

# DOHODA

## č. 18/40/050/11

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

(ďalej len „dohoda“),

uzatvorená medzi:

### Úradom práce sociálnych vecí a rodiny Vranov nad Topľou

Sídlo: **Námestie slobody 5, 093 01 Vranov nad Topľou**  
Zastúpeným riaditeľom: **PhDr. Jozefom Baranom**  
IČO: **30 794 536** DIČ: **2021777780**  
Bankové spojenie: **Štátna pokladnica** č. účtu:

(ďalej len „úrad“)

a

### zamestnávateľom

Právnickou osobou: **RASLEN, spol. s.r.o.**  
Sídlo PO: **094 35 Soľ 51**  
IČO: **36 457 817**  
DIČ:  
Štatutárny zástupca: **Helena Lešková**

SK NACE Rev2 prevažujúcej činnosti (kód/text):

SK NACE Rev2 podporenej činnosti (kód/text):

Bankové spojenie: IBAN:  
Zapísanou v **Obchodnom registri** vedenom: **OS Prešov**  
pod číslom: **11384/P**

(ďalej len „zamestnávateľ“ a spolu s úradom „účastníci dohody“)

## Článok I. Účel a predmet dohody

- 1) Účelom dohody je úprava práv a povinností účastníkov dohody pri poskytovaní **finančného príspevku** na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (ďalej len „príspevok“), podľa § 50 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý sa poskytuje zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu (ďalej len „ESF“) a štátneho rozpočtu Slovenskej republiky (ďalej len „štátny rozpočet“) v zmysle:
  - a) Operačného programu **Ludské zdroje**
  - b) Národného projektu: **Podpora zamestnávania UoZ prostredníctvom vybraných aktívnych opatrení na trhu práce - 3**  
**Kód ITMS2014+ : 312031J368**
  - c) Schémy pomoci de minimis na podporu zamestnanosti „Schéma DM – 16/2014“ v platnom znení.  
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.
  - 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 finančného príspevku úradom zamestnávateľovi na podporu vytvárania pracovných miest podľa § 50 zákona o službách zamestnanosti v súlade s platnými a účinnými všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky a právnymi aktmi Európskeho spoločenstva.
- 3) Príspevok poskytnutý na základe tejto dohody pozostáva z príspevku zo štátneho rozpočtu a príspevku ESF. Vzájomný pomer medzi prostriedkami spolufinancovania zo štátneho rozpočtu a prostriedkami ESF je 15 % : 85 %.

## Článok II. Práva a povinnosti zamestnávateľa

### Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- 1) **Vytvoriť pracovné miesto** pre **znevýhodneného uchádzača o zamestnanie** (ďalej aj „ZUoZ“) podľa § 8 zákona o službách zamestnanosti v celkovom počte **1** v mieste podnikania / prevádzke na adrese: **XXXXXXXXXXXXXXXXXX**.
- 1.1 **Udržať** po dobu najmenej **18 mesiacov** pracovné miesto v celkovom počte: **1**. Splnenie podmienky doby udržania je zamestnávateľ povinný preukázať na osobitnom tlačive (Evidencia obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest podľa bodu 6 tohto článku), ktoré je prílohou č. 1 dohody a písomným oznámením o trvaní resp. skončení pracovného pomeru zamestnancov prijatých v zmysle tejto dohody, najneskôr do 30 kalendárnych dní od uplynutia povinnej doby udržania každého pracovného miesta. V prípade skončenia pracovného pomeru zamestnancov je zamestnávateľ povinný predložiť doklady preukazujúce túto skutočnosť?

- 2) **Obsadiť** vytvorené pracovné miesto podľa bodu 1) tejto dohody najneskôr do **30 kalendárnych dní odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto dohody** ZUoZ, vedeným v evidencii úradu najmenej **3 mesiace**, uzatvorením pracovného pomeru dohodnutého na plný pracovný úväzok na dobu neurčitú (najmenej 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:

| Počet PM | Predpokladaný dátum vzniku pracovného pomeru | Profesia<br>(musí byť totožná s profesiou uvedenou v budúcej pracovnej zmluve) | Kód ISCO – 08* | Doba poskytovania príspevku (v kalendárnych mesiacoch) | Minimálna doba udržania PM v mesiacoch | Dohodnutá mzda zamestnanca | Predpokladaná mesačná celková cena práce (v €) |
|----------|--|--|----------------|--|--|----------------------------|--|
| stl. 1   | stl. 2                                       | stl.3  | stl.4          | stl.5  | stl.6                                  | stl.7                      | stl.8  |
| <b>1</b> | 01 07 2018                                   | Vodič dodávky  | 8322002        | 12   | <b>18</b>                              | 576,00                     | 778,74   |

