DOHODA

č. 17/16/050/1

o poskytnutí finančného príspevku
na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie
podľa § 50 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti
a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

uzatvorená
medzi účastníkmi dohody:

(ďalej len „dohoda"),

Úradom práce sociálnych vecí a rodiny Nitra
sídlo: **Štefánikova tr. 88, 949 01 Nitra**
v mene ktorého koná: **Ing. Marek Illéš**
IČO: **30794536**
DIČ: **2021777780**
bankové spojenie: **Štátna pokladnica**
číslo účtu: IBAN **SK0781800000007000530986**
(ďalej len „úrad")

a

zamestnávateľom

právnickou osobou
názov: **Obec Veľký Cetín**
sídlo: **Nová 700/2, 951 05 Veľký Cetín**
zastúpeným štatutárnym zástupcom: **Ing. František Mészáros**
IČO: **00308609**
DIČ: **2021252816**
SK NACE Rev2 (kód/text)
prevažujúcej činnosti: **84.11.0/všeobecná verejná správa**
SK NACE Rev2 (kód/text)
podporovanej činnosti: **82.11.0/kombinované administratívno-kancelárske činnosti**
bankové spojenie: **VÚB, a.s.**
číslo účtu : **SK11 0200 0000 0000 3092 6162**
(ďalej len „zamestnávateľ"), (spolu len „účastníci dohody").

Článok I
Účel a predmet dohody

1) Účelom dohody je úprava práv a povinností účastníkov dohody pri poskytovaní **finančného príspevku** na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (ďalej len „príspevok"), podľa § 50 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý sa poskytuje zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu (ďalej len „ESF") a štátneho rozpočtu Slovenskej republiky (ďalej len „štátny rozpočet") v zmysle:
   a) Operačného programu Ľudské zdroje
   b) Národného projektu: „Podpora zamestnávania UoZ prostredníctvom vybraných aktívnych opatrení na trhu práce", Kód ITMS2014+ : 312031D233.
   c) Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti").

2) Predmetom dohody je poskytovanie finančného príspevku úradom zamestnávateľovi na podporu vytvárania pracovných miest podľa § 50 zákona o službách zamestnanosti v súlade s platnými a účinnými všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky a právnymi aktmi Európskeho spoločenstva.

3) Príspevok poskytnutý na základe tejto dohody pozostáva z príspevku zo štátneho rozpočtu a príspevku ESF. Vzájomný pomer medzi prostriedkami spolufinancovania zo štátneho rozpočtu a prostriedkami ESF je 15 % : 85 %.

Článok II
Práva a povinnosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1) Vytvoriť pracovné miesto pre znevýhodneného UoZ (ďalej len „UoZ") podľa § 8 zákona o službách zamestnanosti v celkovom počte: **1** s miestom výkonu práce: **Nová 700/2, 951 05 Veľký Cetín** .

1.1 Udržať po dobu najmenej **18** mesiacov pracovné miesto/(a) v celkovom počte: **1** . Splnenie podmienky doby udržania, je zamestnávateľ povinný preukázať na osobitnom tlačive (Evidencia obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest, ktorá je prílohou č. 1 dohody) podľa bodu 6) tohto článku, najneskôr do 30 kalendárnych dní od uplynutia **18** mesiacov od vytvorenia pracovných miest.

2) Obsadiť vytvorené pracovné miesto/(a) podľa bodu 1) tejto dohody najneskôr do **30 kalendárnych dní** od účinnosti tejto dohody znevýhodneným(i) UoZ, vedeným/i v evidencii úradu najmenej **tri mesiace**, pred uzatvorením pracovného pomeru dohodnutého na plný pracovný úväzok pre **1** znevýhodneného UoZ na dobu **18** mesiacov a na druh prác, ktoré súvisia s predmetom činnosti zamestnávateľa, s ohľadom na profesijné a kvalifikačné predpoklady zodpovedajúce konkrétnemu pracovnému miestu, podľa charakteristiky miesta v nižšie uvedenej tabuľke:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje
www.employment.gov.sk www.esf.gov.sk

