

*Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky
Riadiaci orgán pre Operačný program
Konkurencieschopnosť a hospodársky rast*



OPERAČNÝ PROGRAM
KONKURENCIESCHOPNOSŤ
A HOSPODÁRSKY RAST

Metodika uplatňovania sankčného mechanizmu pre projekty realizované z OP KaHR

ÚVOD

Riadiaci orgán (ďalej len „RO“) pre Operačný program Konkurencieschopnosť a hospodársky rast (ďalej len „OP KaHR“) vypracoval metodiku uplatňovania sankčného mechanizmu pre projekty realizované z alokácie OP KaHR. Dôvodom vypracovania sankčného mechanizmu je najmä definovanie jednotného postupu pre prípady porušenia povinnosti prijímateľa:

- 1) naplniť stanovené hodnoty merateľných ukazovateľov výsledku pri ukončení prác na projekte, ako aj
- 2) udržať už dosiahnutú hodnotu merateľného ukazovateľa výsledku počas obdobia udržateľnosti projektu, a zároveň
- 3) v prípade výziev zameraných na priamu podporu tvorby pracovných miest dodržať podmienku čistého nárastu pracovných miest v podniku.

K týmto povinnostiam sa prijímateľ zaviazal pri podpise zmluvy o poskytnutí nenávratného finančného príspevku (ďalej len „zmluva o NFP“). Sankčný mechanizmus sa aplikuje v prípade nenaplnenia / neudržania ukazovateľov výsledku a tiež čistého nárastu pracovných miest pri výzvach zameraných na priamu podporu tvorby pracovných miest v zmysle dikcie tohto metodického pokynu.

Sankčný mechanizmus sa uplatňuje v prípade tých dopytovo orientovaných výziev, v rámci ktorých oprávnené výdavky nevstupujú priamo do výsledkov projektu. V prípade výziev opatrenia 1.3 Podpora inovačných aktivít v podnikoch, kde výsledkové ukazovatele preukazujú naplnenie cieľa projektu, teda ukončenie výskumu / vývoja, v prípade nenaplnenia týchto výsledkov sú tieto osobitne posudzované z dôvodu špecifickosti opatrenia 1.3¹. Z uvedeného dôvodu sa nižšie popísaný mechanizmus vzťahuje na výzvy s povinnou tvorbou pracovných miest.

Nenaplnenie hodnoty výsledkového merateľného ukazovateľa projektu definovaného v zmluve o NFP, resp. neudržanie už dosiahnutej hodnoty merateľného ukazovateľa výsledku, resp. nenaplnenie podmienky čistého nárastu zamestnancov v podniku, je považované za podstatné porušenie zmluvy o NFP a môže viesť k postihom definovaným zmluvou o NFP. Nenaplnenie, resp. neudržanie príslušných hodnôt, na ktorých dosiahnutie bol pôvodne poskytnutý NFP, môže byť podľa zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ustanovenia § 31 ods. 1 písm. j) považované za nehospodárne, neefektívne a neúčinné vynakladanie verejných prostriedkov. Napriek podstatnému porušeniu zmluvných povinností prijímateľa nemusí RO pristúpiť k mimoriadnemu ukončeniu projektu, ktoré je spojené s odstúpením od zmluvy o NFP a vrátením už vyplateného NFP. RO je oprávnený uplatniť sankčný mechanizmus, aplikáciou ktorého dôjde k takému kráteniu výdavkov oprávnene realizovaných v rámci projektu s odpočtom vratiek a nezrovnalostí, po ktorom bude naďalej zachované hospodárne, efektívne a účinné vynakladanie verejných prostriedkov v takom rozsahu ako bolo zamýšľané v období schválenia projektu. **Sankčný mechanizmus sa aplikuje na 20 %-ný podiel NFP**

¹ Posudzuje na základe predloženia kompletnej dokumentácie prijímateľa RO pre OP KaHR.

po odpočítaní vratiek a nezrovnalostí s dodržaním základnej podmienky vytvorenia minimálne 1 pracovného miesta realizáciou projektu v zmysle podmienok príslušnej výzvy. V prípade nedodržania tejto podmienky predstavuje sankcia 100 % NFP.

Sankčný mechanizmus bude však zohľadňovať mieru odchýlky ako aj významnosť napĺňania a udržania jednotlivých hodnôt merateľných ukazovateľov výsledku vzhľadom na zameranie OP KaHR, jeho príslušných prioritných osí, opatrení a výziev. Sankčný mechanizmus sa zameria predovšetkým na tzv. kľúčové výsledkové ukazovatele merania pokroku v realizácii projektu a napĺňania cieľov na úrovni OP KaHR. Sankčný mechanizmus bude akceptovať určitú toleranciu v napĺňaní a udržaní hodnôt merateľných ukazovateľov výsledku, resp. čistého nárastu zamestnancov v podniku a bude zohľadňovať všetky okolnosti vylučujúce zodpovednosť a projekciu vplyvu nenaplnenia/neudržania hodnôt výsledkových merateľných ukazovateľov na výsledok hodnotiaceho a výberového procesu v konaní o žiadosti o NFP.