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

- 3) Predložiť úradu za každého ZUoZ prijatého na vytvorené pracovné miesto 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,
  - evidenciu obsadzovania pracovného miesta (príloha č. 1 k dohode),
  - podľa potreby 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 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 v zmysle 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** kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola mzda splatná v 2 vyhotoveniach **žiadosť o úhradu platby** a zároveň **1 originál a 1 kópiu dokladov** preukazujúcich vynaložené náklady na úhradu **mzdy** a úhradu **preddavku na poistné** na zdravotné poistenie, **poistného** na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie za zamestnancov, na zamestnávanie ktorých sa poskytuje príspevok. Lehota na predloženie žiadosti o úhradu platby sa považuje za splnenú, ak je fyzicky doručená v papierovej forme na úrad najneskôr v posledný deň lehoty uvedenej v tomto bode.

**Za tieto doklady sa považujú najmä:** mzdový list alebo výplatná páska, vrátane dokladov o skutočnom vyplatení mzdových prostriedkov; doklady o platbách preddavku poistného na zdravotné, sociálne poistenie a na starobné dôchodkové sporenie – mesačné výkazy preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie, mesačný výkaz preddavku vrátane poistného a príspevkov do Sociálnej poisťovne a výpisy z účtu zamestnávateľa, pokladničnú knihu (resp. jej časť, kde sa nachádzajú konkrétne hotovostné výdavky) príp. potvrdenie banky o uskutočnení

platby a pokladničná kniha účtovnej jednotky resp. jej časť pri výdavkoch realizovaných v hotovosti.

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, úhrada odvodov a pod.), zamestnávateľ je povinný predložiť aj tú časť pokladničnej knihy za príslušný mesiac, ktorej sa záznam o platbe týka, resp. kde sa predmetný výdavok nachádza, pričom stav pokladne k danému dňu nesmie byť mínusový. Pre účely posúdenia oprávnenosti príslušných výdavkov nie je potrebné, aby zamestnávateľ predkladal celú pokladničnú knihu za príslušný mesiac, postačí len príslušná strana, kde sa predmetný výdavok nachádza.

- 8) **Oznámiť** úradu písomne **každú zmenu** dohodnutých podmienok najneskôr **do 10 kalendárnych dní** odo dňa, kedy táto skutočnosť nastala. Pracovnú zmluvu zamestnanca alebo pracovné zmluvy zamestnancov predložiť a každé skončenie pracovného pomeru oznámiť úradu najneskôr **do 10 kalendárnych dní** odo dňa kedy táto skutočnosť nastala. Súčasne predložiť kópiu **dokladu o skončení** pracovného pomeru, potvrdenú **kópiu odhlášky** zo zdravotného poistenia, sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia.
- 9) 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 znevýhodneného uchádzača o zamestnanie prijatého na toto pracovné miesto doklady podľa bodu 3) tohto článku.
- 10) Z dôvodu, aby nedošlo k duplicite financovania rovnakých výdavkov na toho istého UoZ v tom istom čase, **finančný príspevok nemôže byť poskytnutý zamestnávateľovi** na úhradu tých nákladov, na ktoré mu už bol poskytnutý príspevok z verejných zdrojov, alebo zdrojov EŠIF.
- 11) Na vyžiadanie úradu **preukázať dodržiavanie podmienok tejto dohody**, umožniť **výkon fyzickej kontroly** a **poskytovať** pri tejto kontrole **súčinnosť**, a to priebežne po celú dobu platnosti tejto dohody až do doby 5 rokov odo dňa poslednej úhrady oprávnených nákladov.
- 12) Umožniť povereným zamestnancom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, úradu a ďalším kontrolným orgánom a orgánom auditu nahliadnuť do svojich účtovných výkazov, bankových výpisov a ďalších dokladov a umožniť vykonanie kontroly a auditu priebežne počas trvania záväzkov vyplývajúcich z tejto dohody, a to aj po ukončení ich trvania až do 31.12.2028. **V prípade, ak zamestnávateľ neumožní výkon kontroly a auditu vzniká zamestnávateľovi povinnosť vrátiť poskytnuté finančné prostriedky v plnej výške na účet úradu.**
- 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 poskytuje príspevok v zmysle tejto dohody plagátmi, samolepkami resp. inými predmetmi v rámci publicity ESF, informujúcimi o spolufinancovaní z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu. Uvedené označenie ponechať na pracovisku po dobu trvania tejto dohody.
- 15) **Uchovávať túto dohodu** vrátane jej príloh a dodatkov a všetkých dokladov týkajúcich sa poskytnutého finančného príspevku **do 31.12.2028** odo dňa poslednej úhrady oprávnených výdavkov.