Por. č. PM	Počet PM	Profesia (musí byť totožná s profesiou uvedenou v budúcej pracovnej zmluve)	Kód ISCO 08*	Doba poskytovania príspevku (v kalendárnych mesiacoch)	Doba udržania PM	Predpokladaná mesačná celková cena práce (v €)	Predpokladaná celková cena práce na každom jednotlivom PM (v €) stl. 2 * stl.5 *stl. 7
stl.1	stl. 2	stl.3	stl.4	stl.5	stl.6	stl.7	stl.8
1	1	Všeobecný administratívny pracovník	4110000	12	**18**	937,90	11 254,80
						Predpokladaná celková cena práce spolu (v €)	**11 254,80**

* Podľa vyhlášky ŠÚ SR č. 516/2011 z 13. decembra 2011, ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia zamestnaní

2.1 Informovať sa u prijatého zamestnanca a následne si to overiť na príslušnom úrade, či zamestnanec má podpísanú Kartu účastníka (najneskôr v deň nástupu do pracovného pomeru).

3) Predložiť úradu za každého UoZ prijatého na vytvorené pracovné miesto(a) **najneskôr do 10 kalendárnych dní** od vzniku pracovného pomeru:
   a) kópiu pracovnej zmluvy uzatvorenej v zmysle Zákonníka práce a platový dekrét, resp. iný podobný doklad ak dohodnutá mzda alebo plat nie je súčasťou pracovnej zmluvy,
   b) zamestnávateľom potvrdenú kópiu prihlášky na zdravotné poistenie, sociálne poistenie, starobné dôchodkové sporenie,
   c) podľa potreby i ďalšie doklady, ktoré určí úrad.

4) Dodržiavať štruktúru vytvorených pracovných miest v súlade s bodmi 1) a 2) tohto článku prideľovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť im za vykonanú prácu dohodnutú mzdu vo výplatnom termíne.

5) Vytvorené pracovné miesta obsadzovať len znevýhodnenými UoZ podľa bodu 2) tohto článku.

6) Viesť osobitnú evidenciu obsadzovania a preobsadzovania pracovných miest (príloha č. 1 dohody) vytvorených na základe tejto dohody, vrátane dokladov, ktoré túto evidenciu potvrdzujú.

7) V súlade s článkom III tejto dohody predkladať úradu za obdobie poskytovania príspevku najneskôr do posledného kalendárneho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, v ktorom bola mzda splatná v 2 vyhotoveniach žiadosť o úhradu platby a zároveň 1 originál a 1 kópiu dokladov preukazujúcich vynaložené náklady na úhradu mzdy a úhradu preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie za zamestnancov, na zamestnávanie ktorých sa poskytuje príspevok. Lehota na predloženie žiadosti o úhradu platby sa považuje za splnenú, ak je fyzicky doručená v papierovej forme na úrad najneskôr v posledný deň lehoty uvedenej v tomto bode.

   Za tieto doklady sa považujú najmä: mzdový list alebo výplatná páska, vrátane dokladov o skutočnom vyplatení mzdových prostriedkov; doklady o platbách preddavku poistného na zdravotné, sociálne poistenie a na starobné dôchodkové sporenie – mesačné výkazy preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie, mesačný výkaz preddavku vrátane poistného a príspevkov do Sociálnej poisťovne a výpisy z účtu zamestnávateľa, resp. potvrdenie banky o uskutočnení platby. Zamestnávateľ je povinný predkladať účtovné doklady v rozsahu podľa § 10, ods. 1 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje
www.employment.gov.sk /www.esf.gov.sk

Pri žiadostiach o úhradu platby, ktoré budú obsahovať výdavky realizované v hotovosti z pokladne subjektu (napr. výplata miezd, úhrada odvodov a pod.), zamestnávateľ je povinný predložiť aj tú časť pokladničnej knihy za príslušný mesiac, ktorej sa záznam o platbe týka, resp. kde sa predmetný výdavok nachádza, pričom stav pokladne k danému dňu nesmie byť mínusový. Pre účely posúdenia oprávnenosti príslušných výdavkov nie je potrebné, aby zamestnávateľ predkladal celú pokladničnú knihu za príslušný mesiac, postačí len príslušná strana, kde sa predmetný výdavok nachádza.

