci kontroly“). Na výkon kontroly je možné z dôvodu odborného posúdenia veci prizvať aj ďalšie osoby (ďalej len „prizvané osoby“). Pri výkone kontroly sú zamestnanci kontroly a prizvané osoby povinní postupovať tak, aby neboli dotknuté práva a právom chránené záujmy kontrolovaných subjektov.

(2) Ak majú kontrolované subjekty pochybnosti o nepredpojatosti zamestnancov kontroly alebo prizvaných osôb so zreteľom na ich vzťah k predmetu kontroly, ku kontrolovaným subjektom alebo k ich zamestnancom, môžu vzniesť proti ich účasti na kontrole písomné námietky orgánu kontroly s uvedením dôvodu. Podanie námietok nemá odkladný účinok. Zamestnanci kontroly alebo prizvané osoby, ktoré samy vedia o skutočnostiach zakladajúcich pochybnosti o ich nepredpojatosti, sú povinné tieto skutočnosti bez zbytočného odkladu oznámiť orgánu kontroly. Sú oprávnené vykonať pri kontrole len také úkony, ktoré nedovoľujú odklad.

(3) Vedúci orgánu kontroly alebo ním určený vedúci zamestnanec kontroly je povinný rozhodnúť o námietkach najneskôr do troch dní od ich uplatnenia a písomne oboznámiť s rozhodnutím toho, kto námietku uplatnil. Na rozhodovanie o nepredpojatosti sa nevzťahujú všeobecné právne predpisy o správnom konaní.

§ 121

Oprávnenia a povinnosti zamestnancov kontroly

(1) Zamestnanci kontroly sú pri výkone kontroly oprávnení podľa potreby

- a) vstupovať do objektov, zariadení a prevádzok, na pozemky a do iných priestorov patriacich kontrolovaným subjektom, ak bezprostredne súvisia s predmetom kontroly; nedotknuteľnosť obydlia nesmie byť dotknutá výkonom tohto oprávnenia,
- b) vyžadovať od kontrolovaného subjektu a jeho zamestnancov, aby im v určenej lehote poskytl doklady, iné písomnosti, vyjadrenia a informácie (vrátane technických nosičov údajov) potrebné na výkon kontroly a prvopisy dokladov,
- c) v odôvodnených prípadoch odoberať a aj mimo priestorov kontrolovaného subjektu premiestňovať prvopisy dokladov, písomné dokumenty a iné materiály, ktorých vydanie nie je všeobecne záväzným právnym predpisom zakázané, na účely zabezpečovania dôkazov, ako aj vykonať ďalšie nevyhnutné úkony súvisiace s kontrolou,
- d) vyžadovať súčinnosť kontrolovaného subjektu a jeho zamestnancov potrebnú na vykonanie kontroly. Túto súčinnosť možno vyžadovať len v nevyhnutnom rozsahu a vtedy, ak nemožno účel kontroly dosiahnuť inak a len s ich súhlasom. Súčinnosť nemožno vyžadovať, ak by tým bol ohrozený život alebo zdravie osôb, alebo ak sa porušila zákonom ustanovená povinnosť mlčanlivosti, ak nedošlo k jej zbaveniu oprávneným orgánom,
- e) overovať, či fyzické osoby, ktoré vykonávajú prácu v priestoroch kontrolovaného subjektu, sú jeho zamestnancami.

