

č. záznamu.: 2014/317554

č. spisu: 2014/32122

DOHODA

č. 31/§50/PS/2014

**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
zastúpeným riaditeľom: Mgr. Stanislavom Ivaničkom
IČO: 37 961 217
DIČ: 2021780794
bankové spojenie:
číslo účtu: IBAN
(ďalej len „úrad“)

a

zamestnávateľom

právnickou osobou
názov: JKL – MARKT, spol. s r.o.
sídlo: 951 87 Volkovce, Hlavná ul., časť Olichov
zastúpenou konateľom: Ing. Ľudovít Kozolka
IČO: 31432239
DIČ: 2020412031
SK NACE Rev2 (kód / text) C 25.99 / výroba ostatných kovových výrobkov
prevažujúcej činnosti:
bankové spojenie:
číslo účtu - IBAN:
zapísaný v Obchodnom registri vedenom v Nitre pod číslom: 867/N dňa 05.04.1993
(ďalej len „zamestnávateľ“)

Preambula

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 štátneho rozpočtu Slovenskej republiky (ďalej len „ŠR“) v zmysle:
 - a) Schémy pomoci de minimis na podporu zamestnanosti - schéma DM č. 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 o fungovaní Európskej únie na pomoc 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** pre znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (ďalej aj „UoZ“) podľa § 8 zákona o službách zamestnanosti v celkovom počte: **1** s miestom výkonu práce: **953 01 Čaradice 172, objekt PPD.**
 - 1.1. Udržať po dobu najmenej **18 mesiacov** pracovné miesto v celkovom počte: **1**. Splnenie podmienky doby udržania, je zamestnávateľ povinný preukázať na osobitnom tlačíve (Evidencia obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest, ktorá je povinnou prílohou č. 1 dohody) podľa bodu 6) tohto článku, najneskôr do 30 kalendárnych dní od uplynutia 18 mesiacov od vytvorenia pracovného miesta.
- 2) **Obsadiť** pracovné miesto vytvorené podľa bodu 1) dňom **01.01.2015** jedným znevýhodneným UoZ, vedeným v evidencii úradu najmenej **3 mesiace**, uzatvorením pracovného pomeru dohodnutého na plný pracovný úväzok na **dobu určitú** na dobu 18 mesiacov, resp. 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	Dátum vzniku pracovného miesta	Profesia (musí byť totožná s profesiou uvedenou v budúcej pracovnej zmluve)	Kód ISCO – 08*	Doba poskytovania a príspevku (v kalend. mesiacoch)	Doba udržania PM	Predpokladaná mesačná celková cena práce (v €)	Predpokladaná celková cena práce na každom jednotlivom PM (v €) stl. 5*stl.7
stl.1	stl.2	stl.3	stl.4	stl.5	stl.6	stl.7	stl.8
1.	01.01.2015	Obsluha kovoobrábacích strojov	7223999	12	18	811,20	9734,40

*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 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** vytvoreného pracovného miesta v súlade s bodmi 1) a 2) tohto článku, prideľovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť mu za vykonanú prácu dohodnutú mzdu.
- 5) Vytvorené pracovné miesto obsadzovať len uchádzačmi o zamestnanie podľa bodu 2) tohto článku.
- 6) Viesť osobitnú evidenciu obsadzovania a preobsadzovania pracovného miesta (príloha č. 1 dohody) vytvoreného 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 (príloha č. 4 dohody) a zároveň 1 originál a 2 kópie** 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.
- 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. Predkladané účtovné doklady musia byť úplné a musia spĺňať všetky náležitosti §10 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 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'roku**, 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, príloha č. 3 dohody).
- 9) **Oznámiť** úradu písomne **každú zmenu** dohodnutých podmienok najneskôr **do 30 kalendárnych dní** odo dňa, kedy skutočnosť nastala. Pracovnú zmluvu zamestnanca predložiť a **každé skončenie pracovného pomeru oznámiť** úradu najneskôr **do 10 kalendárnych dní** odo dňa, kedy skutočnosť nastala. Súčasne predložiť kópiu dokladu o skončení pracovného pomeru, potvrdenú kópiu odhlášky zo zdravotného poistenia, sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia.