8) Oznámiť úradu písomne každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do **30 kalendárnych dní** odo dňa kedy skutočnosť nastala. Pracovnú zmluvu zamestnanca alebo pracovné zmluvy zamestnancov predložiť a každé skončenie pracovného pomeru oznámiť úradu najneskôr **do desiatich kalendárnych dní** odo dňa kedy skutočnosť nastala. Súčasne predložiť kópiu dokladu o skončení pracovného pomeru, zamestnávateľom potvrdenú kópiu odhlášky zo zdravotného poistenia, sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia.

9) V prípade predčasného skončenia pracovného pomeru zamestnanca(ov), na ktorého(ých) pracovné miesto(a) sa poskytuje príspevok podľa tejto dohody preobsadiť v lehote podľa článku V bod 5) tejto dohody iným znevýhodneným UoZ, s dodržaním podmienok podľa bodu 2) tohto článku. Zároveň predložiť za každého nového znevýhodneného uchádzača o zamestnanie prijatého na toto pracovné miesto doklady podľa bodu 3) tohto článku.

10) Z dôvodu, aby nedošlo k duplicite financovania rovnakých výdavkov na toho istého UoZ v tom istom čase, **finančný príspevok nemôže byť poskytnutý zamestnávateľovi** na úhradu tých nákladov, na ktoré mu už bol poskytnutý príspevok z verejných zdrojov, alebo zdrojov EŠIF.

11) Na vyžiadanie úradu preukázať dodržiavanie podmienok tejto dohody, umožniť výkon fyzickej kontroly a poskytovať pri tejto kontrole súčinnosť, a to priebežne po celú dobu platnosti tejto dohody až do 31.12.2028 odo dňa poslednej úhrady oprávnených nákladov.

12) Umožniť povereným zamestnancom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, úradu a ďalším kontrolným orgánom a orgánom auditu nahliadnuť do svojich účtovných výkazov, bankových výpisov a ďalších dokladov a umožniť vykonanie kontroly a auditu priebežne počas trvania záväzkov vyplývajúcich z tejto dohody, a to aj po ukončení ich trvania až do 31.12.2028. V prípade, ak zamestnávateľ neumožní výkon kontroly a auditu vzniká zamestnávateľovi povinnosť vrátiť poskytnuté finančné príspevky v plnej výške.

13) Vytvoriť povereným zamestnancom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, úradu a ďalších kontrolných a audítorských orgánov, vykonávajúcim kontrolu, primerané podmienky na riadne a včasné vykonanie kontroly a poskytnúť im pri jej výkone potrebnú súčinnosť a všetky vyžiadané informácie a listiny, týkajúce sa najmä oprávnenosti vynaložených nákladov.

14) Označiť priestory pracoviska zamestnancov, na ktorých sa poskytuje príspevok v zmysle tejto dohody plagátmi, samolepkami resp. inými predmetmi v rámci publicity ESF, informujúcimi o spolufinancovaní z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu. Uvedené označenie ponechať na pracovisku po dobu trvania tejto dohody.

15) Uchovávať túto dohodu vrátane jej príloh a dodatkov a všetkých dokladov týkajúcich sa poskytnutého finančného príspevku do 31.12.2028 odo dňa poslednej úhrady oprávnených výdavkov.

16) Použiť finančný príspevok len na účel, na ktorý mu bol poskytnutý v súlade s touto dohodou o poskytnutí príspevku. Ak sa v priebehu výkonu následnej finančnej kontroly preukáže, že

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje
www.employment.gov.sk www.esf.gov.sk

zamestnávateľ použil finančný príspevok neoprávnene, je povinný tieto prostriedky vrátiť na účet úradu najneskôr do 30 kalendárnych dní od zistenia tejto skutočnosti. Nedodržanie podmienok tohto bodu sa bude považovať za porušenie finančnej disciplíny v zmysle § 31 ods. 1 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

17) Ak zamestnávateľ vykonáva viacero činností (napr. na základe živnostenského listu), ktoré zahŕňajú aj zakázané činnosti, môže použiť príspevok len na tú oblasť svojej činnosti, ktorá nepatrí medzi zakázané činnosti, **zároveň sa zaväzuje**, že ho nepoužije na iný účel, resp. na inú činnosť ako je uvedená v tejto dohode.

