ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY

ÚRAD PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY

Spis:
Číslo záznamu:

D o h o d a

č. 24/04/060/48

o poskytnutí príspevku na úhradu prevádzkových nákladov chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov podľa § 60 zákona č. 5 /2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na kalendárny rok 2024

(ďalej len „dohoda“),

uzatvorená medzi účastníkmi dohody:

Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny Dunajská Streda
sídlo : Ádorská 41, 929 01 Dunajská Streda
v mene ktorého koná: Mgr. Tomáš Lengyel
IČO: 30794536
číslo účtu v tvare IBAN: SK91 8180 0000 0070 0052 9571 - Štátna pokladnica
(ďalej len „**úrad**“)
a
zamestnávateľom
názov/obchodné meno: Gymnázium Ladislava Dúbravu, Smetanov háj 285/8, Dunajská Streda
sídlo zamestnávateľa: Smetanov háj 285/8, 929 01 Dunajská Streda
sídlo chráneného pracoviska: Smetanov háj 285/8, 929 01 Dunajská Streda
v mene ktorého koná (meno a priezvisko): Mgr. Monika Sihelská
IČO: 17050090
[1]Čísla účtov v tvare IBAN: SK67 8180 0000 0070 0049 2852, SK22 8180 0000 0070 0069 2803
(ďalej len „**zamestnávateľ**“)
spolu „**účastníci dohody**“.

Článok I.
Účel a predmet dohody

1. Účelom dohody je úprava práv a povinností účastníkov dohody pri poskytovaní finančného príspevku na úhradu prevádzkových nákladov chráneného pracoviska (CHP) a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (ďalej len „príspevok“) podľa § 60 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“).

[1] IBAN účtu, na ktorý budú poukazované platby zo strany úradu PSVR. Ak uvedený IBAN nie je totožný s IBAN účtu, z ktorého/ých bude zamestnávateľ uskutočňovať bankové prevody na úhradu uplatňovaných prevádzkových nákladov CHD/CHP (služby, platby do ZP a SP a pod.), uvedie/ú sa aj tento/tieto iný/é IBAN.

2. Predmetom dohody je poskytnutie príspevku zamestnávateľovi, ktorý poskytuje úrad zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky (ďalej len „ŠR“) v zmysle:

   b) 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 II
Práva a povinnosti zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ má na základe tejto dohody právo na poskytnutie príspevku na úhradu nákladov ktoré mu vznikli pri prevádzke CHP, za príslušný kalendárny štvrťrok kalendárneho roka ku ktorému sa plnenia vyplývajúce z tejto dohody vzťahujú, na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce v CHP, v maximálnej výške príspevku podľa č. III bod 1, ak o príspevok písomne požiada.

2. Zamestnávateľ môže požiadať o poskytnutie príspevku podľa bodu 1 za kalendárny štvrťrok (referenčný štvrťrok ku ktorému sa viažu príslušné náklady) najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom štvrťroku, za ktorý príspevok žiada. Pre naplnenie tohto práva musí zamestnávateľ predložiť úradu v jednom vyhotovení žiadosť o úhradu platby, spolu s dokladmi, preukazujúcimi skutočne vynaložené oprávnené náklady, prehľad o štruktúre zamestnancov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce v CHP a prehľad o výkone práce zamestnanca so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce v CHP. Prehľad o výkone práce zamestnanca so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce v CHP je možné nahradiť čestným vyhlásením zamestnávateľa iba v prípade, ak zamestnanec so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce počas celého kalendárneho štvrťroka, za ktorý zamestnávateľ žiada príspevok, nevykonával prácu mimo CHP. Zamestnávateľ môže predložiť žiadosť o úhradu platby spolu s dokladmi podľa druhej vety tohto bodu aj elektronicky. V prípade predloženia žiadosti o úhradu platby elektronickými prostriedkami, žiadosť musí byť podpísaná kvalifikovaným elektronickým podpisom v zmysle zákona č. 272/2016 Z. z. o dôveryhodných službách pre elektronické transakcie na vnútornom trhu a o zmene a doplnení niektorých zákonov a musí byť podaná z elektronickej schránky žiadateľa, aktivovanej na portáli Slovensko.sk.
   Lehota na predloženie žiadosti o úhradu platby spolu s príslušnými dokladmi sa považuje za splnenú, ak je žiadosť o úhradu platby spolu s príslušnými dokladmi doručená úradu najneskôr v posledný deň stanovenej lehoty. Ak posledný deň lehoty prípadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, je posledným dňom lehoty najbližší nasledujúci pracovný deň (§ 122 Občianskeho zákonníka).

