

# **D O H O D A**

č. 5/§50-PS/2015

**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 Žilina**

sídlo: **Hurbanova 16, 010 01 Žilina**  
zastúpeným: **Ing. Vladimír Gavlák - poverený riadením**  
IČO: **30 794 536**  
DIČ: **20 2177 7780**  
bankové spojenie:  
IBAN:  
(ďalej len „úrad“)

**a**

**zamestnávateľom**

právnickou osobou  
názov/meno: **ENERGOTEAM, s.r.o.**  
sídlo/prevádzka **Pavla Mudroňa 5, 010 01 Žilina,**  
zastúpeným štatutárnym zástupcom: **Eva Šutarová**  
IČO: **36 401 960**  
DIČ: **20 2010 6627**  
SK NACE Rev2 (kód/text)  
prevažujúcej činnosti: **C 33.20.0/Inštalácia priemyselných strojov a  
prísprojev**  
bankové spojenie:  
IBAN:  
zapísaný v Obchodnom registri vedenom v Žiline pod číslom: 13218/L  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

**(spolu len „účastníci dohody“).**

## Preambula

V zmysle ustanovení zákona č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vykonáva štátnu správu v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti, pričom má spôsobilosť na uzatváranie dohôd v zmysle osobitných predpisov.

Úrad a zamestnávateľ sa dohodli na tomto znení dohody o poskytnutí príspevku na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie. Dohoda sa uzatvára na základe zákona o službách zamestnanosti podľa § 50 ods. 8 písm. a) až m).

## 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 štátneho rozpočtu Slovenskej republiky (ďalej len „štátny rozpočet“) v zmysle :
  - a) Schémy pomoci de minimis na podporu zamestnanosti „Schéma DM – 16/2014“ , v platnom znení.
  - b) Právnym základom pre poskytovanie pomoci de minimis je nariadenie Komisie (ES) č. 1407/2013 z 18. decembra 2013 o uplatňovaní článkov 107 a 108 zmluvy de minimis a § 3 zákona č. 231/1999 Z. z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov.
  - c) Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej aj „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.

## Článok II.

### Práva a povinnosti zamestnávateľa

**Zamestnávateľ sa zaväzuje:**

- 1) **Vytvoriť pracovné miesto(a)** pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (ďalej aj „UoZ“) podľa § 8 zákona o službách zamestnanosti v celkovom počte: **2** pracovné miesto/a, v mieste prevádzky alebo organizačnej jednotky: **Pavla Mudroňa 5, 010 01 Žilina.**
  - 1.1 **Udržať** po dobu najmenej **18** mesiacov **pracovné miesto/(a)** v celkovom počte: **2** pracovné miesto/a. Splnenie podmienky doby udržania, je zamestnávateľ povinný preukázať na osobitnom tlačíve (Evidencia obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest, ktorá je prílohou č. 1 tejto 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 nadobudnutia účinnosti tejto dohody znevýhodneným(i) UoZ, vedeným/i v evidencii úradu najmenej **tri mesiace** pred uzatvorením pracovného pomeru dohodnutého na plný pracovný úväzok 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.

<b>Počet PM</b>	<b>Profesia</b> (musí byť totožná s profesiou uvedenou v budúcej pracovnej zmluve)	<b>Kód ISCO - 08*</b>	<b>Doba poskytovania príspevku</b> (v mesiacoch)	<b>Doba udržania PM</b>	<b>Predpokladaná mesačná celková cena práce</b> (v €)	<b>Predpokladaná celková cena práce na každom jednotlivom PM</b> (v €) stl.1* stl.4*stl.6
stl. 1	stl. 2	stl. 3	stl. 4	stl. 5	stl. 6	stl. 7
1	Odborný pracovník v oblasti účtovníctva i.n.	3313999	12	18	1149,19	13 790,28
2	Administratívny pracovník vo výrobe	4322000	12	18	811,20	9 734,40
					<b>Predpokladaná celková cena práce spolu</b> (v €)	23 524,68

