



* S K - M P S V R - 0 6 2 2 5 3 3 0 *

EURÓPSKA ÚNIA ● OPERAČNÝ PROGRAM
Európsky sociálny fond ● ● LUDSKÉ ZDROJE
Európsky fond regionálneho rozvoja

Kód ITMS 2014+312031A127

DOHODA

č. 16/12/054/117 - CzKN

o poskytnutí finančných príspevkov na podporu vytvárania pracovných miest v rámci národného projektu „Cesta z kruhu nezamestnanosti” podľa S 54 ods. 1 písm. a) zákona

č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov znení neskorších predpisov pre subjekty nevykonávajúce hospodársku činnosť

uzatvorená v súlade s 269 ods. 2 Obchodného zákonníka č. 513/1991 Zb. v znení neskorších predpisov medzi účastníkmi dohody:

(ďalej len „dohoda”),

Uradow práce sociálnych vecí a rodiny Prievidza

sídlo: Šumperská 1, 971 01 Prievidza
zastúpeným riaditeľom: Ing. Radko Gavliak
IČO: 30 794 536
DIČ: 2021777780
bankové spojenie: Štátna pokladnica Bratislava
číslo účtu: SK75 8180 0000 0070 0053 0441

(ďalej len „úrad”)

a

zamestnávateľom právnickou
osobou

názov: Obec Nitrianske Sučany
sídlo/prevádzka: 972 21 Nitrianske Sučany 242
zastúpeným štatutárnym zástupcom: PhDr. Pavol Caňo
IČO: oo 318 353
DIČ: 2021211764
SK NACE Rev2 (kód/text): 8411/Všeobecná verejná správa
bankové spojenie: Prima banka Slovensko, a.s.
IBAN: SK16 5600 0000 0090 0034 2001

(ďalej len „zamestnávateľ”)

(spolu len „účastníci dohody”).

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

Preambula

Úrad a zamestnávateľ sa dohodli na tomto znení dohody o poskytnutí finančných príspevkov (ďalej len „dohoda“), na vytvorenie pracovných miest pre uchádzačov o zamestnanie. Dohoda sa uzatvára na základe zverejneného Oznámenia o možnosti predkladania žiadostí o poskytnutie finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných občanov v rámci národného projektu „Cesta z kruhu nezamestnanosti“ (ďalej len „oznámenie“) podľa 54 ods. 1 písm. a) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok I.

Učel a predmet dohody

1. Účelom dohody je úprava práv a povinností účastníkov dohody pri poskytovaní finančných príspevkov na podporu vytvárania pracovných miest pre dlhodobo evidovaných občanov (ďalej len „finančný príspevok“), v rámci národného projektu „Cesta z kruhu nezamestnanosti“ podľa 54 ods. 1 písm. a) 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 „ŠR“) v zmysle:
 - a) Operačného programu Ľudské zdroje Prioritná os 3 Zamestnanosť
 - b) Národného projektu „Cesta z kruhu nezamestnanosti“ Kód ITMS 2014+: 312031A127
 - c) Oznámenia č. 2/20166 54/ CzKN
 - d) 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 finančných príspevkov úradom zamestnávateľovi na podporu vytvárania pracovných miest v rámci národného projektu „Cesta z kruhu nezamestnanosti“ podľa 54 ods. 1 písm. a) zákona o službách zamestnanosti v súlade s platnými a účinnými všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky a právnymi aktmi Európskeho spoločenstva.
3. Finančné príspevky poskytnuté na základe tejto dohody pozostávajú z príspevku zo ŠR a príspevku ESF. Vzájomný pomer medzi prostriedkami spolufinancovania je: 85 % z Európskeho sociálneho fondu a 15 % zo ŠR.

Článok 11.

Práva a povinnosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Vytvoriť pracovné miesto(a) pre znevýhodneného(ých) uchádzača(ov) o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. c) zákona o službách zamestnanosti (ďalej len „dlhodobo evidovaný UoZ“), v celkovom počte: 2 (ak sa s úradom písomne nedohodne inak).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.employment.gov.sk/www.es_ľgov.sk

