

D O H O D A
číslo: 2020/MA/054/6

o poskytnutí finančných príspevkov na podporu vytvárania pracovných miest v rámci projektu „Zosúladenie rodinného a pracovného života v BSK“ podľa § 54 ods. 1 písm. c) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
pre subjekty nevykonávajúce hospodársku činnosť

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

(ďalej len „dohoda“),

Úradom práce sociálnych vecí a rodiny Malacky	
sídlo:	Záhorácka 2942/60A, 901 01 Malacky
v mene ktorého koná:	PhDr. Petra Juríková
IČO:	30 794 536
DIČ:	2021777780
IBAN:	SK42 8180 0000 0070 0052 9192

(ďalej len „úrad“)

a

zamestnávateľom

právnickou osobou/fyzickou osobou	
názov/meno:	Základná škola Plavecký Štvrtok
sídlo/prevádzka	č. 315, 900 68 Plavecký Štvrtok
miesto výkonu činnosti	
zastúpeným štatutárnym zástupcom:	Mgr. Mariana Korbelová
IČO:	31 810 276
DIČ:	2021635792
IBAN:	SK80 5600 0000 0032 5772 9001
SK NACE Rev2 (kód/text)	
prevažujúcej činnosti:	85.20.0/Základné školstvo
SK NACE Rev2 (kód/text)	
podporovanej činnosti:	
zapísaný v	
pod číslom:	

(ďalej len „zamestnávateľ“)
(spolu len „účastníci dohody“).

Preambula

Úrad a zamestnávateľ sa dohodli na tomto znení dohody o poskytnutí finančného príspevku (ďalej len „dohoda“), na vytvorenie pracovných miest pre uchádzačov o zamestnanie, znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „UoZ“). Dohoda sa uzatvára na základe zverejneného *Oznámenia o možnosti predkladania žiadostí o poskytnutie finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest pre UoZ v rámci projektu „Zosúladenie rodinného a pracovného života v BSK“* (ďalej len „oznámenie“) podľa § 54 ods. 1 písm. 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“).

Článok I.

Účel a predmet dohody

1. Účelom dohody je úprava práv a povinností účastníkov dohody pri poskytovaní **finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest pre UoZ (ďalej len „finančný príspevok“)**, v rámci projektu „Zosúladenie rodinného a pracovného života v BSK“ podľa § 54 ods. 1 písm. c) zákona o službách zamestnanosti, ktorý sa poskytuje zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky (ďalej len „ŠR“) v zmysle:
 - a) Projekt „Zosúladenie rodinného a pracovného života v BSK“
 - b) Oznámenia č. 2/2019/§54/ZRaPŽvBSK
 - c) Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Predmetom dohody je poskytovanie finančných príspevkov úradom zamestnávateľovi na podporu vytvárania pracovných miest v rámci projektu „Zosúladenie rodinného a pracovného života v BSK“ podľa § 54 ods. 1 písm. c) zákona o službách zamestnanosti a záväzok zamestnávateľa vytvoriť a udržať pracovné miesto v zmysle čl. II. tejto dohody v súlade s platnými a účinnými všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky a právnymi aktmi Európskeho spoločenstva.
3. Finančný príspevok poskytnutý na základe tejto dohody pozostáva zo zdrojov ŠR.

Článok II.

Práva a povinnosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. **Vytvoriť pracovné miesto(a) pre:**
 - UoZ, ženy s rodičovskými povinnosťami, ktoré sa starajú o deti vo veku do 6 rokov (vrátane) alebo
 - UoZ, ktorý žije ako osamelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky (§ 8 ods. 1 písm. g) zákona o službách zamestnanosti).

1.1 Udržať pracovné miesto po dobu najmenej **12 mesiacov** v celkovom počte: **1 UoZ**. Splnenie podmienky doby udržania, je zamestnávateľ povinný preukázať na osobitnom tlačive (evidencia obsadzovania / preobsadzovania pracovných miest, ktorá je povinnou prílohou č. 4) podľa bodu 5 tohto článku, najneskôr do 30 kalendárnych dní od uplynutia **12 mesiacov** od vytvorenia pracovných miest.