Článok III
Práva a povinnosti úradu

Úrad sa zaväzuje:

1) Poskytnúť zamestnávateľovi príspevok na vytvorené pracovné miesto, po splnení podmienok tejto dohody, vo výške maximálne: **3 376,44** €. Príspevok sa poskytuje mesačne počas **12** kalendárnych mesiacov. Mesačná výška príspevku je **30 %** celkovej ceny práce zamestnanca:

Por. č. PM	Počet PM	kód ISCO 08*	Doba poskytovania príspevku (v kalendárnych mesiacoch)	Doba udržania PM	Predpoklad. mesačná cena práce zamestnanca (v €)	30 % z predpokla-danej CCP zamestnanca (v €)	Max. mesačná výška príspevku* (v €)	Max. mesačná výška príspevku pri pomernom krátení príspevku* (v €)	Maximálny celkový príspevok na jednotlivé PM (v €) stl. 2 * stl.4 * stl.8 (stl. 9)
stl.1	stl. 2	stl. 3	stl. 4	stl. 5	stl. 6	stl.7	stl. 8	stl. 9	stl.10
1	1	4110000	12	18	937,90	281,37	**281,37**	-	3 376,44
						Spolu max. príspevok na celkovú cenu práce (v €)			**3 376,44**

* Pri ustanovenom týždennom pracovnom čase/plnom pracovnom úväzku sa uvedie max. mesačná výška príspevku do stĺpca 8. Ak je dohodnutý rozsah týždenného pracovného času nižší ako rozsah ustanoveného týždenného pracovného času/čiastočný pracovný úväzok, príspevok sa v pomernej časti kráti, uvádza sa max. mesačná výška kráteného príspevku do stĺpca 9.

2) V súlade s bodom 1) tohto článku poskytovať zamestnávateľovi príspevok na jeho účet mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia kompletných dokladov podľa článku II bod 7) tejto dohody. V prípade, ak úrad zistí v predložených dokladoch nezrovnalosti, alebo má opodstatnené pochybnosti o pravosti alebo správnosti predložených dokladov, lehota na vyplatenie finančného príspevku podľa predchádzajúcej vety neplynie, a to až do skončenia kontroly pravosti a správnosti predložených dokladov, alebo do odstránenia zistených nezrovnalostí, resp. do predloženia dokladov tak, ako je to uvedené v článku II bod 7) tejto dohody, ale len v lehote v ňom stanovenej. V prípade, ak zamestnávateľ nepreukáže za sledovaný mesiac skutočne vynaložené náklady v lehote stanovenej v článku II bod 7) tejto dohody, úrad príspevok za toto obdobie **neposkytne**. V prípade dôvodného podozrenia, že konaním zamestnávateľa došlo k nedodržaniu podmienok tejto dohody, a z uvedeného dôvodu prebieha u zamestnávateľa kontrola alebo iné konanie, je úrad oprávnený pozastaviť vyplácanie príspevku až do ukončenia výkonu kontroly alebo iného konania.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje
www.employment.gov.sk /www.esf.gov.sk
Dohoda č. 17/16/050/1

3) Vrátiť zamestnávateľovi originál dokladov predložených podľa článku II bod 7) tejto dohody do **60 kalendárnych dní** odo dňa ich predloženia. Za deň predloženia dokladov sa v tomto prípade považuje deň, keď sa predložená žiadosť o platbu stala kompletnou, resp. deň odstránenia zistených nezrovnalostí v predložených dokladoch.

4) Poskytnúť zamestnávateľovi materiály zabezpečujúce publicitu spolufinancovania poskytnutých príspevkov z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu.

5) Pri používaní verejných prostriedkov zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia v zmysle § 19 ods. 6 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok IV
Oprávnené náklady

1) Za oprávnené náklady môžu byť považované len tie náklady, ktoré vznikli zamestnávateľovi v súvislosti s touto dohodou najskôr v deň jej účinnosti a boli skutočne vynaložené zamestnávateľom a sú riadne odôvodnené a preukázané. V prípade platieb v hotovosti sú náklady oprávnené vtedy, ak stav pokladne pri konkrétnej platbe v deň platby nie je mínusový.