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

- 3) Predložiť úradu za každého UoZ prijatého na vytvorené pracovné miesto/(a) najneskôr **do 10 kalendárnych dní** od vzniku pracovného pomeru:
- 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,
  - zamestnávateľom potvrdenú kópiu **prihlášky** na zdravotné poistenie, sociálne poistenie, starobné dôchodkové sporenie,
  - podľa potreby i ďalšie doklady, ktoré písomne 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 vo výplatnom termíne.
- 5) Vytvorené pracovné miesta obsadzovať len znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie podľa bodu 2) tohto článku.
- 6) Viest' osobitnú evidenciu obsadzovania a preobsadzovania pracovných miest (príloha č. 1 dohody) vytvorených na základe tejto dohody a uchovávať všetky doklady, ktoré túto evidenciu potvrdzujú.
- 7) V súlade s **článkom III** tejto dohody predkladať úradu **za obdobie** poskytovania príspevku najneskôr **do posledného kalendárneho dňa** mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola mzda splatná, v 2 vyhotoveniach **žiadost' o úhradu platby** a zároveň **1 originál a 2 kópie dokladov** preukazujúcich vynaložené náklady na úhradu **mzdy** za zamestnancov zamestnaných na vytvorených pracovných miestach a

úhradu **preddavku na poistné** na zdravotné poistenie, **poistného** na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie za všetkých zamestnancov.

**Za doklady uvedené v predchádzajúcom odseku 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.

Pri žiadostiach o úhradu platby, ktoré budú obsahovať výdavky realizované v hotovosti z pokladu subjektu (napr. výplata miezd, nákup náradia, spotrebného materiálu, 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) Oznamovať Ministerstvu financií SR v zmysle ust. § 22 zákona č. 231/1999 Z. z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov, prijatie pomoci *de minimis* **do 30 dní po uplynutí kalendárneho štvrt'roka**, v ktorom bola prijatá akákoľvek splátka finančného príspevku podľa tejto dohody. (formulár „Oznámenie o prijatí minimálnej pomoci“ je zverejnený na stránke [www.financie.gov.sk](http://www.financie.gov.sk), v menu Štátna pomoc pre príjemcov minimálnej pomoci).
- 9) **Oznámiť** úradu písomne **každú zmenu** dohodnutých podmienok najneskôr **do 30 kalendárnych dní** odo dňa, kedy skutočnosť, zakladajúca zmenu dohodnutých podmienok, nastala. Každé skončenie pracovného pomeru so zamestnancom/ami, na ktorých pracovné miesto sa poskytuje príspevok podľa tejto dohody, oznámiť úradu najneskôr **do desiatich kalendárnych dní** odo dňa, kedy táto skutočnosť nastala. Spolu s oznámením skončenia pracovného pomeru so zamestnancom, má zamestnávateľ povinnosť predložiť úradu v lehote podľa predchádzajúcej vety aj kópiu **dokladu o skončení** pracovného pomeru, zamestnávateľom potvrdenú **kópiu odhlášky** zo zdravotného poistenia, sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia. V prípade, ak zamestnávateľ nevykoná oznámenie v súlade s týmto bodom, má zamestnávateľ povinnosť vrátiť úradu celý poskytnutý príspevok, prípadne jeho pomernú časť v lehote, ktorú mu na to určí úrad v písomnej výzve.
- 10) 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 uchádzačom o zamestnanie, 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.
- 11) Zamestnávateľ berie na vedomie, že príspevok poskytnutý v zmysle schémy pomoci *de minimis* sa nekumuluje so štátnou pomocou vzhľadom na rovnaké oprávnené výdavky, ak výsledkom tejto kumulácie je intenzita pomoci presahujúca za špecifických okolností každého prípadu skupinovú výnimku nariadenia alebo rozhodnutia schváleného Európskou komisiou na toho istého zamestnanca a v tom istom období. Skutočnosť, že žiadateľ v rámci kumulácie nepresiahol povolenú intenzitu pomoci, deklaruje čestným vyhlásením, ktoré je súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku. V prípade nedodržania uvedenej povinnosti, je zamestnávateľ povinný bez vyzvania vrátiť na účet úradu celý

finančný príspevok poskytnutý na podporované pracovné miesto najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa zistenia porušenia povinnosti stanovenej týmto bodom. Týmto zamestnávateľovi zaniká nárok na ďalšie vyplácanie príspevku na podporované pracovné miesto, pri ktorom došlo k porušeniu podmienok uvedených v tomto bode.