- 16) Použiť finančný príspevok len na účel, na ktorý mu bol poskytnutý. Ak sa v priebehu výkonu následnej finančnej kontroly preukáže, že zamestnávateľ použil finančný príspevok neoprávnené, 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 ako podpora.

### Článok III Práva a povinnosti úradu

#### Úrad sa zaväzuje:

- 1) Poskytnúť zamestnávateľovi príspevok na vytvorené pracovné miesto, pri plnení podmienok tejto dohody, vo výške maximálne **3 737,88 EUR**. Príspevok sa poskytuje mesačne počas **12 kalendárnych mesiacov**. Mesačná výška príspevku je **40 % celkovej ceny práce zamestnanca avšak najviac podľa nasledujúcej tabuľky:**

| Počet PM  | Profesia      | Doba poskytovania príspevku (v kalendárnych mesiacoch) | Doba udržania PM v mesiacoch | Predpokladaná 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 €)<br>stl. 1 * stl.3 * stl.7 (resp. stl. 8) |
|---|---------------|--|------------------------------|--|---|-------------------------------------|--|---|
| stl. 1  | stl. 2        | stl. 3   | stl. 4                       | stl. 5   | stl. 6                                      | stl.7                               | stl. 8   | stl. 9  |
| <b>1</b>  | Vodič dodávky | 12   | <b>18</b>                    | 778,74   | 311,49                                      | <b>311,49</b>                       | -  | 3 737,88  |
| <b>Spolu max. príspevok na celkovú cenu práce (v €)</b> |               |  |                              |  |   |                                     |  | <b>3 737,88</b>   |

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

- 2) V súlade s bodom 1 tohto článku **poskytovať** zamestnávateľovi **príspevok** na jeho účet **mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní** odo dňa predloženia kompletných dokladov podľa článku II bodu 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 na všetky pracovné miesta 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) Poskytnúť zamestnávateľovi materiály zabezpečujúce publicitu spolufinancovania poskytnutých príspevkov z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu.
- 5) Pri používaní verejných prostriedkov zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia v zmysle § 19 ods. 6 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