(2) Zamestnanci kontroly sú pri výkone kontroly povinní

- a) preukázať sa oprávnením na vykonanie kontroly a preukazom totožnosti,
- b) vydať kontrolovanému subjektu potvrdenie o odňatí prvopisov dokladov, písomných dokumentov a iných materiálov a zabezpečiť ich riadnu ochranu pred stratou, zničením, poškodením a zneužitím; ak tieto veci nie sú potrebné na ďalší výkon kontroly alebo na iné konanie podľa osobitných predpisov, sú povinní vrátiť ich tomu, komu boli odňaté,
- c) oznámiť podozrenie z trestnej činnosti orgánom činným v trestnom konaní a iné skutočnosti orgánom príslušným podľa osobitných predpisov,
- d) v potrebnom rozsahu oboznámiť vedúceho kontrolovaného subjektu a zodpovedných zamestnancov s protokolom o výsledku kontroly pred jeho prerokovaním a vyžiadať od nich v určenej lehote písomné vyjadrenia ku všetkým skutočnostiam, ktoré odôvodňujú uplatnenie právnej zodpovednosti,
- e) preveriť opodstatnenosť námietok ku kontrolným zisteniam a zohľadniť opodstatnené a preukázané námietky v dodatku k protokolu alebo v zázname o kontrole, oboznámiť s ním vedúceho kontrolovaného subjektu a zodpovedných zamestnancov,
- f) písomne oznámiť neopodstatnenosť námietok zodpovedným zamestnancom kontrolovaného subjektu najneskôr do termínu prerokovania protokolu,
- g) prerokovať protokol s vedúcim kontrolovaného subjektu a zodpovednými zamestnancami, ktorých sa kontrolné zistenia týkajú,

- h) v zápisnici o prerokovaní protokolu uložiť vedúcemu kontrolovaného subjektu, aby v určenej lehote po skončení kontroly predložil orgánu kontroly opatrenia prijaté na odstránenie zistených nedostatkov, príčin ich vzniku a v určenej lehote predložil aj písomnú správu o ich splnení,
- ch) odovzdať protokol o výsledku kontroly (priebežný protokol, dodatok k protokolu, záznam o kontrole), ako aj zápisnicu o prerokovaní protokolu vedúcemu kontrolovaného subjektu,
- i) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone kontroly, ak ich od tejto povinnosti písomne neoslobodí ten, v koho záujme túto povinnosť majú, alebo vo verejnom záujme vedúci orgánu kontroly.

(3) Oprávnenia podľa odseku 1 písm. a) až e) a povinnosti podľa odseku 2 písm. b), d), e), g) a i) zamestnancov kontroly sa vzťahujú aj na prizvané osoby.

§ 122

Oprávnenia a povinnosti kontrolovaného subjektu

(1) Kontrolovaný subjekt a zodpovední zamestnanci sú oprávnení počas výkonu kontroly najneskôr v čase oboznámenia sa s protokolom písomne sa vyjadriť ku kontrolným zisteniam orgánu, ktorý kontrolu vykonal.

(2) Kontrolovaný subjekt je povinný vytvárať vhodné materiálne a technické podmienky na vykonanie kontroly a poskytnúť súčinnosť zodpovedajúcu oprávneniam zamestnancov kontroly. Vedúci kontrolovaného subjektu a zodpovední zamestnanci, ktorých sa kontrolné zistenia týkajú, sú povinní na požiadanie zamestnancov kontroly dostaviť sa na prerokovanie protokolu.

(3) Kontrolovaný subjekt je v určenej lehote povinný na základe výsledku kontroly

- a) prijať opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov a príčin ich vzniku a predložiť ich orgánu kontroly,
- b) predložiť orgánu kontroly písomnú správu o splnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov a o vyvodení dôsledkov voči zamestnancom zodpovedným za tieto nedostatky.

§ 123

Protokol o výsledku kontroly

(1) O výsledku vykonanej kontroly vypracujú zamestnanci kontroly protokol, ktorý musí obsahovať označenie kontrolovaného subjektu, miesto a čas vykonania kontroly, predmet kontroly, kontrolované obdobie, kto kontrolu vykonal, preukázané kontrolné zistenia, dátum vypracovania protokolu, vlastnoručné podpisy zamestnancov kontroly, podpisy zodpovedných zamestnancov, ktorí boli s protokolom oboznámení, a dátum oboznámenia sa s protokolom. Súčasťou protokolu je vyjadrenie vedúceho kontrolovaného subjektu, vyjadrenia zodpovedných zamestnancov ku kontrolným zisteniam a ďalšie písomnosti a materiály potvrdzujúce kontrolné zistenia vrátane priebežného a čiastkového protokolu.