- 12) Na vyžiadanie úradu **preukázať dodržiavanie podmienok tejto dohody**, umožniť **výkon fyzickej kontroly** a **poskytovať** pri tejto kontrole riadnu a včasnú **súčinnosť**, a to priebežne po celú dobu platnosti tejto dohody až do doby 5 rokov odo dňa poslednej úhrady oprávnených nákladov.
- 13) Umožniť povereným 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 do 5 rokov po ukončení ich trvania. V prípade, ak zamestnávateľ neumožní výkon kontroly a auditu vzniká zamestnávateľovi povinnosť vrátiť poskytnuté finančné prostriedky v plnej výške v lehote do 30 kalendárnych dní odo dňa kedy skutočnosť nastala.
- 14) Vytvoriť povereným kontrolným orgánom a orgánom auditu 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. V prípade, ak zamestnávateľ čo i len čiastočne neumožní vykonanie včasnej a riadnej kontroly a auditu alebo ak neposkytne príslušným kontrolným orgánom náležitú súčinnosť pri kontrole, najmä nepredloží včas požadované dokumenty a podklady, alebo sa na predvolanie nedostaví k úkonom kontroly, má zamestnávateľ povinnosť vrátiť príspevok v plnej výške v lehote, ktorú mu na to určí úrad v písomnej výzve.
- 15) **Uchovávať túto dohodu** vrátane jej príloh a dodatkov a všetkých dokladov týkajúcich sa poskytnutého príspevku **najmenej 10 rokov** od poskytnutia príspevku.
- 16) Použiť finančný príspevok len na účel, na ktorý mu bol poskytnutý. Ak sa v priebehu výkonu následnej finančnej kontroly preukáže, že zamestnávateľ použil finančný príspevok neoprávnene, je povinný príspevok, vo výške, v ktorej ho zamestnávateľ použil neoprávnene, vrátiť na účet úradu. Zamestnávateľ má povinnosť vrátiť príspevok podľa predchádzajúcej vety najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa, kedy úrad zistí neoprávnené použitie príspevku a písomne vyzve zamestnávateľa na jeho vrátenie. Nedodržanie povinnosti zamestnávateľa vrátiť príspevok podľa tohto bodu dohody, 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(a), po splnení podmienok tejto dohody, vo výške maximálne do **8157,12 EUR**. Príspevok sa poskytuje

mesačne najviac počas **12** kalendárnych mesiacov. Mesačná výška príspevku je **30 % z celkovej ceny práce zamestnanca**:

Počet PM	Kód ISCO - 08*	Doba poskytovania príspevku (v mesiacoch)	Doba udržania PM	Predpokladaná mesačná cena práce zamestnanca (v €)	30 % CCP zamestnanca (v €)	Maximálna mesačná výška príspevku (v €)	Celkový príspevok na jednotlivé PM (v €) stl.3*stl.7
stl. 1	stl. 2	stl. 3	stl. 4	stl. 5	stl. 6	stl. 7	stl. 8
1	3313999	12	18	1149,19	344,76	339,88	4 078,56
2	4322000	12	18	811,20	243,36	339,88	4 078,56
<b>Spolu maximálny príspevok na celkovú cenu práce (v €)</b>						<b>8 157,12</b>	