- 1.1 Udržať po dobu najmenej 15 mesiacov pracovné miesto(a) v celkovom počte: 2 (ak sa s úradom písomne nedohodne inak). Splnenie podmienky doby udržania, je zamestnávateľ povinný preukázať na osobitnom tlačive (evidencia obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest, ktoré je povinnou prílohou č. 6 podľa bodu 6 tohto článku, najneskôr do 30 kalendárnych dní od uplynutia 15 mesiacov od vytvorenia pracovných miest.
2. Obsadiť pracovné miesto(a) po odsúhlasení úradom vytvorené podľa bodu 1, najneskôr do 30 kalendárnych dní od nadobudnutia účinnosti tejto dohody (ak sa s úradom písomne nedohodne inak), uzatvorením pracovného pomeru dohodnutého na plný pracovný úväzok, na dobu minimálne 15 mesiacov resp. na neurčitý čas s podmienkou zamestnávania po dobu minimálne 15 mesiacov z toho:

0 dlhodobo evidovaný UoZ evidovaný v evidencii UoZ menej ako 24 mesiacov, t. z. 12 - 24 mesiacov,

2 dlhodobo evidovaný UoZ evidovaný v evidencii UoZ viac ako 24 mesiacov

na druh prác, ktoré súvisia s predmetom činnosti zamestnávateľa, s ohľadom na profesijné a kvalifikačné predpoklady zodpovedajúce konkrétnemu pracovnému miestu, v štruktúre podľa tabuľky:

Počet pracovných miest	Profesia (musí byť totožná s profesiou uvedenou v budúcej pracovnej zmluve)	Kód Ľsco -	Predpokladaný dátum vzniku pracovného pomeru (vytvorenia PM)	Pracovný pomer bude dohodnutý na dobu (uviesť počet mesiacov)	Predpokladaná mesačná celková cena práce prijatého zamestnanca (v €) /doba poskytovania príspevku (v mesiacoch)		Predpokladaná výška finančného príspevku na pracovného tútora (v €)/ doba poskytovania príspevku (v mesiacoch)		Predpokladané náklady na každom jednotlivom PM stl. 6*stl.7
					stl.6	stl.7	stl.8	stl.9	
stl.1	stl.2	stl.3	stl.4	stl.5	stl.6	stl.7	stl.8	stl.9	stl.10
2	Pomocný robotník	9613001	01.09.2016	15	546,54	15			8198,10
						Predpokladané náklady			16396,20

- 2.1 V prípade, ak sa zamestnávateľovi nepodarí obsadiť/preobsadiť pracovné miesto(a) v stanovenej lehote, môže požiadať úrad o predĺženie lehoty obsadenia/preobsadenia. V takom prípade je v čase plynutia stanovenej lehoty povinný písomne požiadať úrad o jej predĺženie.

- 2.2 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 najneskôr do 10 kalendárnych dní od vzniku pracovného pomeru:

- a) kópiu pracovnej zmluvy uzatvorenej v zmysle zákona č. 311/2001 Zákonníka práce v platnom znení (ďalej len „Zákonník práce“), v ktorej je povinný na prvej strane uviesť, že UoZ je prijatý na pracovné miesto vytvorené v zmysle národného projektu „Cesta z kruhu nezamestnanosti“ a platový dekrét, resp. iný podobný doklad, ak dohodnutá mzda alebo plat nie je súčasťou pracovnej zmluvy.
- b) zamestnávateľom potvrdenú kópiu prihlášky na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, sociálne poistenie, verejné starobné dôchodkové sporenie,
- c) evidenciu obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest (príloha č. 6),

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.employment.gov.sk/www.es_Ľgov.sk