Sankcie, v nadväznosti na Metodický pokyn Riadiaceho orgánu pre OP KaHR č. 8 k postupom pre monitorovanie realizácie Operačného programu Konkurencieschopnosť a hospodársky rast (ďalej len „MP RO č. 8), môžu byť aplikované pri

- a) nenaplnení, resp. neudržaní ukazovateľa výsledku týkajúceho sa tvorby pracovných miest a / alebo
- b) nedodržaní podmienky čistého nárastu zamestnancov v podniku

Sankcie, pokiaľ je ich potrebné uplatniť, sa aplikujú najskôr pri nenaplnení, resp. neudržaní vytvoreného pracovného miesta vo výsledku realizácie projektu.

Tento sankčný mechanizmus bude uplatňovaný v rámci týchto výziev:

- KaHR-111SP/LSKxP-1101
- KaHR-111SP-1101
- KaHR-111SP-1201
- KaHR-111DM-1301
- KaHR-31SP-1101
- KaHR-31SP-1201
- KaHR-31DM-1401.

Časť a) Postup v prípade nenaplnenia , resp. neudržania vytvoreného pracovného miesta:

Odchýlka v dosahovaní hodnôt

Odchýlka predstavuje určitú mieru odklonu skutočne dosiahnutej hodnoty príslušného merateľného ukazovateľa výsledku od hodnoty, ktorá má byť dosiahnutá. Odchýlka môže byť pozitívna ale aj negatívna.

Negatívna odchýlka je, ak skutočne dosiahnutá hodnota znižuje efektívnosť vynakladaných verejných zdrojov.

Pozitívna odchýlka je ak, skutočne dosiahnutá hodnota zvyšuje efektívnosť vynakladaných verejných zdrojov.

V podmienkach OP KaHR a výpočtu kľúčových merateľných ukazovateľov je negatívnou odchýlkou výlučne situácia, ak je skutočná hodnota merateľného ukazovateľa výsledku nižšia, ako je plánovaná hodnota. Pozitívnou odchýlkou je výlučne situácia, ak je skutočná hodnota merateľného ukazovateľa výsledku vyššia, ako plánovaná hodnota.

Kľúčové výsledkové merateľné ukazovatele

RO pre OP KaHR vykonal analýzu štruktúry merateľných ukazovateľov OP KaHR, na základe ktorej určil kľúčové výsledkové merateľné ukazovatele, ktoré budú vstupovať do aplikácie sankčného mechanizmu. Vo všeobecnosti medzi tieto kľúčové merateľné ukazovatele nepatria merateľné ukazovatele výsledku horizontálnych priorit s výnimkou výziev osobitne zameraných na riešenie niektorých oblastí horizontálnych priorit (napríklad výzva vyhlásená v rámci realizácie Lokálnej stratégie komplexného prístupu).

Kľúčové merateľné ukazovatele, vrátane konkrétnych výziev, na ktoré sa sankčný mechanizmus aplikuje, sú uvedené v nasledujúcej tabuľke.

Sankcionovateľné merateľné ukazovatele	Výzvy						
	KaHR-111SP/LSKxP-1101	KaHR-111SP-1101	KaHR-111SP-1201	KaHR-111DM-1301	KaHR-31SP-1101	KaHR-31SP-1201	KaHR-31DM-1401
Počet novovytvorených pracovných miest	x	x	x	x	x	x	x
Počet novovytvorených pracovných miest - občania vo veku 15-29 rokov	-	-	x	x	-	x	x
Počet vytvorených pracovných miest cielene pre MRK	x	-	-	-	-	-	-

Meranie skutočnej dosiahnutej hodnoty merateľného ukazovateľa výsledku

Skutočne dosiahnutú hodnotu merateľných ukazovateľov výsledku vyhodnotí SORO po predložení každej záverečnej, resp. každej následnej monitorovacej správy podľa postupu uvedeného v MP RO č. 8.