2) Oprávnenými nákladmi na účely tejto dohody sú náklady časti celkovej ceny práce zamestnanca mzda, úhrada preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie (platených zamestnávateľom zo mzdy zamestnanca, najviac vo výške preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom vypočítaných z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrťrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje) prijatého/tých do pracovného pomeru na podporované pracovné miesto/a z evidencie uchádzačov o zamestnanie v zmysle podmienok tejto dohody.

3) Oprávnené náklady musia byť doložené účtovnými dokladmi, ktoré musia byť rozpísané podľa jednotlivých položiek. Musia byť identifikovateľné.

4) Oprávnenými nákladmi sú len tie náklady, ktoré zamestnávateľ vynaložil na vytvorenie pracovného miesta pre zamestnanca z oprávnenej cieľovej skupiny, ktorý pred vstupom do projektu podpísal Kartu účastníka.

5) Dohodnutá výška príspevku sa po celú dobu trvania záväzku nebude meniť(valorizovať).

Článok V
Osobitné podmienky

1) Zamestnávateľ, ktorému sa poskytujú verejné prostriedky, zodpovedá za hospodárenie s nimi a je povinný pri ich používaní zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia v zmysle § 19 ods. 3 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

2) Zamestnávateľ berie na vedomie, že príspevok je prostriedkom vyplateným zo ŠR a ESF. Na účel použitia týchto prostriedkov, kontrolu ich použitia a ich vymáhanie sa vzťahuje režim upravený v osobitných predpisoch najmä § 68 zákona o službách zamestnanosti, zákon č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje
www.employment.gov.sk www.esf.gov.sk

zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 394/2012 Z. z. o obmedzení platieb v hotovosti. **Zamestnávateľ súčasne berie na vedomie, že podpisom tejto dohody sa stáva súčasťou systému finančného riadenia štrukturálnych fondov.**

3) Uzatvorením tejto dohody nevzniká zamestnávateľovi nárok na uhradenie nákladov v prípade, ak v rámci plnenia podmienok dohody nepreukáže okrem oprávnenosti nákladov aj ich nevyhnutnosť, hospodárnosť a efektívnosť.

4) Vo väzbe na článok II bod 1) a 2) tejto dohody sa za deň obsadenia pracovného miesta u zamestnávateľa na účely tejto dohody považuje deň vzniku pracovného pomeru, t. j. deň, ktorý bol s uchádzačom o zamestnanie písomne dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce na uvedenom pracovnom mieste.

5) V prípade uvoľnenia vytvoreného pracovného miesta a jeho následného preobsadzovania iným UoZ, môže toto pracovné miesto zostať neobsadené najviac po dobu 30 kalendárnych dní od jeho uvoľnenia, ak sa s úradom nedohodne inak. Ak takáto skutočnosť nastane v podporovanej dobe, počas doby neobsadenia pracovného miesta sa príspevok na toto miesto neposkytuje. Poskytovanie príspevku na toto miesto sa predlžuje, rovnako ako aj dohodnutá doba udržania pracovného miesta o dobu, počas ktorej toto pracovné miesto nebolo obsadené. Príspevok sa však poskytuje najdlhšie do doby ukončenia aktivít národného projektu v zmysle čl. I bod 1) písm. b) tejto dohody. Ak podporované uvoľnené pracovné miesto nebude preobsadené v lehote podľa prvej vety, nebude už toto miesto ďalej finančne podporované (ani v prípade jeho neskoršieho obsadenia UoZ) počas plynutia podporovanej doby. Ak zamestnávateľ v lehote 30 dní, alebo v lehote dohodnutej medzi ním a úradom miesto nepreobsadí, je povinný vrátiť úradu pomernú časť poskytnutého príspevku za dobu počas ktorej bolo toto pracovné miesto neobsadené do 30 kalendárnych dní od uplynutia lehoty na preobsadenie pracovného miesta. Ak k uvoľneniu miesta dôjde v dobe, po skončení podporovanej doby, je zamestnávateľ povinný postupovať pri jeho preobsadení rovnako. Ak miesto nepreobsadí v lehote 30 dní, alebo v lehote dohodnutej medzi ním a úradom, je povinný vrátiť úradu pomernú časť poskytnutého príspevku za dobu počas ktorej bolo toto pracovné miesto neobsadené do 30 kalendárnych dní od uplynutia lehoty na preobsadenie pracovného miesta.