- d) podľa potreby i ďalšie doklady, ktoré určí úrad.
4. Dodržiavať štruktúru vytvorených pracovných miest v súlade s bodmi 1 a 2 tohto článku, pridelovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť im za vykonanú prácu dohodnutú mzdu v súlade s predloženou žiadosťou o poskytnutie finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest v dohodnutom výplatnom termíne; zamestnávateľ nie je oprávnený znížiť dohodnutú mzdu do skončenia trvania záväzku (ak sa s úradom písomne nedohodne inak).
 5. Vytvorené pracovné miesta obsadzovať len UoZ podľa bodu 2 tohto článku.
 6. Viest' osobitnú evidenciu obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest vytvorených na základe tejto dohody, vrátane dokladov, ktoré túto evidenciu potvrdzujú.
 7. V súlade s článkom III. tejto dohody predkladať úradu mesačne počas doby poskytovania finančného príspevku (najviac 15), 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 povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie za zamestnancov, na zamestnávanie ktorých sa poskytuje finančný príspevok. Za tieto doklady sa považujú najmä: mzdový list alebo výplatná páska, vrátane dokladov o skutočnom vyplatení mzdových prostriedkov; doklady o platbách preddavku poistného na povinné verejné zdravotné, sociálne poistenie a na starobné dôchodkové sporenie — mesačné výkazy preddavkov na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, mesačný výkaz preddavku vrátane poistného a príspevkov do Sociálnej poisťovne a výpisy zúčtu zamestnávateľa, resp. potvrdenie banky o uskutočnení platby a v prípade platby realizovanej v hotovosti aj tú časť pokladničnej knihy účtovnej jednotky za príslušný mesiac, ktorej sa záznam o platbe týka, resp. kde sa predmetný výdavok nachádza. Zároveň predkladať zaúčtovanie výdavkov s vyznačením príslušných zaúčtovaných položiek.
 8. Oznámiť úradu písomne každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa kedy skutočnosť nastala, vrátane oznámenia každého skončenia pracovného pomeru zamestnanca(ov), na ktorého(ých) sa poskytujú finančné príspevky na základe tejto dohody. Súčasne predložiť kópiu dokladu o skončení pracovného pomeru, potvrdenú kópiu odhlášky zo zdravotného poistenia, sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia.

9. Oznámiť úradu po 1 mesiaci odo dňa skončenia povinnej doby udržania pracovného miesta (15 mesiacov), najneskôr do 10 kalendárnych dní po uplynutí tohto 1 mesiaca, trvanie pracovného/ých pomeru/ov, resp. skončenie pracovného/ých pomeru/ov. V oboch prípadoch aj v prípade skončenia alebo trvania pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný predložiť osobitné tlačivo (evidencia obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest, ktoré je povinnou prílohou č. 6) a v prípade skončenia pracovného pomeru aj kópiu dokladu o skončení pracovného pomeru. Ak skončenie pracovného pomeru nastane počas tohto mesiaca, zamestnávateľ má povinnosť preukázať túto skutočnosť v zmysle tohto článku, najneskôr do 10 kalendárnych dní odo dňa skončenia pracovného pomeru.
10. V prípade predčasného skončenia pracovného pomeru zamestnanca(ov), na ktorého(ých) pracovné miesto(a) sa poskytujú finančné príspevky podľa tejto dohody preobsadiť v lehote podľa článku V bod 5 tejto dohody iným dlhodobým UoZ, s dodržaním podmienok podľa bodu 2 tohto článku. Zároveň predložiť za každého nového UoZ prijatého na toto pracovné miesto doklady podľa bodu 3 tohto článku.
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, ato aj po ukončení platnosti tejto dohody až do 31.12.2028.
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, ato 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 auditorských 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 poskytujú finančné príspevky v zmysle tejto dohody plagátmi, samolepkami, resp. inými predmetmi informujúcimi o tom, že aktivity, ktoré sa realizujú v rámci projektu sa uskutočňujú vďaka pomoci EÚ, konkrétne vďaka prostriedkom poskytnutým z Európskeho sociálneho fondu. Uvedené označenie ponechať na pracovisku po dobu trvania tejto dohody.
15. Uchovávať túto dohodu, vrátane jej príloh, dodatkov a všetkých dokladov týkajúcich sa poskytnutého finančného príspevku až do 31.12.2028.
16. Dodržiavať zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

realizuje vďaka podpore z Európskeho
rámci Operačného programu Ľudské zdroje.
www.employment.gov.sk/www.esL.gov.sk

Článok 111. Práva a povinnosti úradu

Urad sa zaväzuje:

1. Poskytnúť zamestnávateľovi finančné príspevky na vytvorené pracovného miesto(a), po splnení podmienok tejto dohody, na úhradu časti CCP zamestnanca, ktorý bol prijatý do pracovného pomeru nasledovne:

Finančný príspevok na úhradu časti celkovej ceny práce

- finančný príspevok na úhradu časti CCP zamestnanca, ktorý bol prijatý do pracovného pomeru a ktorý bol pred jeho vstupom vedený v evidencii UoZ úradu najmenej 12 — 24 mesiacov, vo výške najviac 80 % z CCP zamestnanca, najviac však vo výške 80 % z minimálnej celkovej ceny práce (ďalej len „MCCP“), t. j. na rok 2016 maximálne 438,04 € pri plnom pracovnom úväzku počas najviac 12 mesiacov, alebo
- finančný príspevok na úhradu časti CCP zamestnanca, ktorý bol prijatý do pracovného pomeru a ktorý bol pred jeho vstupom vedený v evidencii UoZ úradu viac ako 24 mesiacov, vo výške najviac 95 % z CCP zamestnanca, najviac však vo výške 95 % z MCCP, t. j. na rok 2016 maximálne 520,17 € pri plnom pracovnom úväzku počas najviac 15 mesiacov

Ak je pracovný pomer dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času, výška finančných príspevkov sa pomerne kráti.