- 10) V prípade **predčasného skončenia** pracovného pomeru zamestnanca, na ktorého pracovné miesto 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 uchádzača o zamestnanie prijatého na toto pracovné miesto doklady podľa bodu 3) tohto článku.
- 11) Finančný príspevok poskytovaný na príslušné podporované pracovné miesto v zmysle tejto dohody nekumulovať s inými príspevkami a dotáciami poskytovanými z verejných zdrojov (vrcholné štátne orgány, ústredné orgány štátnej správy, inšpekcie a kontrolné orgány s celorepublikovou pôsobnosťou, miestne orgány štátnej správy, súdnictvo a bezpečnostné orgány, iné štátne inštitúcie a verejnoprávne inštitúcie a pod.) na ten istý účel a na toho istého zamestnanca. Porušenie tejto povinnosti sa považuje za závažné porušenie dohody. Zamestnávateľovi **zaniká nárok na ďalšie vyplácanie príspevku** na podporované pracovné miesto(a), 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 nákladov.
- 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 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 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.
- 18) 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.

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: **2920,32 EUR**. Príspevok sa poskytuje mesačne počas 12 kalendárnych mesiacov. Mesačná výška príspevku je 30% celkovej ceny práce zamestnanca, najviac 30% z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje:

Por. č. PM	kód ISCO – 08*	Doba poskytovania príspevku (v kalend. mesiacoch)	Predpokladaná mesačná cena práce zamestnanca (v €)	30 % z predpokladanej CCP zamestnanca (v €)	Max. mesačná výška príspevku (v €)	Maximálny celkový príspevok na jednotlivé PM (v €) stl.3*stl.7
stl.1	stl. 2	stl. 3	stl.5	stl.6	stl.7	stl.8
1.	7223999	12	811,20	243,36	243,36	2920,32
Spolu max. príspevok na celkovú cenu práce (v €)					2920,32	

- 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 náklady 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. Príspevok sa poskytuje na výdavky, ktoré spĺňajú podmienky oprávnenosti podľa:
 - Schémy pomoci de minimis na podporu zamestnanosti „Schéma DM – 16/2014“ v platnom znení.
 - 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“)
 - Zákona č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
 - Zákona č. 502/2001 Z.z. o finančnej kontrole a vnútornom audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- 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 štvrtý rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje) prijatého do pracovného pomeru na podporované pracovné miesto 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) 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 štátneho rozpočtu. 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. rozpočtových pravidiel verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).
- 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 **dobu udržania 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 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 preobsadenia 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 preobsadenia 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 dôvodov urobí, je povinný vrátiť úradu celý poskytnutý príspevok na toto pracovné miesto.**
- 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 neoddeliteľnou súčasťou 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 pracovného miesta **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.**
- 9) **Ak zamestnávateľ nesplní podmienku doby povinného udržiavania 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. neudržiavania 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 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 dní dočasne uvoľneného pracovného miesta môže zamestnávateľ pracovné miesto preobsadiť do 30 kalendárnych dní podľa čl. V. bod 5) tejto dohody.
- 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 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. Vypovedná 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 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 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, 17, v článku V. bod 10, 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.
- 6) Odstúpenie od dohody sa nedotýka nároku na náhradu škody vzniknutej jej porušením.

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 tretiu osobu je možný len s predchádzajúcim súhlasom úradu.
- 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.
- 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 16.12.2014

V Nitre dňa 16.12.2014

Za zamestnávateľa:

Za úrad:

.....
Ing. Ľudovít Kozolka
konateľ
JKL – MARKT, spol. s r.o.

.....
Mgr. Stanislav Ivanička
riaditeľ
Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny
Nitra

Príloha č. 1 Dohody (čl. II. body 1.1, 6): Evidencia obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest

Príloha č. 2 Dohody (čl. V. bod 7): Preukazovanie nárastu/úbytku pracovných miest

Príloha č. 3 Dohody: (čl. II. bod 8): Oznámenie na MF

Príloha č. 4 Dohody: (čl. II. bod 7): Žiadosť o úhradu platby

Príloha č. 5 Dohody: (čl. II. bod 7): Čestné prehlásenie