- 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 tohto bodu neplynie, a to až do skončenia kontroly pravosti a správnosti predložených dokladov, alebo do odstránenia zistených nezrovnalostí, resp. do úplného a správneho predloženia dokladov zamestnávateľom tak, aby lehota, stanovená v článku II bod 7) tejto dohody, ostala zachovaná. V prípade, ak zamestnávateľ **nepreukáže** za príslušný mesiac skutočne vynaložené náklady **v lehote** stanovenej v článku II bod 7) tejto dohody, úrad príspevok za tento príslušný mesiac **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 riadneho 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 zamestnávateľom. Za deň predloženia dokladov sa v tomto prípade považuje deň, keď sa predložená žiadosť o platbu stala kompletnou a správnou, resp. deň odstránenia zistených nezrovnalostí v predložených dokladoch.
- 4) 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 odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto dohody, boli skutočne vynaložené zamestnávateľom a sú riadne odôvodnené a preukázané.
- 2) Oprávnenými nákladmi na účely tejto dohody sú náklady časti **celkovej ceny práce zamestnanca(ov)** (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 štvrtrok 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 a musia byť identifikovateľné.
- 4) Dohodnutá výška 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 príspevok je prostriedkom vyplateným zo ŠR. Na účel použitia týchto prostriedkov, kontrolu ich použitia a ich vymáhanie sa vzťahuje režim upravený v osobitných predpisoch (§ 68 zákona o službách zamestnanosti, zákon č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole a vnútornom 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 zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 394/2012 Z. z. o obmedzení platieb v hotovosti).
- 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 písomne 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.**

Ak podporované uvoľnené pracovné miesto nebude preobsadené v lehote podľa prvej vety predchádzajúceho odseku tohto bodu dohody, 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 písomne dohodnutej medzi ním a úradom miesto nepreobsadí, je povinný vrátiť úradu pomernú časť poskytnutého príspevku za dobu počas ktorej bolo toto pracovné miesto neobsadené. Povinnosť vrátiť pomernú časť nespotrebovaného príspevku podľa predchádzajúcej vety tohto odseku má zamestnávateľ 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 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.

- 6) Pracovné miesto nemôže byť obsadené znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie, ktorého posledným zamestnávateľom **12 mesiacov** pred podaním žiadosti o poskytnutie príspevku bol zamestnávateľ podľa tejto dohody, s výnimkou UoZ, ktorý u zamestnávateľa pracoval na základe príspevku v rámci niektorého aktívneho opatrenia na trhu práce podľa zákona o službách zamestnanosti. **Ak tak z prevádzkových alebo iných dôvod urobí, je povinný vrátiť úradu celý poskytnutý príspevok na toto pracovné miesto v lehote do 30 kalendárnych dní odo dňa, keď úrad zistí toto porušenie a písomne vyzve zamestnávateľa na vrátenie príspevku.**
- 7) Vytvorené pracovné miesto zamestnávateľ prednostne obsadí znevýhodneným(i) UoZ vedeným(i) v evidencii UoZ úradu toho územného obvodu, v ktorom sa pracovné miesto vytvorilo. V prípade ak zamestnávateľ nemôže obsadiť vytvorené pracovné miesto(a) znevýhodneným(i) UoZ vedeným(i) v evidencii UoZ úradu, v ktorého územnom obvode sa vytvorilo pracovné miesto, obsadí ho znevýhodneným(i) UoZ vedeným(i) v evidencii UoZ iného úradu.
- 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 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.**
- 9) 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.**
- 10) **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 udržiavané **a to najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa neobsadenia, resp. neudržania PM.**

- 11) 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 úradu vrátiť** úradu finančné prostriedky, poskytnuté na zamestnávanie **tohto zamestnanca**, najneskôr **do 30 kalendárnych dní** odo dňa dočasného pridelenia.
- 12) V prípade, ak vytvorené pracovné miesto, na ktoré sa poskytuje zamestnávateľovi príspevok, je dočasne voľné po dobu viac ako 30 kalendárnych dní nepretržite (napr. z dôvodu materskej alebo rodičovskej dovolenky), zamestnávateľ môže na toto pracovné miesto prijať nového znevýhodneného UoZ z evidencie UoZ úradu pri dodržaní podmienok stanovených touto dohodou. Po uplynutí 30 dní dočasne uvoľneného pracovného miesta môže zamestnávateľ pracovné miesto preobsadiť do 30 kalendárnych dní podľa čl. V. bod 5) tejto dohody.
- 13) 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.
- 14) Podozrenie z porušenia finančnej disciplíny zo strany príjemcu príspevku je dôvodom pre výkon následnej finančnej kontroly úradu. Ak sa preukáže porušenie finančnej disciplíny a subjekt neuhradí dlžnú sumu do skončenia kontroly, úrad postúpi materiál na správne konanie príslušnej Správe finančnej kontroly Slovenskej republiky (ďalej len „SFK SR“), ktorá je oprávnená ukladať a vymáhať odvod, penále a pokutu za porušenie finančnej disciplíny pri nakladaní s prostriedkami štátneho rozpočtu.