Pri vyhodnocovaní skutočne dosiahnutej hodnoty postupuje SORO v súlade s definíciou merateľných ukazovateľov výsledku, ktoré sú predmetom posudzovania:

A. Novovytvorené pracovné miesto je také miesto:

- 1) ktoré je vytvorené a obsadené zamestnancom podniku prijímateľa
 - a) pre účely naplnenia merateľného ukazovateľa výsledku najneskôr ku dňu ukončenia fyzickej realizácie projektu (prác na projekte) a je udržané minimálne počas celého obdobia udržateľnosti projektu definovaného Zmluvou o NFP s prihliadnutím na bod 2;
 - b) pre účely naplnenia merateľného ukazovateľa dopadu je vytvorené a obsadené minimálne počas obdobia udržateľnosti projektu definovaného Zmluvou o NFP s výnimkou bodu 2;
- 2) ktoré za uplynulých 365 kalendárnych dní nebolo neobsadené viac ako 60 kalendárnych dní;
- 3) ktoré je obsadené na základe pracovného pomeru, definovaného zákonom č. 311/2001 Zákonník práce v znení neskorších predpisov;
- 4) má charakter plného alebo čiastkového pracovného úväzku s ohľadom na maximálnu dĺžku pracovného času stanovenú predpisom 311/2001 Z. z. Zákonník práce, resp. kolektívnou zmluvou; čiastkové pracovné úväzky sa prepočítavajú na plné pracovné úväzky, resp. ich matematický podiel;
- 5) ktoré neexistovalo pred realizáciou podporeného projektu a vzniklo len v jeho dôsledku; za takéto pracovné miesto sa nepovažuje také miesto, ktoré existovalo ešte pred realizáciou podporeného projektu, ale bolo neobsadené;
- 6) o ktorom existuje kompletná a preukázateľná evidencia záznamov odvodov do relevantných fondov (napr. Sociálna poisťovňa, zdravotná poisťovňa, ...) v zmysle platnej legislatívy a platná pracovná zmluva uzatvorená podľa príslušných ustanovení zákona č. 311/2001 Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

B. Novovytvorené pracovné miesto nezahŕňa:

- 1) SZČO, práce na dohodu, alebo pracovnoprávne vzťahy mimo pracovného pomeru;
- 2) zamestnancov prijímateľa, ktorí zodpovedajú výlučne za implementáciu a riadenie projektu počas jeho realizácie.

C. Novovytvorené pracovné miesto pre občana vo veku 15 – 29 rokov sa riadi definíciou novovytvoreného pracovného miesta a súčasne musí spĺňať nasledovné podmienky::

- 1) musí byť obsadené občanom vo veku 15 – 29 rokov (vrátane);
- 2) tento občan musel byť bezprostredne pred nástupom do zamestnania v evidencii Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ÚPSVaR“) ako uchádzač o zamestnanie; túto evidenciu musí pri nástupe preukázať potvrdením s uvedením doby evidencie (pri vyradení vydané príslušným ÚPSVaR);

- 3) dĺžka evidovania príslušného uchádzača o zamestnanie nesmie byť kratšia ako 6 mesiacov.

D. Novovytvorené miesto pre príslušníka marginalizovaných rómskych komunití (ďalej len „MRK“) sa riadi definíciou novovytvoreného pracovného miesta a súčasne musí spĺňať nasledovné podmienky:

- 1) musí byť zamestnanec, ktorý je príslušníkom MRK, čo prijímateľ/zamestnávateľ dokladuje zmluvou, dohodou alebo inou komunikáciou s ÚPSVaR, prípadne obdobnými dokladmi so samosprávami, neziskovými organizáciami pôsobiacimi v tejto oblasti, lokálnymi partnerstvami sociálnej inklúzie a školiacimi organizáciami, ktoré sa zaoberajú činnosťou vedúcou k zvýšeniu pracovných zručností a vzdelania osôb, ktoré sú postihnuté dlhodobou sociálnou exklúziou) potvrdzujúcim, že zamestnanec je príslušníkom MRK;
- 2) musí byť pred nástupom do pracovného pomeru nezamestnaný najmenej po dobu 6 mesiacov, čo v prípade predchádzajúcej evidencie na ÚPSVaR doloží potvrdením o vyradení z evidencie; v prípade ak príslušník MRK nebol evidovaný na príslušnom ÚPSVaR, čestným prehlásením.

Aplikácia sankčného mechanizmu

Sankčný mechanizmus sa aplikuje v prípadoch prekročenia akceptovateľnej negatívnej odchýlky pri aspoň jednom z kľúčových merateľných ukazovateľov výsledku. Pozitívna odchýlka sa pri aplikácii sankčného mechanizmu nezohľadňuje.

Akceptovateľná negatívna odchýlka predstavuje taký odklon skutočne dosiahnutej hodnoty príslušného merateľného ukazovateľa výsledku od hodnoty, ktorá mala byť dosiahnutá, ktorý preukázateľne nemá vplyv na výsledok hodnotiaceho a výberového procesu (žiadost' o NFP by bola podporená aj v prípade, že cieľovou hodnotou príslušného merateľného ukazovateľa výsledku by bola reálne dosiahnutá hodnota) a zároveň prijímateľ preukázateľne vyvinul maximálnu snahu o naplnenie zmluvne viazaného ukazovateľa, resp. jeho udržanie v období povinnej udržateľnosti v súlade s podmienkami stanovenými v MP RO č. 8.