2. **Obsadiť pracovné miesto(a) po odsúhlasení úradom** vytvorené podľa bodu 1, najneskôr do **30 kalendárnych dní** od nadobudnutia účinnosti tejto dohody (**ak sa s úradom písomne nedohodne inak**), pracovný pomer musí byť uzatvorený na jednu z flexibilných foriem prác, a to na:

- **pracovný pomer na kratší pracovný čas** (§49 Zákonníka práce),
- **delené pracovné miesto** (§ 49a Zákonníka práce),
- **domácku prácu a teleprácu** (§ 52 Zákonníka práce), pričom pri tejto flexibilnej forme môže byť pracovný pomer uzatvorený v ustanovenom týždennom pracovnom čase

na dobu minimálne **3 mesiacov** resp. na neurčitý čas s podmienkou zamestnávania po dobu **12 mesiacov** na **druh prác, ktoré súvisia s predmetom činnosti zamestnávateľa, s ohľadom na profesijné a kvalifikačné predpoklady** zodpovedajúce konkrétnemu pracovnému miestu, v štruktúre podľa tabuľky:

Počet pracovných miest	Profesia (klasifikácia podľa ŠÚ SR)	Podpis	Predpokladaná doba trvania pracovného pomeru (vytvorenia PR)	Pracovný pomer podľa dohody trvania (v mesiacoch)	Predpokladaná mesačná mzda / plat / doba poskytovaná príspevková poisťovňa	Predpokladaná mesačná mzda / plat / doba poskytovaná príspevková poisťovňa	Predpokladaná mesačná mzda / plat / doba poskytovaná príspevková poisťovňa
1	Pomocný vychovávateľ	5312000	01.03.2020	12	663,43	12	7961,16

* Podľa vyhlášky ŠÚ SR č. 384/2015 Z. z. zo dňa 26. novembra 2015, ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia zamestnaní

Pracovný pomer UoZ je dohodnutý v rozsahu **26,25** hodín z ustanoveného týždenného pracovného času v rozsahu **37,5** hodín.

2.1 V prípade, ak sa zamestnávateľovi nepodari obsadiť pracovné miesto(a) v stanovenej lehote, môže požiadať úrad o predĺženie lehoty obsadenia. V takom prípade je v čase plynutia stanovenej lehoty povinný písomne požiadať úrad o jej predĺženie najviac do 60 kalendárnych dní.

3. **Predložiť úradu** za každého UoZ prijatého na vytvorené pracovné miesto najneskôr do **10 kalendárnych dní** od vzniku pracovného pomeru:

- a) **platový dekrét**, resp. iný podobný doklad, ak dohodnutá mzda alebo plat nie je súčasťou pracovnej zmluvy, pričom v **pracovnej zmluve** je zamestnávateľ povinný na prvej strane uviesť, že UoZ je prijatý na pracovné miesto vytvorené v zmysle

projektu „Zosúladienie rodinného a pracovného života v BSK“ (pracovnú zmluvu úrad zabezpečí z informačného systému úradu),

- b) zamestnávateľom potvrdenú kópiu **prihlášky** na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, na sociálne poistenie, na povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom,
 - c) evidenciu obsadzovania / preobsadzovania pracovných miest (príloha č. 4),
 - d) 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 v súlade s predloženou žiadosťou** o poskytnutie finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest. **Zamestnávateľ nie je oprávnený znížiť dohodnutú mzdu do skončenia trvania záväzku** (ak sa s úradom písomne nedohodne inak).
5. **Viesť osobitnú evidenciu** obsadzovania pracovných miest vytvorených na základe tejto dohody, vrátane dokladov, ktoré túto evidenciu potvrdzujú.
6. **Predkladať úradu mesačne** počas doby poskytovania finančného príspevku, najneskôr **do posledného kalendárneho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca**, v ktorom bola mzda splatná, v 2 vyhotoveniach **žiadosť o úhradu platby časti celkovej ceny práce zamestnanca** a zároveň **1 originál a 1 kópiu dokladov** preukazujúcich vynaložené náklady **na úhradu mzdy a úhradu preddavku na poistné** na povinné verejné zdravotné poistenie, **poistného** na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie za zamestnancov, na zamestnávanie ktorých sa poskytuje finančný príspevok. **Za tieto doklady sa považujú najmä:** mzdový list alebo výplatná páska, vrátane dokladov o skutočnom vyplatení mzdových prostriedkov; doklady o platbách preddavku poistného na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie – mesačné výkazy preddavkov na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, mesačný výkaz preddavku vrátane poistného a príspevkov do Sociálnej poisťovne a výpisy z účtu zamestnávateľa, potvrdenie banky o uskutočnení platby, resp. výpisy z internetbankingu **a v prípade platby realizovanej v hotovosti aj tú časť pokladničnej knihy účtovnej jednotky** za príslušný mesiac, ktorej sa záznam o platbe týka, resp. kde sa predmetný výdavok nachádza. 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.
7. **Oznámiť úradu písomne každú zmenu** dohodnutých podmienok najneskôr **do 30 kalendárnych dní** odo dňa kedy skutočnosť nastala, **vrátane oznámenia každého skončenia pracovného pomeru** zamestnanca(ov), prijatých v zmysle dohody. Súčasne predložiť kópiu **dokladu o skončení pracovného pomeru**, zamestnávateľom potvrdenú **kópiu odhlášky** zo zdravotného poistenia, sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia.
8. V prípade **predčasného skončenia pracovného pomeru** zamestnanca(ov), na ktorého(ých) pracovné miesto(a) sa poskytujú finančné príspevky podľa tejto dohody **preobsadiť** v lehote do 30 kalendárnych dní (ak sa s úradom nedohodne inak), s dodržaním podmienok podľa bodu 2 tohto článku. Zároveň predložiť za každého nového UoZ prijatého na toto pracovné miesto doklady podľa bodu 3 tohto článku.