## Článok IV Oprávnené náklady

- 1) Za oprávnené náklady môžu byť považované len tie náklady, ktoré vznikli zamestnávateľovi v súvislosti s touto dohodou najskôr v deň jej účinnosti a boli skutočne vynaložené zamestnávateľom a sú riadne odôvodnené a preukázané. **V prípade platieb v hotovosti sú náklady oprávnené vtedy, ak stav pokladne pri konkrétnej platbe v deň platby nie je mínusový.**
- 2) Oprávnenými nákladmi na účely tejto dohody sú náklady časti **celkovej ceny práce (CCP) zamestnanca(ov)** (určenej ako súčet mzdy a 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(ov) prijatého(ých) do pracovného pomeru na podporované pracovné miesto z evidencie uchádzačov o zamestnanie v zmysle podmienok tejto dohody), najviac vo výške 40 % z CCP zamestnanca podľa tabuľky uvedenej v článku III. v bode 1 tejto dohody.
- 3) Oprávnené náklady musia byť doložené účtovnými dokladmi, ktoré musia byť rozpisané podľa jednotlivých položiek a musia byť identifikovateľné.
- 4) Oprávnenými nákladmi sú len tie náklady, ktoré zamestnávateľ vynaložil na vytvorenie pracovného miesta pre zamestnanca/ov z oprávnenej cieľovej skupiny, ktorý/í pred vstupom do projektu podpísal/i Kartu účastníka.
- 5) 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 a ESF. Na účel použitia týchto prostriedkov, kontrolu ich použitia a ich vymáhanie sa vzťahuje režim upravený v osobitných predpisoch najmä § 68 zákona o službách zamestnanosti, zákon č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o 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 ZUoZ, 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 najneskôr v posledný deň tejto lehoty. V prípade, že je pracovné miesto voľné z dôvodu jeho preobsadzovania po dobu celého kalendárneho mesiaca, vyplácanie príspevku sa za tento kalendárny mesiac posúva. **Doba udržania (obsadzovania) pracovného miesta sa predlžuje o dobu, počas ktorej toto pracovné miesto nebolo obsadené.** Príspevok sa však poskytuje najdlhšie do doby ukončenia aktivít národného projektu v zmysle čl. I bod 1) písm. b) tejto dohody.
- 6) Ak podporované uvoľnené pracovné miesto nebude preobsadené v lehote podľa bodu 5) tohto článku, úrad prestane toto miesto ďalej finančne podporovať (a to aj v prípade jeho neskoršieho obsadenia ZUoZ). **Zároveň je zamestnávateľ 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 stanovenej lehote podľa bodu 5), alebo v inej lehote dohodnutej písomne medzi ním a úradom, je **povinný vrátiť úradu pomernú časť poskytnutého príspevku za dobu počas ktorej bolo toto pracovné miesto neobsadené do 30 kalendárnych dní od uplynutia lehoty na preobsadenie pracovného miesta.**
- 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 na tlačive, ktoré je prílohou č. 2, 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 je **povinný vrátiť úradu celý poskytnutý príspevok, a to najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti.**
- 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** na účet úradu finančné prostriedky poskytnuté na zamestnávanie **tohto zamestnanca**, najneskôr **do 30 kalendárnych dní** odo dňa jeho dočasného pridelenia.
- 11) V prípade, ak vytvorené pracovné miesto, na ktoré sa poskytuje zamestnávateľovi príspevok, je dočasne voľné (napr. z dôvodu materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky), pracovné miesto sa považuje za obsadené. Zamestnávateľ **môže** na toto pracovné miesto prijať nového ZUoZ z evidencie UoZ úradu pri dodržaní podmienok stanovených dohodou. Po uplynutí 30 kalendárnych dní od dočasného uvoľnenia pracovného miesta môže zamestnávateľ pracovné miesto preobsadiť do 30 kalendárnych dní, ak sa s úradom nedohodne inak. V takomto prípade uzatvorí s novým ZUoZ pracovný pomer na dobu určitú počas zastupovania pri dodržaní podmienok stanovených touto dohodou.
- 12) Závažné porušenie podmienok tejto dohody je považované za porušenie finančnej disciplíny podľa zákona č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

## Článok VI Skončenie dohody

- 1) Túto dohodu je možné **skončiť** na základe vzájomnej **písomnej dohody** účastníkov tejto dohody.
- 2) Účastníci dohody sa dojednávajú, že 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 na účet úradu 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 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 na účet úradu všetky poskytnuté finančné prostriedky do 30 kalendárnych dní odo dňa nadobudnutia účinnosti odstúpenia.**



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), 8), 11), 12), 13), 17), v článku V. bod 5), 6), 10) a na strane úradu porušenie povinností podľa článku III v bode 2) a 3).

Za **závažné porušenie podmienok** tejto dohody sa považuje aj porušenie zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

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

## **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 ako aj platnými právnymi predpismi Európskej únie, ktoré majú vzťah k záväzkom účastníkov dohody.
- 5) **Prechod a prevod 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 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.
- 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 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.

Vo Vranove nad Topľou dňa

Vo Vranove nad Topľou dňa

Za zamestnávateľa:

Za úrad:

.....  
**Helena Lešková**  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....  
**PhDr. Jozef Baran**  
riaditeľ úradu PSVR

Príloha č. 1 Dohody

Evidencia obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest

Príloha č. 2 Dohody

Tlačivo Preukazovanie nárastu/úbytku pracovných miest