(2) Obdobne ako v odseku 1 sa postupuje aj vtedy, ak je počas kontroly potrebné ku konkrétnemu kontrolnému zisteniu vypracovať priebežný alebo čiastkový protokol.

(3) Priebežný protokol obsahuje výsledok kontroly stavu priamo na mieste v určenom čase za účasti zamestnancov, ktorí sú za príslušný úsek zodpovední, alebo ďalších zamestnancov, ak to vyžaduje osobitosť alebo náročnosť preverovaného stavu. Čiastkový protokol obsahuje výsledok kontroly stavu len jednej časti predmetu kontroly na účely osobitného postupu a riešenia zistených nedostatkov.

(4) Ak sú proti kontrolným zisteniam podané námietky, zamestnanci kontroly vypracujú dodatok k protokolu alebo k záznamu o kontrole, ktorý je jeho súčasťou. Pri ich vypracúvaní sa primerane postupuje podľa odseku 1.

(5) O prerokovaní protokolu vypracujú zamestnanci kontroly zápisnicu, ktorá musí obsahovať dátum oboznámenia sa kontrolovaného subjektu a zodpovedných zamestnancov s protokolom, dátum prerokovania protokolu, mená prítomných na prerokovaní a ich vlastnoručné podpisy. V zápisnici sa uloží povinnosť vedúcemu kontrolovaného subjektu v určenej lehote

- a) prijať opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov a ich príčin a predložiť ich orgánu kontroly,
- b) predložiť orgánu kontroly správu o splnení opatrení na odstránenie zistených nedostatkov a ich príčin,
- c) uplatniť právnu zodpovednosť za zistené nedostatky voči zamestnancom zodpovedným za tieto nedostatky.

(6) Ak sa kontrolou nezistí porušenie všeobecne záväzných právnych predpisov alebo interných predpisov, vypracuje sa len záznam o kontrole. Pri jeho vypracovaní sa postupuje primerane podľa odseku 1.

(7) Kontrola je skončená v deň prerokovania protokolu alebo podpísania záznamu. Protokol sa považuje za prerokovaný aj vtedy, ak vedúci kontrolovaného subjektu, prípadne niektorý z jeho zodpovedných zamestnancov odmietne sa oboznámiť s protokolom, písomne sa k nemu vyjadrí alebo podpíše zápisnicu o prerokovaní protokolu. Túto skutočnosť treba uviesť v zápisnici o prerokovaní protokolu.

§ 124 **Prizvané osoby**

(1) Na vykonanie kontroly môže orgán kontroly prizvať zamestnancov iných orgánov, právnických osôb alebo fyzické osoby s ich súhlasom, ak je to odôvodnené osobitnou povahou kontrolnej úlohy, a požadovať ich uvoľnenie najdlhšie na 12 pracovných dní v kalendárnom roku. Účasť týchto zamestnancov na kontrole sa považuje za iný úkon vo všeobecnom záujme, za ktorý im patrí náhrada mzdy, prípadne platu vo výške priemerného mesačného zárobku.¹⁹⁾

(2) Podmienky účasti na výkone kontroly dohodne vedúci orgánu kontroly podľa osobitných predpisov.²⁰⁾

§ 125 **Pokuty**

(1) Orgány kontroly sú oprávnené uložiť kontrolovaným subjektom za zavinené porušenie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych predpisov a predpisov o zamestnanosti pokutu až do výšky 500 000 Sk a pri opätovnom porušení povinností, za ktorých porušenie už pokuta bola uložená, pokutu až do výšky 1 000 000 Sk. Pokutu možno uložiť v lehote jedného roku odo dňa, keď sa orgán kontroly dozvedel o porušení týchto povinností, najneskôr však do troch rokov odo dňa, keď došlo k porušeniu.