9. 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, a to aj po ukončení platnosti tejto dohody až do 31.12.2028.
10. **Uchovávať túto dohodu**, vrátane jej príloh, dodatkov a všetkých dokladov týkajúcich sa poskytnutého finančného príspevku až do 31.12.2028.

Článok III. Práva a povinnosti úradu

Úrad sa zaväzuje:

1. Poskytnúť zamestnávateľovi **finančné príspevky na vytvorené pracovné miesto(a)**, po splnení podmienok tejto dohody, na úhradu časti celkovej ceny práce (ďalej len „CCP“) zamestnanca, ktorý bol prijatý do pracovného pomeru a ktorý bol pred jeho vstupom vedený v evidencii UoZ najmenej 3 po sebe nasledujúce mesiace, vo výške **95 % z CCP zamestnanca, maximálne 630,25 € mesačne**

((najviac však vo výške 1,2 násobku minimálnej celkovej ceny práce (ďalej len „MCCP“), t. j. na rok 2020, maximálne 940,99€ mesačne pri plnom pracovnom úväzku))

pri 70% pracovnom úväzku maximálne 658,68 Eur mesačne najviac počas 12 mesiacov.

V maximálnej sume 7563 Eur na jedno pracovné miesto.

Ak je pracovný pomer dohodnutý menej ako je ustanovený týždenný pracovný čas, výška finančného príspevku sa pomerne kráti.

Číslo pracovného miesta	Kód ISCO-08	Doba trvania pracovného pomeru	Celková mesačná cena práce prijatého zamestnanca (vrátane príspevku)		95 % CCP prijatého zamestnanca (€)	Max. mesačná výška príspevku na CCP (€)	Celkový príspevok na jednotlivé PM (€)
1	5312000	12	663,43	12	630,25	630,25	7563
Spolu max. príspevok							7563

*Podľa vyhlášky ŠÚ SR č. 384/2015 Z. z. zo dňa 26. novembra 2015, ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia zamestnani

2. V súlade s bodom 1 tohto článku **poskytovať** zamestnávateľovi **finančné príspevky** na jeho účty uvedené na prvej strane tejto dohody **mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní** odo dňa predloženia kompletných dokladov podľa článku II. bod 6 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 finančný príspevok za toto obdobie **neposkytne**. V prípade dôvodného podozrenia, že konaním zamestnávateľa došlo k nedodržaniu podmienok tejto dohody a z uvedeného dôvodu prebieha u zamestnávateľa kontrola alebo iné konanie, je úrad oprávnený pozastaviť vyplácanie finančného príspevku až do ukončenia výkonu kontroly alebo iného konania. Ak úrad pri kontrole dokladov predložených k žiadosti o úhradu platby zistí nedostatky týkajúce sa neúplnej, oneskorenej, omylom na iný účet uhradenej, avšak dodatočne doplatenej/uhradenej mzdy (resp. jej časti) a prislúchajúcich odvodov preddavku na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom, **bezodkladne vyzve zamestnávateľa** na ich odstránenie a stanoví lehotu na ich odstránenie individuálne, podľa charakteru konkrétneho nedostatku. V prípade, ak zamestnávateľ **nepreukáže** za sledovaný mesiac skutočne vynaložené náklady **v lehote** stanovenej v článku II. bod 6 tejto dohody, alebo úradom určenej lehoty, úrad finančný príspevok za toto obdobie **neposkytne**.