Počet pracovných miest	kód Ľsco -	Doba trvania pracovného pomeru (v mesiacoch)	Celková mesačná cena práce prijatého zamestnanca (v €) /doba poskytovania príspevku (v mesiacoch)		95 % CCP prijatého zamestnanca	Max. mesačná výška príspevku na CCP	Max. mesačná výška finančného príspevku na pracovného tútora (v €)/ doba poskytovania príspevku (v mesiacoch)		Celkový príspevok na jednotlivé stl. 5*stl.7 + stl. 8*stl.9
			Stl.4	stl.5			stl.8	stl.9	
stl.1	stl.2	stl.3	Stl.4	stl.5	stl.6	stl.7	stl.8	stl.9	stl.10
2	9613001	15	546 54	15	519 1	520,17	0		7802,55
						Spolu max. príspevok (v €)			15605,10

2. V súlade s bodom 1 tohto článku poskytovať zamestnávateľovi finančné príspevky 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

realizuje vďaka podpore z Európskeho
rámci Operačného programu Ľudské zdroje.
www.employment.gov.sk/www.esĽgov.sk

Tento projekt sa

sociálneho fondu

v

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 finančný 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 finančného príspevku až do ukončenia výkonu kontroly alebo iného konania.

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. Realizovať úhrady finančných príspevkov podľa tejto dohody najdlhšie do 30.10.2018.
5. Pri používaní verejných prostriedkov zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia v zmysle S 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.
6. Poskytnúť zamestnávateľovi materiály zabezpečujúce informovanosť o tom, že aktivity, ktoré sa realizujú v rámci projektu sa uskutočňujú vďaka pomoci EÚ, konkrétne vďaka prostriedkom poskytnutým z Európskeho sociálneho fondu.

Článok IV. Oprávnené náklady

1. Za oprávnené náklady sa považujú 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 výdavky oprávnené vtedy, ak stav pokladne pri konkrétnej platbe v deň platby nie je mínusový.
2. Oprávnenými nákladmi sú len tie náklady, ktoré zamestnávateľ vynaložil na vytvorenie pracovného miesta pre zamestnanca(ov) z oprávnenej cieľovej skupiny, ktorý(i) pred vstupom do projektu podpísal(i) Kartu účastníka.
3. Výdavky v súvislosti s finančnými príspevkami sú oprávnené len v tom prípade, ak splňajú podmienky hospodárnosti, efektívnosti, účelnosti a zodpovedajú potrebám národného projektu.
4. Oprávneným nákladmi na účely tejto dohody sú:
náklady na celkovú cenu práce prijatého(tých) zamestnanca(ov) do pracovného pomeru podľa tejto dohody, evidovaného (ých) v evidencii UoZ menej ako 24 mesiacov vrátane (12-24 mesiacov), najviac vo výške najviac 80 % z CCP prijatého zamestnanca, najviac však vo výške 80 % z MCCP, t. j. na rok 2016 maximálne 438,04 € pri plnom pracovnom úväzku počas najviac 12 mesiacov, na jedno dohodnuté pracovné miesto.
Po uplynutí podpornej doby je zamestnávateľ povinný podporené pracovné miesto udržať po dobu minimálne 3 mesiace.

realizuje vďaka podpore z Európskeho
rámci Operačného programu Ľudské zdroje.
www.employment.gov.sk/www.es_f.gov.sk

Tento projekt sa

sociálneho fondu

v

_ náklady na celkovú cenu práce prijatého(tých) zamestnanca(ov) do pracovného pomeru podľa tejto dohody, evidovaného(ých) v evidencii UoZ viac ako 24 mesiacov, najviac vo výške najviac 95 % z CCP prijatého zamestnanca, najviac však vo výške 95 % z MCCP, t. j. na rok 2016 maximálne 520,17 € pri plnom pracovnom úväzku počas najviac 15 mesiacov, na jedno dohodnuté pracovné miesto.

Po uplynutí podpornej doby nie je zamestnávateľ povinný podporené pracovné miesto udržať.

