

D O H O D A

č. 18/§ 50/PS/2015/ŠR/SK

**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 Bardejov

sídlo: Dlhý rad 17, 085 01 Bardejov
v mene ktorého koná: Ing. Pavol Šoth, riaditeľ
IČO: 30 794 536
DIČ:
bankové spojenie: Štátna pokladnica Bratislava
Príjmový účet ŠR v tvare IBAN:
Výdavkový účet ŠR v tvare IBAN:
Výdavkový účet ŠR pre EÚ v tvare IBAN:

(ďalej len „úrad“)

a

zamestnávateľom

právnickou osobou/~~fyzickou osobou~~

obchodné meno:

MARTEX EU, s.r.o.

sídlo:

Vyšný Orлік 149 , 090 11 Vyšný Orлік

zastúpený štatutárnym zástupcom:

Martinom Štefanišinom, konateľom

prevádzka/~~súvisiaci priestor~~:

Vyšný Orлік 149 , 090 11 Vyšný Orлік

IČO:

44 971 214

DIČ:

SK NACE Rev2 (kód/text)

14.13.0

prevažujúcej činnosti:

Výroba ostatného vrchného ošatenia

SK NACE Rev2 (kód/text)

14.12.2

podporovanej činnosti:

Výroba pracovných odevov

predmet činnosti:

krajčír

bankové spojenie:

Slovenská sporiteľňa, a.s.

číslo účtu - IBAN:

zapísaný v Obchodnom registri vedenom na Okresnom súde Prešov
pod číslom: 22047/P

(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.

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 „ŠR“) 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 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.
- 3) Príspevok poskytnutý na základe tejto dohody je poskytovaný zo zdrojov ŠR.

Článok II. Práva a povinnosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- 1) **Vytvoriť pracovné miesto(a)** pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „ZUoZ“) podľa § 8 zákona o službách zamestnanosti v celkovom počte: **1** .
 - 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** ZUoZ podľa § 8 zákona o službách zamestnanosti, vedeným/i v evidencii úradu **najmenej 3 mesiace** pred uzatvorením pracovného pomeru dohodnutého na plný pracovný úväzok, z toho **1** ZUoZ na **dobu určitú, minimálne však na 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:

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	krajčír	7531001	12	18	594,88	7138,56
Podľa vyhlášky ŠÚ SR č. 516/2011 z 13. decembra 2011, ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia zamestnaní						Predpokladaná celková cena práce spolu (v €)	7138,56

- 3) Predložiť úradu za každého ZUoZ 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 ZUoZ podľa bodu 2) tohto článku.
- 6) Viest' 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 2 kópie dokladov** preukazujúcich vynaložené náklady na úhradu mzdy a úhradu preddavku na poistné na verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie za zamestnancov, na zamestnávanie ktorých sa poskytuje 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 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 pokladne 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 štvrtroka, 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, 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 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.
- 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 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.
- 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 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.
- 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 výdavkov.
- 15) Uchovávať túto dohodu vrátane jej príloh a dodatkov a všetkých dokladov týkajúcich sa poskytnutého príspevku najmenej do troch rokov od ukončenia Operačného programu Ľudské zdroje. V prípade financovania poskytnutého príspevku zo štátneho rozpočtu je potrebné uchovávať uvedené dokumenty 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 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(a), po splnení podmienok tejto dohody, vo výške maximálne: **2855,40 €**. Príspevok sa poskytuje mesačne počas **12** kalendárnych mesiacov. Mesačná výška príspevku je **40 % celkovej ceny práce zamestnanca, ale maximálne do výšky, uvedenej v nasledujúcej tabuľke:**

Por. č. PM	Počet PM	kód ISCO 08*	Doba poskytovania príspevku (v kalendárnych mesiacoch)	Doba udržania PM	Predpoklad. mesačná cena práce zamestnanca (v €)	40 % z predpokladanej 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	7531001	12	18	594,88	237,95	237,95	x	2855,40
* 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/čiasťočný pracovný úväzok, príspevok sa v pomernej časti kráti, uvádza sa max. mesačná výška kráteného príspevku do stĺpca 9.						Spolu max. príspevok na celkovú cenu práce (v €)			2 855,40

- 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.