3. Ak úrad pri kontrole dokladov predložených k žiadosti o úhradu platby zistí nedostatky týkajúce sa neúplnej, oneskorenej, omylom na iný účet uhradenej, avšak dodatočne doplatenej/uhradenej mzdy (resp. jej časti) a prislúchajúcich odvodov preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie, platených zamestnávateľom, **bezodkladne vyzve zamestnávateľa** na ich odstránenie a **určí jej dodatočnú lehotu** na ich odstránenie individuálne, podľa charakteru konkrétneho nedostatku. V takomto prípade lehota na vyplatenie finančných príspevkov zo strany úradu neplynie a to počas doby, kým zamestnávateľ neodstráni nedostatky.
4. 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 finančných príspevkov do ukončenia výkonu kontroly alebo iného konania.
5. **Vrátiť** zamestnávateľovi originál dokladov predložených podľa článku II. bod 3 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.
6. **Realizovať** úhrady **finančných príspevkov** podľa tejto dohody najdlhšie do júla 2022.
7. 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 sa považujú len tie náklady, **ktoré vznikli zamestnávateľovi** v súvislosti s touto dohodou najskôr v deň jej účinnosti a boli skutočne vynaložené zamestnávateľom a sú riadne odôvodnené a preukázané a boli uhradené z účtu zamestnávateľa uvedeného na 1. strane tejto dohody/resp. ďalších účtov preukázateľne

- patriacich zamestnávateľovi. V prípade platieb v hotovosti sú výdavky oprávnené vtedy, ak stav pokladne pri konkrétnej platbe v deň platby nie je mínusový.
- Oprávnenými nákladmi sú len tie náklady, ktoré zamestnávateľ vynaložil na vytvorenie pracovného miesta pre zamestnanca(ov) z oprávnenej cieľovej skupiny.
 - Výdavky v súvislosti s finančnými príspevkami sú oprávnené len v tom prípade, ak spĺňajú podmienky hospodárnosti, efektívnosti, účelnosti a zodpovedajú potrebám projektu.
 - Oprávneným nákladom na účely tejto dohody je **finančný príspevok na úhradu časti CCP zamestnanca prijatého** do pracovného pomeru, **vo výške 95% z CCP** zamestnanca, maximálne **630,25 €** mesačne (najviac však vo výške 1,2 násobku minimálnej celkovej ceny práce (ďalej len „MCCP“), t. j. na rok 2020 v sume **maximálne 940,99 € / mesačne pri plnom pracovnom úväzku) pri 70% pracovnom úväzku maximálne 630,25 najviac počas 12 mesiacov na jedno dohodnuté pracovné miesto.** Výška príspevku zodpovedá pracovnému pomeru dohodnutému na ustanovený týždenný pracovný čas. Ak je pracovný pomer dohodnutý na kratší čas, výška finančného príspevku na úhradu časti CCP sa pomerne kráti (pri pracovnom pomere v rozsahu ½ ustanoveného týždenného pracovného času sa poskytuje na rok 2019 maximálne do sumy 470,49 €).
 - Dohodnutá výška finančného príspevku sa po celú dobu trvania záväzku nebude meniť (nevalorizuje sa).

Článok V. Osobitné podmienky

- 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.
- Zamestnávateľ berie na vedomie, že finančný 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. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 394/2012 Z. z. o obmedzení platieb v hotovosti.
- 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.
- 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 evidovaným UoZ písomne dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce na uvedenom pracovnom mieste a **tento deň je zároveň aj dňom vytvorenia pracovného miesta** zamestnávateľom.