(2) Pokutu podľa odseku 1 nemožno uložiť, ak bola kontrolovanému subjektu za to isté porušenie predpisov už uložená pokuta iným orgánom oprávneným vykonávať kontrolu podľa tohto zákona alebo už bola uložená pokuta alebo iná majetková sankcia iným orgánom podľa osobitných predpisov.

(3) Zamestnancom zamestnávateľa, osobám oprávneným konať v mene právnickej osoby a samostatne zárobkovo činným osobám, ktoré v určenej lehote neplnia ustanovené povinnosti alebo úmyselne maria výkon kontroly, môže zamestnanec kontroly uložiť poriadkovú pokutu od 500 do 10 000 Sk, a to aj opakovane, ak nebola uložená povinnosť splnená ani v novourčenej lehote. Poriadkovú pokutu možno uložiť do jedného roku odo dňa, keď došlo k nesplneniu povinnosti alebo mareniu výkonu kontroly.

SEDEMNÁSTA ČASŤ SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

§ 130

(1) Na zamestnancov Národného úradu práce sa vzťahujú ustanovenia § 73 až 75 Zákonníka práce.

(2) Na pracovné miesta obsadzované voľbou alebo vymenovaním sa nevzťahuje § 112 ods. 2.

(3) Na Slovenskú informačnú službu sa nevzťahujú ustanovenia § 112 a § 119 až 124.

§ 131

(1) Na konanie podľa tohto zákona sa vzťahujú všeobecné predpisy o správnom konaní²¹⁾ s výnimkou § 60 až 66.

(2) Odkladný účinok nemá odvolanie proti rozhodnutiu

a) o vyradení občana z evidencie nezamestnaných,

b) o povinnosti zamestnávateľa zaplatiť odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím podľa § 114 ods. 1.

(3) Právoplatné rozhodnutia sú preskúmateľné súdom.²²⁾

§ 132

(1) Národný úrad práce sa zriaďuje z Fondu zamestnanosti Slovenskej republiky, Správy služieb zamestnanosti a úradov práce.

(2) Doterajšia pôsobnosť Fondu zamestnanosti Slovenskej republiky, Správy služieb zamestnanosti, okresných úradov práce a obvodných úradov práce vymedzená zákonmi prechádza na Národný úrad práce.

(3) Záväzky vyplývajúce pre Správu služieb zamestnanosti z medzištátnych dohôd o vzájomnom zamestnávaní prechádzajú na Národný úrad práce.

(4) Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov zanikajúcich subjektov prechádzajú na Národný úrad práce.

(5) Všetky záväzky súvisiace s ochranou údajov prechádzajú na Národný úrad práce.

(6) Majetok štátu v správe Správy služieb zamestnanosti a úradov práce prechádza dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona do správy Národného úradu práce.

(7) Majetok Fondu zamestnanosti Slovenskej republiky sa odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona stáva majetkom Národného úradu práce.

(8) Národná rada Slovenskej republiky zvolí členov predstavenstva a dozornej rady Národného úradu práce najneskôr do štyroch týždňov odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona.

§ 133

(1) Práva a povinnosti, ktoré vznikli pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

(2) Práva a povinnosti z dohôd v rámci aktívnej politiky trhu práce uzavretých pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona Úradom práce hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislavy, Okresným úradom práce Bratislava-vidiek, Úradom práce mesta Košice a Okresným úradom práce Košice-vidiek prechádzajú na okresné úrady práce, v územných obvodoch ktorých boli miesta vytvorené alebo v územných obvodoch podľa trvalého pobytu občanov. Práva a povinnosti z dohôd v rámci aktívnej politiky trhu práce, uzavretých ostatnými okresnými úradmi práce, zostávajú na okresných úradoch práce príslušných podľa doterajších predpisov.