6) Vytvorené pracovné miesto zamestnávateľ/úrad prednostne obsadí znevýhodneným UoZ vedeným v evidencii UoZ úradu toho územného obvodu, v ktorom sa pracovné miesto vytvorilo. V prípade ak zamestnávateľ/úrad nemôže obsadiť vytvorené pracovné miesto znevýhodneným UoZ vedeným v evidencii UoZ úradu, v ktorého územnom obvode sa vytvorilo pracovné miesto, obsadí ho znevýhodneným UoZ vedeným v evidencii UoZ iného úradu.

7) Vo väzbe na článok II bod 1) tejto dohody sa za vytvorenie pracovného miesta u zamestnávateľa považuje zvýšenie počtu pracovných miest, ktoré predstavuje v priemere za 12 kalendárnych mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím celkový nárast počtu jeho zamestnancov. Ak nedošlo k zvýšeniu počtu pracovných miest podľa predchádzajúcej vety, zamestnávateľ je povinný preukázať, že k tomuto zvýšeniu nedošlo v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti (§ 63 ods. 1 pís. b) zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonníka práce v znení neskorších predpisov). Splnenie tejto podmienky je zamestnávateľ povinný preukázať údajmi uvedenými v prílohe č. 2, ktorá je prílohou tejto dohody, najneskôr do 30 kalendárnych dní po uplynutí 12 mesiacov od vytvorenia pracovných miest.

8) Ak zamestnávateľ v priebehu 12 kalendárnych mesiacov od vytvorenia pracovných miest zrušil akékoľvek pracovné miesto **pre nadbytočnosť** podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. – Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (preukazuje to prílohou č. 2) je **povinný vrátiť úradu celý poskytnutý príspevok**, a to najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje
www.employment.gov.sk /www.esf.gov.sk
Dohoda č. 17/16/050/1

9) Ak zamestnávateľ nesplní podmienku doby povinného udržania vytvoreného pracovného miesta, resp. obsadenia vytvoreného pracovného miesta, na ktoré bol poskytnutý príspevok, je povinný vrátiť úradu pomernú časť poskytnutého príspevku za dobu počas ktorej nebolo toto pracovné miesto obsadené, resp. nebolo udržané a to najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa neobsadenia, resp. neudržania PM.

10) Zamestnávateľ nemôže dočasne prideliť zamestnanca, z pracovného miesta, na ktoré sa mu v zmysle tejto dohody poskytuje príspevok, na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi v zmysle § 58 Zákonníka práce. Ak tak z prevádzkových alebo iných dôvodov urobí, je povinný bez vyzvania vrátiť úradu finančné prostriedky, poskytnuté na zamestnávanie tohto zamestnanca, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa dočasného pridelenia.

11) V prípade, ak vytvorené pracovné miesto, na ktoré sa poskytuje zamestnávateľovi príspevok, je dočasne voľné napr. z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti, materskej alebo rodičovskej dovolenky, pracovné miesto sa považuje za **obsadené**. Zamestnávateľ môže dočasne uvoľnené pracovné miesto obsadiť iným dlhodobo evidovaným UoZ z evidencie UoZ úradu, pri dodržaní podmienok stanovených dohodou a v takom prípade zamestnávateľ s novoprijatým zamestnancom uzatvorí pracovnú zmluvu na dobu určitú počas zastupovania, pri dodržaní podmienok stanovených dohodou.

12) Závažné porušenie podmienok tejto dohody je považované za porušenie finančnej disciplíny podľa zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok VI
Skončenie dohody

1) Túto dohodu je možné skončiť na základe vzájomnej písomnej dohody účastníkov tejto dohody.

2) Účastníci dohody sa dojednávajú, že oprávnene poskytnuté a čerpané plnenia podľa tejto dohody poskytnuté zamestnávateľovi do dňa nadobudnutia účinnosti skončenia tejto dohody zostávajú nedotknuté.

3) Každý účastník tejto dohody je oprávnený písomne dohodu vypovedať. Výpovedná doba je jednomesačná a začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. Vypovedaním dohody zo strany zamestnávateľa, vzniká mu povinnosť vrátiť na účet úradu všetky poskytnuté finančné prostriedky do 30 dní odo dňa podania výpovede na poštovú prepravu alebo osobného podania na úrade.