5. V prípade **predčasného skončenia pracovného pomeru** zamestnanca(ov), je **zamestnávateľ povinný preobsadiť** pracovné miesto. Ak zamestnávateľ v lehote najneskôr do 30 kalendárnych dní (ak sa s úradom písomne nedohodne inak) od jeho uvoľnenia pracovné miesto nepreobsadí, pracovné miesto sa považuje za nepreobsadené a nie je možné ďalej toto pracovné miesto podporovať. Zamestnávateľ je v tomto prípade povinný vrátiť pomernú časť poskytnutého príspevku zodpovedajúcu obdobiu, počas ktorého nezachoval vytvorené pracovné miesto, a to najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa doručenia výzvy na vrátenie pomernej časti príspevku.
6. V prípade, ak vytvorené pracovné miesto, na ktoré sa poskytuje zamestnávateľovi finančný príspevok, je **dočasne voľné z dôvodu napr. dlhodobej dočasnej pracovnej neschopnosti, materskej dovolenky**, zamestnávateľ **môže toto pracovné miesto preobsadiť iným UoZ** z oprávnenej cieľovej skupiny. Počas doby neobsadenia pracovného miesta sa príspevok na neobsadené pracovné miesto neposkytuje.
7. Doba zachovania pracovného miesta sa vždy predlžuje o dobu jeho neobsadenia.
8. Za vytvorenie **pracovného miesta u zamestnávateľa** považuje zvýšenie počtu pracovných miest, ktoré predstavuje v priemere za (3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12) mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím celkový nárast počtu jeho zamestnancov. Ak nedošlo k zvýšeniu počtu pracovných miest podľa predchádzajúcej vety, zamestnávateľ je povinný preukázať, že k tomuto zvýšeniu nedošlo v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti (§ 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonníka práce v znení neskorších predpisov). Splnenie tejto podmienky je zamestnávateľ povinný preukázať údajmi uvedenými v prílohe č. 5, ktorá je povinnou prílohou tejto dohody, najneskôr do 30 kalendárnych dní po uplynutí 12 mesiacov od vytvorenia pracovných miest.
9. Ak zamestnávateľ v priebehu 12 mesiacov od vytvorenia pracovných miest zrušil akékoľvek pracovné miesto pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (príloha č. 5) je povinný vrátiť úradu vyplatený finančný príspevok za počet zrušených pracovných miest, vo výške najnižšieho poskytnutého finančného príspevku, a to v lehote do 30 kalendárnych dní odo dňa doručenia výzvy úradu na vrátenie finančných prostriedkov, ak sa s úradom nedohodne na inej lehote.
10. Zamestnávateľ **nemôže dočasne prideliť** zamestnanca z pracovného miesta, na ktoré sa mu v zmysle tejto dohody poskytuje finančný príspevok, na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi v zmysle § 58 Zákonníka práce. Ak tak z prevádzkových alebo iných dôvodov urobí, je povinný **bez vyzvania vrátiť** úradu finančné prostriedky, poskytnuté na zamestnávanie **tohto zamestnanca**, najneskôr **do 30 kalendárnych dní** odo dňa dočasného pridelenia.
11. 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.
12. Ak sa pri výkone finančnej kontroly na mieste zistí porušenie finančnej disciplíny, oznámi úrad porušenie finančnej disciplíny Úradu vládneho auditu, ktorý je oprávnený ukladať a vymáhať odvod, penále a pokutu za porušenie finančnej disciplíny. Ak príjemca pomoci odvedie finančné prostriedky vo výške porušenia finančnej disciplíny do dňa skončenia kontroly správne konanie sa nezačne.

Článok VI. Skončenie dohody

1. Túto dohodu je možné **skončiť** na základe vzájomnej **písomnej dohody** účastníkov tejto dohody.
2. Každý z účastníkov dohody je oprávnený **odstúpiť od dohody** v prípade jej **závažného porušenia**. Pre platnosť odstúpenia sa vyžaduje **písomné oznámenie o odstúpení** doručené druhému účastníkovi tejto dohody. Odstúpenie je účinné dňom doručenia oznámenia o odstúpení druhému účastníkovi tejto dohody.
3. Za **závažné porušenie podmienok** tejto dohody sa považuje **na strane zamestnávateľa** porušenie povinností ustanovených v článku II. v bodoch 1, 1.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 v článku V. bod 9 a **na strane úradu** porušenie povinností podľa článku III. v bode 1, 2, 5. Odstúpenie od dohody sa netýka nároku na náhradu škody vzniknutej jej porušením.