(3) Občan uznaný za občana so zmenenou pracovnou schopnosťou alebo za občana so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím pred 1. októbrom 1995 sa považuje za občana so zmenenou pracovnou schopnosťou alebo za občana so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím podľa tohto zákona až do rozhodnutia príslušného orgánu sociálneho zabezpečenia.

(4) Doba zamestnania pred 1. januárom 1993 sa považuje za dobu platenia príspevku na poistenie v nezamestnanosti podľa tohto zákona.

(5) Pri platení príspevkov za mesiac december 1996 sa postupuje podľa doterajších predpisov.

(6) Povolenia na sprostredkovanie zamestnania za úhradu vydané pred účinnosťou tohto zákona platia po dobu piatich rokov odo dňa ich vydania.

(7) Súhlas udelený zamestnávateľom na rozviazanie pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý je občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou, okresným úradom práce sa považuje za súhlas príslušného orgánu štátnej správy.

(8) Odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona do 31. decembra 1997 sa správny fond tvorí vo výške 17 % zo základného fondu.

(9) V roku 1998 sa správny fond tvorí vo výške 15 % z príspevkov na poistenie v nezamestnanosti.

§ 133a

Zostatok správneho fondu za rok 1997 sa do konca februára 1998 prevedie do základného fondu.

§ 133b

(1) Práva a povinnosti, ktoré vznikli pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona, sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

(2) Povinnosť vrátiť príspevok poskytnutý podľa § 88 alebo § 108 pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona sa posudzuje podľa tohto zákona.

(3) Nadobudnutím účinnosti tohto zákona zaniká povinnosť samostatne zárobkovo činnnej osoby vrátiť dlžnú sumu príspevku na pracovné miesto poskytnutého do 31. decembra 1996, ak

samostatne zárobkovo činná osoba prestala prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť zo zdravotných dôvodov alebo z dôvodu úmrtia.

(4) Podľa § 113 ods. 1 písm. d), § 113 ods. 2 a 4 a podľa § 114 ods. 2 a 3 sa postupuje pri odvádzaní odvodov za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím už za rok 1999.

(5) Účelová dotácia zo štátneho rozpočtu sa v roku 2000 poskytne formou dvoch preddavkov, a to 1. júla a 1. októbra, v oboch prípadoch vo výške jednej polovice z účelovej dotácie zo štátneho rozpočtu predpokladanej v rozpočte Národného úradu práce na rok 2000.

§ 133c

(1) Práva a povinnosti, ktoré vznikli pred 1. augustom 2000, sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

(2) Povinnosť zaplatiť penále za neodvedenie príspevku na poistenie v nezamestnanosti včas alebo v určenej výške sa posudzuje podľa tohto zákona aj v prípadoch, ak príspevok na poistenie v nezamestnanosti bol splatný pred 1. decembrom 1999.

§ 134

Kde sa vo všeobecne záväzných právnych predpisoch používa „hmotné zabezpečenie uchádzača o zamestnanie“, rozumie sa tým „podpora v nezamestnanosti“. Kde sa vo všeobecne záväzných právnych predpisoch používa „príspevok do Fondu zamestnanosti Slovenskej republiky“, rozumie sa tým „príspevok na poistenie v nezamestnanosti“. Kde sa vo všeobecne záväzných právnych predpisoch používa „uchádzač o zamestnanie“, rozumie sa tým „evidovaný nezamestnaný“.

§ 134a

(1) Práva a povinnosti, ktoré vznikli pred 1. aprílom 1999, sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

(2) Pri platení príspevkov na poistenie v nezamestnanosti za mesiac marec 1999 sa postupuje podľa doterajších predpisov.

§ 134b

Ustanovenia § 84a, 86, 90a, 91a a § 93a sa nevzťahujú na dohody o poskytnutí príspevku uzavreté pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona.