Ak je pracovný pomer dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času, výška finančných príspevkov sa pomerne kráti.

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

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 finančný príspevok je prostriedkom vyplateným zo štátneho rozpočtu SR a EÚ . 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, zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o 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 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 dlhodobou evidovaným UoZ písomne dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce na uvedenom pracovnom mieste a tento deň je zároveň aj dňom vytvorenia pracovného miesta zamestnávateľom.
5. V prípade uvoľnenia vytvoreného pracovného miesta, na ktoré sa poskytujú finančné príspevky, je zamestnávateľ povinný preobsadiť pracovné miesto iným dlhodobou evidovaným UoZ z oprávnenej cieľovej skupiny podľa čl. II. bodu 2 v lehote do 30 kalendárnych dní (ak sa s úradom písomne nedohodne inak) od jeho uvoľnenia. Počas doby neobsadenia pracovného miesta sa finančné príspevky na uvoľnené pracovné miesto neposkytujú. Poskytovanie finančných príspevkov na toto miesto sa predlžuje, ak doba neobsadenia pracovného miesta trvá minimálne celý kalendárny mesiac.

realizuje vďaka podpore z Európskeho
rámci Operačného programu Ľudské zdroje.
www.employment.gov.sk/www.estgov.sk

Tento projekt sa

sociálneho fondu

v

Dohodnutá doba udržania pracovného miesta sa predlžuje o dobu, počas ktorej toto pracovné miesto nebolo obsadené.

Ak podporované uvoľnené pracovné miesto nebude preobsadené podľa prvej vety, nebude už toto miesto ďalej finančne podporované, ani v prípade jeho neskoršieho obsadenia znevýhodneným UoZ. Ak zamestnávateľ v lehote do 30 kalendárnych dní (ak sa s úradom nedohodne písomne inak) miesto nepreobsadí, je povinný vrátiť úradu pomernú časť poskytnutého príspevku zodpovedajúcu obdobiu, počas ktorého neudržal toto pracovné miesto.

6. V prípade, ak pracovný tútor vykoná pracovný tútoring prijatému zamestnancovi na vytvorenom pracovnom mieste nie počas celého mesiaca, z dôvodu, že pracovné miesto sa stane dočasne voľným, napr. z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti, materskej alebo rodičovskej dovolenky, finančný príspevok na pracovný tútoring sa počas tohto mesiaca poskytne v dohodnutej výške, nekráti sa.
7. V prípade, ak vytvorené pracovné miesto, na ktoré sa poskytujú zamestnávateľovi finančné príspevky 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 dlhodobým UoZ z evidencie UoZ úradu podľa čl. II. bod 2, pri dodržaní podmienok stanovených dohodou. V takom prípade zamestnávateľ s novoprijatým zamestnancom uzatvorí pracovnú zmluvu na dobu určitú počas zastupovania, pri dodržaní podmienok stanovených dohodou.
8. 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 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 (S 63 ods. 1 písm. 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. 8, ktorá je povinnou prílohou tejto dohody, najneskôr do 30 kalendárnych dní po uplynutí 12 mesiacov od vytvorenia pracovných miest.
9. Ak zamestnávateľ nesplní podmienku doby povinného udržania pracovného miesta, na ktoré bol/i poskytnutý/é finančný/é príspevok/ky, je povinný vrátiť úradu pomernú časť poskytnutého príspevku zodpovedajúcu obdobiu, počas ktorého neudržal toto pracovné miesto, do 30 kalendárnych dní odo dňa zrušenia pracovného miesta _skončenia pracovného pomeru s UoZ (ak sa s úradom písomne nedohodne inak).
10. Za vytvorenie pracovného miesta zamestnávateľom sa považuje zvýšenie počtu pracovných miest, ktoré predstavuje v priemere za 12 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 (S 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce). Splnenie tejto podmienky je zamestnávateľ povinný preukázať údajmi uvedenými v prílohe č. 7, ktorá je povinnou prílohou tejto dohody, najneskôr do 30 kalendárnych dní po uplynutí 12 mesiacov od vytvorenia pracovných miest.

realizuje vďaka podpore z Európskeho
rámci Operačného programu Ľudské zdroje.
www.employment.gov.sk/www.esf.gov.sk