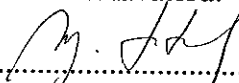
Článok VII. Všeobecné a záverečné ustanovenia

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 príslušnými právnymi predpismi platnými v SR, ktoré majú vzťah k záväzkom účastníkov tejto dohody.
4. Zmluvné strany uzatvárajú týmto dohodu podľa § 269 ods. 2 Obchodného zákonníka, v zmysle ktorej sa ich záväzkovo - právne vzťahy spravujú a budú spravovať ustanoveniami Obchodného zákonníka.
5. Prechod a prevod práv a povinností účastníkov tejto dohody na tretie osoby je možný za predpokladu preukázania splnenia podmienok v zmysle § 70 ods. 7 zákona o službách zamestnanosti a podmienok stanovených v projekte zo strany tretej osoby (v lehote, ktorú stanoví úrad).
6. Zamestnávateľ súhlasí so zverejnením údajov vyplývajúcich z tejto dohody v rozsahu: názov, sídlo, miesto prevádzky, počet vytvorených pracovných miest, výška finančného príspevku.
7. Ak sa niektoré ustanovenie tejto dohody stane neplatným v dôsledku jeho rozporu s právnymi predpismi SR, nespôsobí to neplatnosť celej dohody. Účastníci sa v takom prípade zaväzujú bezodkladne vzájomným rokovaním nahradiť neplatné ustanovenie novým platným ustanovením tak, aby zostal zachovaný účel a obsah sledovaný touto dohodou.
8. Táto dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma účastníkmi dohody a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.
9. Účinnosť dohody skončí splnením záväzkov účastníkov dohody, alebo spôsobom uvedeným v článku VI. v bode 1 a tejto dohody, pokiaľ nedôjde k odstúpeniu od dohody podľa článku VI. bodu 2 tejto dohody.

10. Táto dohoda je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z ktorých úrad dostane jeden rovnopis 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 Malackách dňa 27.02.2020

Za zamestnávateľa:


.....
štatutárny zástupca/zamestnávateľa
Mgr. Mariana Korbelová

V Malackách dňa 27.02.2020

Úrad práce, sociálnych vecí
a rodiny Malacky

Za úrad: Záhorácka 2942/60A, 901 01 Malacky

- 5 -

.....
riadiťel' úradu
PhDr. Petra Juríková

Zamestnávateľ : ZŠ Plavecký Štvrtok
Sídlo: Č. 351, 900 68 Plavecký Štvrtok
Dohoda č. 2020/MA/054/6 zo dňa 27.02.2020

[illegible]

V dne

štatutárny zástupca zamestnávateľa
(meno, priezvisko, podpis a odtlačok pečiatky)

Preukazovanie nárastu / úbytku pracovných miest u zamestnávateľa

zamestnávateľ: ZŠ Plavecký Štvrtok	
dohoda č. 2020/MA/054/6, zo dňa: 27.02.2020	

deň vzniku pracovného pomeru:*	obdobie	počet
príemerný evidenčný počet zamestnancov 3-12 mesiacov pred dňom vzniku pracovného pomeru		
evidenčný počet zamestnancov ku dňu predloženia žiadosti o finančné príspevky		
príemerný evidenčný počet zamestnancov 3-12 mesiacov odo dňa vzniku pracovného pomeru		
nárast/úbytok** príemerného evidenčného počtu zamestnancov		
Za zamestnávateľa – vypracoval zamestnanec:		
Telefónický kontakt:		
E-mail:		
Dátum:		

.....

Štatutárny zástupca zamestnávateľa
(meno, priezvisko, podpis a odtlačok pečiatky)

* za deň vzniku pracovného pomeru sa považuje deň, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce; ak zamestnávateľ prijíma viac ako 1 zamestnanca s rôznymi dátumami nástupu do zamestnania, za deň vzniku všetkých pracovných miest na účel dohody sa považuje deň nástupu do zamestnania prvého prijatého zamestnanca

** nárast je zvýšenie počtu zamestnancov najmenej o počet zamestnancov na podporených pracovných miestach; v prípade nedodržania nárastu alebo v prípade úbytku príemerného evidenčného počtu zamestnancov písomne preukázať dôvod

PRIKLAD:

deň vzniku pracovného pomeru:*	obdobie	počet	počet
príemerný evidenčný počet zamestnancov 3 - 12 ^{mesiacov} pred dňom vzniku pracovného pomeru	15.10.2019	1	1
príemerný evidenčný počet zamestnancov 3 - 12 ^{mesiacov} odo dňa vzniku pracovného pomeru	15.10.2018 - 14. 10.2019	15	15
nárast/úbytok** príemerného evidenčného počtu zamestnancov	15.10.2018 - 14. 10.2019	16	13
* v závislosti od dĺžky trvania pracovného miesta (uvedený príklad je na dĺžku trvania pracovného miesta 12 mesiacov)		nárast**	úbytok**