§ 134c

V celom texte zákona sa slová

- a) „generálne riaditeľstvo“ vo všetkých tvaroch nahrádzajú slovami „Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny“ v príslušnom tvare,
- b) „krajský úrad práce“ vo všetkých tvaroch nahrádzajú slovami „Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny“ v príslušnom tvare,
- c) „okresný úrad práce“ vo všetkých tvaroch nahrádzajú slovami „úrad práce, sociálnych vecí a rodiny“ v príslušnom tvare,
- d) „Národný úrad práce“ vo všetkých tvaroch nahrádzajú slovami „Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny“ v príslušnom tvare, ak Národný úrad práce vykonával pôsobnosť generálneho riaditeľstva a pôsobnosť krajského úradu práce, a slovami „úrad práce, sociálnych vecí a

rodiny" v príslušnom tvare, ak Národný úrad práce vykonával pôsobnosť okresného úradu práce,

- e) „orgán práce" vo všetkých tvaroch nahrádzajú slovami „Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny" v príslušnom tvare, ak orgán práce vykonával pôsobnosť generálneho riaditeľstva a pôsobnosť krajského úradu práce, a slovami „úrad práce, sociálnych vecí a rodiny" v príslušnom tvare, ak orgán práce vykonával pôsobnosť okresného úradu práce.

§ 135

Zrušovacie ustanovenia

Zrušujú sa:

1. Zákon č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti v znení zákona č. 305/1991 Zb., zákona č. 578/1991 Zb., zákona č. 231/1992 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 247/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 319/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 189/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 374/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 73/1995 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 197/1995 Z. z. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z.
2. Zákon Slovenskej národnej rady č. 83/1991 Zb. o pôsobnosti orgánov Slovenskej republiky pri zabezpečovaní politiky zamestnanosti v znení zákona Slovenskej národnej rady č. 194/1992 Zb., zákona Slovenskej národnej rady č. 488/1992 Zb., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 247/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 319/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 325/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 151/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 189/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 197/1995 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 207/1995 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 223/1996 Z. z.
3. Prvá časť a § 32 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 10/1993 Z. z. o Fonde zamestnanosti Slovenskej republiky o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 159/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 319/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 325/1993 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 189/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 366/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 374/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 197/1995 Z. z. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 206/1996 Z. z.
4. § 15 ods. 2 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 207/1995 Z. z. o civilnej službe a o zmene a doplnení zákona Slovenskej národnej rady č. 347/1990 Zb. o organizácii ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, zákona Slovenskej národnej rady č. 83/1991 Zb. o pôsobnosti orgánov Slovenskej republiky pri zabezpečovaní politiky zamestnanosti v znení neskorších predpisov a zákona Slovenskej národnej rady č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov.
5. § 132 až 134 a § 139 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 128/1975 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení.
6. § 114 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení.
7. Vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky č. 51/1991 Zb., ktorou sa určujú bližšie podmienky zabezpečovania rekvalifikácie uchádzačov o zamestnanie a zamestnancov, ako aj podmienky na vydávanie dokladov o kvalifikácii s celoštátnou pôsobnosťou.
8. Vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky č. 285/1992 Zb. o vykonávaní pracovnej rehabilitácie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou v znení vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 283/1994 Z. z.
9. Vyhláška Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky č. 455/1992 Zb., ktorou sa ustanovujú bližšie podmienky postupu pri dojednávaní dohody medzi okresným úradom

práce a zamestnávateľom o obmedzení prevádzkovej činnosti v súvislosti s prechodom na nový podnikateľský program.

10. Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 251/1993 Z. z., ktorou sa ustanovuje obsah a podmienky poskytovania poradenskej činnosti úradmi práce.
11. Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 210/1994 Z. z., ktorou sa určuje postup a podrobnejšie podmienky pri vytváraní spoločensky účelných pracovných miest a organizovaní verejnoprospešných prác.
12. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 456/1991 Zb. o určení povinného podielu počtu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou na celkovom počte zamestnancov zamestnávateľa.