- 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) 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 výdavky môžu byť považované len tie náklady, ktoré vznikli zamestnávateľovi v súvislosti s touto dohodou a 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), určenej ako súčet mzdy, úhrady preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie) platených zamestnávateľom zo mzdy zamestnanca, prijatého/tých do pracovného pomeru na podporované pracovné miesto/a z evidencie uchádzačov o zamestnanie v zmysle podmienok tejto dohody, **maximálne vo výške 40 % z celkovej ceny práce zamestnancov podľa tabuľky uvedenej v čl.II bod 1) tejto dohody.**
- 3) Oprávnené náklady musia byť doložené účtovnými dokladmi, ktoré musia byť rozpísané podľa jednotlivých položiek. Musia byť identifikovateľné.
- 4) 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. 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. 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. 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 na základe písomnej žiadosti zamestnávateľa podanej pred uplynutím lehoty. 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 udržiavania pracovného miesta o dobu, počas ktorej toto pracovné miesto nebolo obsadené.

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 kalendárnych 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 kalendárnych 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 UoZ, 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 dôvodov urobí, je povinný vrátiť úradu celý poskytnutý príspevok na toto pracovné miesto.
- 7) Vytvorené pracovné miesto zamestnávateľ/úrad* prednostne obsadí znevýhodneným(i) UoZ vedeným(i) v evidencii UoZ úradu toho územného obvodu, v ktorom sa pracovné miesto vytvorilo. V prípade ak zamestnávateľ/úrad* 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 udržané 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 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 dohodou.

Po uplynutí 30 kalendárnych dní dočasne uvoľneného pracovného miesta môže zamestnávateľ pracovné miesto preobsadiť do 30 kalendárnych dní podľa čl. V. bod 5) tejto dohody. V takomto prípade uzatvorí s novým znevýhodneným UoZ pracovný pomer na dobu určitú (na dobu zastupovania počas PN, MD, ...).
- 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.

Článok VI

Skončenie dohody

- 1) Túto dohodu je možné skončiť na základe vzájomnej písomnej dohody účastníkov tejto dohody.
- 2) Účastníci dohody sa dojednávajú, že oprávnené 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 kalendárnych 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 na účet úradu poskytnuté finančné prostriedky do 30 kalendárnych dní odo dňa doručenia oznámenia o odstúpení, v zmysle podmienok tejto dohody, ak sa s úradom nedohodne na inej lehote.

- 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) 12), 13), 14), 16) a 17), v článku V bodoch 5), 6), 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.
- 6) Vypovedanie dohody, resp. odstúpenie od dohody sa nedotýka nároku na náhradu škody vzniknutej jej porušením.
- 7) Úrad každú písomnosť doručuje príjemcovi príspevku doporučenou zásielkou poštou na adresu, ktorá je uvedená v dohode, resp. v dodatkoch k nej. Písomnosť sa považuje za doručенú aj v prípade nemožnosti jej doručenia a účinky písomnosti nastávajú prvým dňom nasledujúcim po vrátení poštovej zásielky úradu poštou s oznámením, že:
 - adresát je neznámy
 - zásielka neprevzatá v odbernej lehote
 - adresát zomrel
 - adresát nezastihnutý
 - nedostatočná adresa.

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) Vo všetkých ustanoveniach tejto dohody, z ktorých vyplýva jej účastníkom povinnosť písomne oznámiť, doručiť, poskytnúť, predložiť, vrátiť či inak zabezpečiť oboznámenie druhej zmluvnej strany so skutočnosťami a plneniami podľa tejto dohody, ak toto nie je upravené inak, sa za splnenie povinnosti v dohodnutej lehote považuje aj posledný deň lehoty, v ktorom bola zásielka podaná na poštovú prepravu, bola osobne doručená do podateľne príjemcu a označená prezenčnou pečiatkou, resp. kedy bola platba poukázaná na úhradu.
- 4) Právne vzťahy výslovne neupravené touto dohodou sa riadia ustanoveniami Občianskeho zákonníka a ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi platnými v Slovenskej republike.
- 5) Prechod práv a povinností účastníkov tejto dohody na tretie osoby je možný s predchádzajúcim písomným súhlasom úradu.
- 6) Zamestnávateľ súhlasí so zverejnením údajov vyplývajúcich z dohody v rozsahu: názov, sídlo, 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 na základe vzájomnej dohody nahradiť neplatné ustanovenie novým platným ustanovením v dodatku k dohode 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 úradom.

- 9) 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.
- 10) Táto dohoda je vyhotovená v troch rovnopisoch, z ktorých úrad dostane dva rovnopisy a zamestnávateľ dostane jeden rovnopis.
- 11) 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 Bardejove, dňa

V Bardejove, dňa.....

Za zamestnávateľa:

Za úrad:

.....
Martin Štefanišin
konateľ firmy MARTEX EU, s. r. o.
Vyšný Orлік 149, 090 11 Vyšný Orлік

.....
Ing. Pavol Šoth
riaditeľ ÚPSVaR Bardejov

Príloha č. 1: Evidencia obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest
Príloha č. 2: Preukazovanie nárastu/úbytku pracovných miest