## **Článok VI**

### **Skončenie dohody**

- 1) Túto dohodu je možné **skončiť** na základe vzájomnej **pisomnej dohody** účastníkov tejto dohody.
- 2) Účastníci dohody sa dojednávajú, že oprávnené poskytnuté a čerpané plnenia podľa tejto dohody poskytnuté zamestnávateľovi úradom do dňa nadobudnutia účinnosti písomnej dohody o skončení tejto dohody, zostávajú nedotknuté.
- 3) Každý účastník tejto dohody je oprávnený písomne dohodu vypovedať z akéhokoľvek dôvodu, alebo bez udania dôvodu. Výpovedná doba je jednomesačná a začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola doručená výpoveď druhému účastníkovi. **Vypovedaním dohody zo strany zamestnávateľa, mu vzniká povinnosť vrátiť na účet úradu všetky poskytnuté finančné prostriedky na základe tejto dohody do 30 dní odo dňa podania výpovede na poštovú prepravu alebo osobného podania na úrade.** Bez ohľadu na iné ustanovenia tejto dohody, ak všeobecne záväzný právny predpis ustanovuje, že príjemca príspevku je povinný vrátiť len pomernú časť príspevku, vráti sa len pomerná časť príspevku.
- 4) Každý z účastníkov dohody je oprávnený **odstúpiť od dohody pri závažnom porušení podmienok tejto dohody.** Pre platnosť odstúpenia sa vyžaduje **pisomné oznámenie o 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 všetky poskytnuté finančné prostriedky na základe tejto dohody do 30 kalendárnych dní od nadobudnutia účinnosti odstúpenia** na účet úradu. Bez ohľadu na iné ustanovenia tejto dohody, ak všeobecne záväzný právny predpis ustanovuje, že príjemca príspevku je povinný vrátiť len pomernú časť príspevku, vráti sa len pomerná časť príspevku.

- 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), 13),14),16), 17), v článku IV bod 1), 2), 3), v článku V. bod 5), 6), 9),10),11) a 13) 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.

Za závažné porušenie podmienok tejto dohody sa ďalej považuje 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.

- 6) Odstúpením od tejto dohody nie je dotknutý nárok úradu na náhradu škody, ktorá vznikne úradu v súvislosti s porušením ustanovení tejto dohody zamestnávateľom.

## 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 záväzkov účastníkov tejto dohody na tretie osoby je možný len s predchádzajúcim písomným súhlasom úradu. Pre vylúčenie pochybností sa dodáva, že prechod práv na prípadného právneho nástupcu úradu týmto nie je vylúčený.
- 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.
- 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. Ustanovenia, z ktorých povahy vyplýva, že

majú ostať v platnosti a účinnosti i po zániku tejto dohody, najmä ustanovenia týkajúce sa povinnosti uchovávať listiny a podklady, vykonávať kontrolu a vrátiť príspevok, ostávajú týmto nedotknuté.

- 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 Žiline dňa 03.02.2015

Podpísala Eva Šutarová, v.r.

.....  
**Eva Šutarová**  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

podpísal Ing. Vladimír Gavlák, v.r.

.....  
**Ing. Vladimír Gavlák**  
poverený riadením

**Príloha č. 1 Dohody**

Evidencia obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest

**Príloha č. 2 Dohody**

Preukazovanie nárastu/úbytku pracovných miest