§ 136 **Účinnosť**

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. januára 1997.

Michal Kováč v. r.

Ivan Gašparovič v. r.

Vladimír Mečiar v. r.

- 1) Zákon č. 119/1992 Zb. o cestovných náhradách v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 53/1996 Z. z.
 - 1a) Zákoník práce.
 - 2) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 278/1993 Z. z. o správe majetku štátu v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 374/1996 Z. z.
 - 2a) Zákon č. 70/1997 Z. z. o zahraničných Slovákoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
 - 2b) § 64a Zákonníka práce.
 - 2c) § 58a Zákonníka práce.
 - 3) Napríklad zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov. Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 374/1994 Z. z.
 - 4) Zákon č. 105/1990 Zb. o súkromnom podnikaní občanov v znení neskorších predpisov.
 - 5) Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.
 - 6) Napríklad zákon Slovenskej národnej rady č. 129/1991 Zb. o komerčných právnikoch v znení neskorších predpisov, zákon Slovenskej národnej rady č. 132/1990 Zb. o advokácii.
 - 7) Zákon č. 35/1965 Zb. o literárnych, vedeckých a umeleckých dielach (autorský zákon) v znení neskorších predpisov.
 - 7a) § 58 zákona č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov.
 - 8) Zákon č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení neskorších predpisov. Zákon č. 172/1990 Zb. o vysokých školách v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 324/1996 Z. z.
 - 8a) Zákon č. 351/1997 Z. z. Branný zákon.
 - 8b) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 207/1995 Z. z. o civilnej službe a o zmene a doplnení zákona Slovenskej národnej rady č. 347/1990 Zb. o organizácii ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, zákona Slovenskej národnej rady č. 83/1991 Zb. o pôsobnosti orgánov Slovenskej republiky pri zabezpečovaní politiky zamestnanosti v znení neskorších predpisov a zákona Slovenskej národnej rady č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z.
 - 8c) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 277/1994 Z. z. o zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov.
 - 8d) Zákon č. 95/2000 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
 - 8f) § 130 ods. 3 Zákonníka práce.
 - 9) § 2 písm. a) zákona č. 125/1998 Z. z. o životnom minime a o ustanovení súm na účely štátnych sociálnych dávok.
 - 10) Zákon č. 98/1987 Zb. o osobitnom príspevku baníkom v znení neskorších predpisov.
 - 11) Napríklad § 4 ods. 2 zákona č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku v znení neskorších predpisov, § 3 ods. 2 zákona č. 143/1992 Zb. o plate a odmene za pracovnú pohotovosť v rozpočtových a v niektorých ďalších organizáciách a orgánoch v znení neskorších predpisov.
 - 11a) § 15 zákona č. 366/1999 Z. z. o daniach z príjmov.
 - 11b) § 16 zákona č. 366/1999 Z. z.
 - 12) § 37 zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov.
 - 12a) Zákon č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení zákona č. 173/1998 Z. z.
 - 12b) Zákon č. 366/1999 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