Tento projekt sa
v

sociálneho fondu

11. Ak zamestnávateľ v priebehu 12 mesiacov od vytvorenia pracovných miest zrušil akékoľvek pracovné miesto pre nadbytočnosť podľa 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (príloha č. 7) je povinný vrátiť úradu poskytnutý finančný príspevok za počet zrušených pracovných miest, vo výške najnižšieho poskytnutého finančného príspevku, a to najneskôr do 30 kalendárnych dní od zrušenia pracovného miesta z dôvodu nadbytočnosti.
12. Zamestnávateľ nemôže dočasne prideliť zamestnanca z pracovného miesta, na ktoré sa mu v zmysle tejto dohody poskytuje finančný 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.
13. 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.
14. Ak sa pri výkone finančnej kontroly na mieste zistí porušenie finančnej disciplíny, oznámi úrad porušenie finančnej disciplíny Uradu vládneho auditu, ktorý je oprávnený ukladať a vymáhať odvod, penále a pokutu za porušenie finančnej disciplíny. Ak príjemca príspevku odvedie finančné prostriedky vo výške porušenia finančnej disciplíny odo dňa skončenia kontroly, správne konanie sa nezačne.

Článok VI. Skončenie dohody

1. Túto dohodu je možné skončiť na základe vzájomnej písomnej dohody účastníkov tejto dohody.
2. 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 kalendárnych dní odo dňa podania výpovede na poštovú prepravu alebo osobného podania na úrade.
3. Každý z účastníkov dohody je oprávnený odstúpiť od dohody v prípade jej závažného porušenia. Pre platnosť odstúpenia sa vyžaduje písomné oznámenie o odstúpení doručené druhému účastníkovi tejto dohody. Odstúpenie je účinné dňom doručenia oznámenia o odstúpení druhému účastníkovi tejto dohody. Odstúpením od dohody je zamestnávateľ povinný vrátiť úradu pomerne poskytnuté finančné prostriedky do 30 kalendárnych dní od nadobudnutia účinnosti odstúpenia na účet úradu.
4. Za závažné porušenie podmienok tejto dohody sa považuje na strane zamestnávateľa porušenie povinností ustanovených v článku II. v bodoch 1, 1.1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, v článku V. bod 12 a na strane úradu porušenie povinností podľa článku III. v bode 2, 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.
5. Odstúpenie od dohody sa netýka nároku na náhradu škody vzniknutej jej porušením.

sa realizuje vďaka podpore z Európskeho
rámci Operačného programu Ľudské
zdroje.

www.employment.gov.sk/www.esfgov.sk

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 príslušnými právnymi predpismi platnými v SR, ktoré majú vzťah k záväzkom účastníkov tejto dohody.
4. Zmluvné strany uzatvárajú týmto dohodu podľa 269 ods. 2 Obchodného zákonníka, v zmysle ktorej sa ich záväzkovo právne vzťahy spravujú a budú spravovať ustanoveniami Obchodného zákonníka.
5. Prechod a prevod práv a povinností účastníkov tejto dohody na tretie osoby nie je možný.
6. Zamestnávateľ súhlasí so zverejnením údajov vyplývajúcich z tejto dohody v rozsahu: názov, sídlo, miesto prevádzky, počet vytvorených pracovných miest, výška finančného príspevku.
7. Ak sa niektoré ustanovenie tejto dohody stane neplatným v dôsledku jeho rozporu s právnymi predpismi SR, nespôsobí to neplatnosť celej dohody. Účastníci sa v takom prípade zaväzujú bezodkladne vzájomným rokovaním nahradiť neplatné ustanovenie novým platným ustanovením tak, aby zostal zachovaný účel a obsah sledovaný touto dohodou.
8. Táto dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma účastníkmi dohody a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.
9. Účinnosť dohody skončí splnením záväzkov účastníkov dohody, alebo spôsobom uvedeným v článku VI. v bodoch 1 a 2 tejto dohody, pokiaľ nedôjde k odstúpeniu od dohody podľa článku VI. bodu 3 tejto dohody.
10. Táto dohoda je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z ktorých úrad dostane jeden rovnopis a zamestnávateľ dostane jeden rovnopis. 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.

30 AUG 2016

V Prievidzi dňa 25. 8. 2016 Za zamestnávateľa: Za úrad:

Tento projekt

v

sociálneho fondu

.....

Ph^S 1) ak štatutárny zástupca zamestnavateľa riaditeľ _____
SVaR Prievidza sa realizuje vďaka podpore z Európskeho rámca operačného programu
Ľudské zdroje. www.employment.gov.sk/www.f.gov.sk