Sankčný mechanizmus je uplatňovaný v dvoch základných fázach:

- pri nenaplnení zmluvne viazaných ukazovateľov výsledku na konci realizácie aktivít projektu,
- pri neudržaní výsledku počas celého obdobia udržateľnosti projektu, resp. účinnosti zmluvy o NFP.

Časť b) Postup v prípade nedodržania podmienky čistého nárastu zamestnancov v podniku

Čistým nárastom zamestnancov v podniku sa rozumie navýšenie celkového počtu zamestnancov v podniku vplyvom realizácie intervencií OP KaHR v porovnaní s priemerom za posledných 12 mesiacov predchádzajúcich mesiacu, v ktorom prijímateľ začal práce na projekte v zmysle schválených aktivít projektu.

Čistý nárast zamestnancov v podniku je zisťovaný na základe údajov o registráciách poistencov v Sociálnej poisťovni.

Ak nedôjde k čistému nárastu, ale naopak k poklesu, t.j. výsledok podľa vyššie uvedeného vzorca je:

- 1) nižší ako cieľová hodnota výsledkového merateľného ukazovateľa „Počet novovytvorených pracovných miest“,
- 2) záporný, RO resp. SORO pre OP KaHR je oprávnené vyrubiť primeranú sankciu v zmysle vyššie uvedeného výpočtu.

Výška sankcie za nedodržanie čistého nárastu počtu zamestnancov v podniku môže dosahovať maximálne 20% NFP.

Aplikácia sankcie predstavuje súčin miery poklesu zamestnancov v podniku a NFP s odpočtom povoleného poníženia počtu zamestnancov maximálne o 5% s podmienkou, že táto sankcia môže tvoriť maximálne 20 % vyplateného NFP.

RO, resp. SORO môže výnimočne, pri posudzovaní podmienky dodržania čistého nárastu, prihliadnuť na osobitné okolnosti, ktoré viedli prijímateľa k (dočasnému) zníženiu pracovných miest v podniku o viac ako 5 % (napr. zrušenie prevádzky z dôvodu významného poklesu dodávateľov, alebo odberateľov v regióne) a znížiť sankcie, resp. od nich upustiť. Návrh na prihliadnutie na osobitné okolnosti musí obsahovať podrobné zdôvodnenie vzniknutej situácie, pričom prijímateľovi ani po predložení žiadosti o odpustenie sankcií nevzniká na uvedené žiadny právny nárok.

SPOLOČNÉ USTANOVENIA:

- 1) Sankcia za nedosiahnutie výsledku sa aplikuje v čase finančného ukončenia projektu so stavom k dátumu fyzického ukončenia realizácie projektu, v prípade stanovenej dodatočnej 2 mesačnej lehoty na naplnenie ukazovateľa výsledku sa vyhodnocuje so stavom ku koncu uplynutia tejto lehoty.**
- 2) Sankcia za neudržanie výsledku sa aplikuje počas obdobia 3 / 5-ročnej udržateľnosti projektu (podľa podmienok výzvy), po predložení každej následnej monitorovacej správy v poradí (ak je relevantné), so zohľadnením vôle prijímateľa na akceptáciu dodatočného udržania pracovných miest v zmysle predloženej účinnosti zmluvy o NFP.**
- 3) Sankcia za nedosiahnutie čistého nárastu pracovných miest v podniku sa aplikuje po ukončení stanovenej dodatočnej 2 mesačnej lehoty na naplnenie ukazovateľa výsledku na základe vyhodnotenia čistého nárastu pracovných miest v podniku.**
- 4) V prípade, ak v čase ukončenia fyzickej realizácie projektu je dodržaná buď podmienka vytvorenia výsledku projektu, alebo dodržania čistého nárastu SO/RO následne neoveruje opätovne naplnenie čistého nárastu a výsledku, ale pokladá podmienky za splnené.**
- 5) V prípade, ak bude sankcia za nenaplnenie čistého nárastu vo výsledku projektu vyššia ako sankcia za neudržanie výsledkových pracovných miest v období udržateľnosti projektu, sankcia za neudržanie pracovných miest v období udržateľnosti projektu nebude uplatnená.**
- 6) V prípade, ak bude sankcia za nenaplnenie čistého nárastu vo výsledku projektu nižšia ako sankcia za neudržanie výsledkových pracovných miest v období udržateľnosti projektu, bude po výpočte za neudržanie pracovných miest od tejto sumy odpočítaná suma za nenaplnenie čistého nárastu vo výsledku projektu.**