- 12ba) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 303/1995 Z. z. o rozpočtových pravidlách v znení neskorších predpisov.
- 12c) § 2 ods. 1 písm. c) zákona č. 565/2001 Z. z. o investičných stimuloch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 12d) § 2 ods. 1 písm. b) zákona č. 565/2001 Z. z.
- 12e) Zákon č. 231/1999 Z. z. o štátnej pomoci v znení zákona č. 434/2001 Z. z.
- 13) Zákon č. 563/1991 Zb. o účtovníctve v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 272/1996 Z. z.
- 13a) § 3 zákona č. 253/1998 Z. z. o hlásení pobytu občanov Slovenskej republiky a registri obyvateľov Slovenskej republiky.
- 13aa) Zákon Slovenskej národnej rady č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov.
- 13b) § 8 zákona č. 253/1998 Z. z.
- 13ba) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 303/1995 Z. z. o rozpočtových pravidlách v znení neskorších predpisov.
- 13c) Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- 13d) Zákon č. 213/1997 Z. z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby.
- 13e) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 207/1996 Z. z. o nadáciách v znení zákona č. 147/1997 Z. z.
- 13f) Zákon č. 147/1997 Z. z. o neinvestičných fondoch a o doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 207/1996 Z. z.
- 13g) § 68 písm. a) tretí, štvrtý a piaty bod zákona č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov.
- 13h) Zákon č. 195/1998 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 13i) Zákon č. 308/1991 Zb. o slobode náboženskej viery a postavení cirkví a náboženských spoločností v znení zákona č. 394/2000 Z. z.
- 13j) § 6 ods. 1 písm. k) zákona č. 308/1991 Zb.
- 13k) Napríklad zákon Slovenskej národnej rady č. 9/1992 Zb. o obchodných a priemyselných komorách v znení neskorších predpisov, zákon Slovenskej národnej rady č. 30/1992 Zb. o Slovenskej poľnohospodárskej a potravinárskej komore, zákon Slovenskej národnej rady č. 14/1992 Zb. o Slovenskej komore stredných zdravotníckych pracovníkov a o Slovenskej komore zubných technikov.
- 13l) Zákon č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení neskorších predpisov.
Zákon č. 172/1990 Zb. o vysokých školách v znení neskorších predpisov.
- 13m) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 279/1993 Z. z. o školských zariadeniach v znení neskorších predpisov.
- 13n) § 24 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 277/1994 Z. z. o zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov.
- 13o) Opatrenie Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 236/1993 Z. z., ktorým sa ustanovujú klasifikácie, číselník a register v oblasti štátnej štatistiky v znení opatrenia Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 16/2001 Z. z.
- 13p) Zákon č. 231/1999 Z. z. o štátnej pomoci v znení zákona č. 434/2001 Z. z.
- 13q) § 30 ods. 2 Zákonníka práce.
- 13r) § 12 ods. 4 a 8 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov.

§ 15 ods. 4 a 5 a § 16 ods. 14 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov.

14) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 263/1993 Z. z. o verejnom obstarávaní tovarov, služieb a verejných prác (Zákon o verejnom obstarávaní) v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 81/1994 Z. z., zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 120/1996 Z. z. a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 220/1996 Z. z.

15) Zákon č. 29/1984 Zb. v znení neskorších predpisov.

16) Vyhláška Ministerstva školstva a vedy Slovenskej republiky č. 245/1993 Z. z. o finančnom a hmotnom zabezpečení žiakov stredných odborných učilíšť, špeciálnych stredných odborných učilíšť, odborných učilíšť a učilíšť.

17) § 27 ods. 2 písm. h) zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí.

17a) § 58a Zákonníka práce.

18) § 7 zákona č. 308/1991 Zb. o slobode náboženskej viery a postavení cirkví a náboženských spoločností.

18a) § 6 zákona č. 308/1991 Zb.

18b) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 277/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.

18c) § 8 zákona č. 52/1998 Z. z. o ochrane osobných údajov v informačných systémoch.

19) § 2 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 18/1991 Zb. o iných úkonoch vo všeobecnom záujme, § 17 zákona č. 1/1992 Zb. v znení neskorších predpisov.

20) Napríklad § 124 Zákonníka práce, zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník, zákon č. 119/1992 Zb.

20a) Zákon č. 328/1991 Zb. o konkurze a vyrovnaní v znení neskorších predpisov.

20b) § 31 ods. 3 a § 54 ods. 1 písm. c) zákona č. 328/1991 Zb. v znení zákona č. 238/2000 Z. z.

20c) § 20, § 31 ods. 5 a § 56 zákona č. 328/1991 Zb. v znení zákona č. 238/2000 Z. z.

21) Zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov.

22) § 244 a nasl. Občianskeho súdneho poriadku.