4) Každý z účastníkov dohody je oprávnený odstúpiť od dohody pri závažnom porušení podmienok tejto dohody. Pre platnosť odstúpenia sa vyžaduje písomné oznámenie odstúpení doručené druhému účastníkovi tejto dohody. Odstúpenie je účinné dňom doručenia oznámenia o odstúpení druhému účastníkovi tejto dohody. Odstúpením od dohody sa táto ruší od začiatku a zamestnávateľ je povinný vrátiť úradu poskytnuté finančné prostriedky do 30 dní od nadobudnutia účinnosti odstúpenia na účet úradu.

5) Za závažné porušenie podmienok tejto dohody sa považuje na strane zamestnávateľa porušenie niektorej z povinností ustanovených v článku II v bodoch 1), 1.1, 2), 3), 4), 5), 9), 10), 11) a 17), v článku V v bodoch 5) 9) a 12) a na strane úradu porušenie povinností podľa článku III v bode 2) a 3). Za závažné porušenie podmienok tejto dohody sa považuje aj porušenie zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

6) Odstúpenie od dohody sa nedotýka nároku na náhradu škody vzniknutej jej porušením.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje
www.employment.gov.sk www.esf.gov.sk
Dohoda č. 17/16/050/1

Článok VII
Všeobecné a záverečné ustanovenia

1) Zmeny v tejto dohode možno vykonať len písomným dodatkom k tejto dohode podpísaným oboma účastníkmi dohody, na základe písomného návrhu jednej zo strán tejto dohody.
2) V každom písomnom styku sú zmluvné strany povinné uvádzať číslo tejto dohody.
3) Právne vzťahy výslovne neupravené touto dohodou sa riadia ustanoveniami Občianskeho zákonníka a ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi platnými v Slovenskej republike ako aj platnými právnymi predpismi Európskej únie, ktoré majú vzťah k záväzkom účastníkov dohody.
4) Prechod práv a povinností účastníkov tejto dohody na tretie osoby nie je možný.
5) Zamestnávateľ súhlasí so zverejnením údajov vyplývajúcich z dohody v rozsahu: názov, sídlo, počet vytvorených pracovných miest, výška finančného príspevku.
6) Ak sa niektoré ustanovenie tejto dohody stane neplatným v dôsledku jeho rozporu s právnymi predpismi SR a ES, nespôsobí to neplatnosť celej dohody. Účastníci sa v takom prípade zaväzujú bezodkladne na základe vzájomnej dohody nahradiť neplatné ustanovenie novým platným ustanovením v dodatku k dohode tak, aby zostal zachovaný účel a obsah sledovaný touto dohodou.
7) Táto dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma účastníkmi dohody a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia úradom.
8) Účinnosť dohody skončí splnením záväzkov účastníkov dohody, alebo spôsobom uvedeným v článku VI v bodoch 1) a 3) tejto dohody, pokiaľ nedôjde k odstúpeniu od dohody podľa článku VI bodu 4) tejto dohody.
9) Táto dohoda je vyhotovená v troch rovnopisoch, z ktorých úrad dostane dva rovnopisy a zamestnávateľ dostane jeden rovnopis.
10) Účastníci dohody vyhlasujú, že sú oprávnení túto dohodu podpísať, že si ju riadne a dôsledne prečítali a súhlasia s jej obsahom, neuzavreli ju v tiesni ani za zvlášť nevýhodných podmienok a na znak súhlasu s jej obsahom ju vlastnoručne podpisujú.

V NITRE dňa 23. 01. 2017

za zamestnávateľa

[redacted]

Ing. František Mészáros
starosta obce
Veľký Cetín

V NITRE dňa 23. 01. 2017

za úrad

[redacted]

Ing. Marek Illéš
riaditeľ
Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Nitra

Príloha č. 1: Evidencia obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest
Príloha č. 2: Preukazovanie nárastu/úbytku pracovných miest
Príloha č. 3: Žiadosť o úhradu platby + Čestné vyhlásenie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje
www.employment.gov.sk /www.esf.gov.sk
Dohoda č. 17/16/050/1