3. Za doklady preukazujúce skutočne vynaložené oprávnené náklady podľa bodu 2 sa považujú najmä: mzdový list alebo výplatná páska, vrátane dokladov o skutočnom vyplatení mzdových prostriedkov, doklady o platbách preddavku poistného na sociálne poistenie a na starobné dôchodkové sporenie, mesačné výkazy preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie, a výpis z účtu zamestnávateľa, potvrdenie banky o uskutočnení platby a iné doklady preukazujúce prevádzkové náklady.
   Ak zamestnávateľ môže výdavok v zákonom stanovenej lehote preukázať len elektronickým výpisom z účtu, predloží písomné prehlásenie, že v súvislosti s preukazovaním úhrady

oprávnených výdavkov predložil ako podporný doklad vytlačený elektronický dátový výpis z účtu, ktorý mu po dohode s bankou bol zaslaný na jeho e-mailovú adresu v PDF formáte chránenom heslom, resp. iným identifikačným kódom. V prehlásení tiež uvedie, že si je vedomý, že po vytlačení a predložení takéhoto elektronického dátového výpisu z účtu, je povinný tento elektronický dátový výpis z účtu archivovať aj v elektronickej podobe po dobu uchovávania dokladov týkajúcich sa poskytnutého tohto príspevku a zabezpečí ich priebežné ukladanie v elektronickej forme.
Pri žiadostiach o úhradu platby, ktoré budú obsahovať výdavky realizované v hotovosti z pokladne je zamestnávateľ povinný predložiť aj tú časť pokladničnej knihy za príslušný mesiac, ktorej sa záznam o platbe týka. V prípade platieb v hotovosti sú náklady oprávnené vtedy, ak účtovný stav pokladne pred konkrétnou platbou nie je nižší ako suma tejto platby. Pre účely posúdenia oprávnenosti príslušných výdavkov nie je potrebné, aby zamestnávateľ predkladal celú pokladničnú knihu za príslušný mesiac, postačí len príslušná časť pokladničnej knihy, kde sa predmetný výdavok nachádza.
Zamestnávateľ je povinný predkladať účtovné doklady (napr. výdavkový pokladničný doklad, výpis z bankového účtu, prijatá faktúra, protokol o zaradení do užívania majetku a pod.) v rozsahu podľa § 10 ods. 1 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.
Na základe požiadavky úradu zamestnávateľ je povinný predložiť aj iné doklady, ktoré umožnia úradu správne posúdiť splnenie hmotno-právnych podmienok pre vznik nároku na poskytnutie príspevku alebo správne vypočítať výšku oprávneného nákladu podľa článku IV.

4. Zamestnávateľ si uplatňuje príspevok podľa bodu 1 na zamestnancov so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce (OZP-SPTP) v CHP v súlade s priznaným postavením CHP v nasledovnej štruktúre:

Miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť	**Počet zamestnancov**	**Rozsah dohodnutého týždenného pracovného času** (v hod)
Zamestnanec OZP-SPTP s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť **nižšou, nanajvýš rovnou 70 %**	1	37,50
Zamestnanec OZP-SPTP s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť **vyššou ako 70 %**		

Občan so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, ktorý je zamestnaný v CHP, môže počas najviac desiatich dní v kalendárnom mesiaci vykonávať prácu aj mimo CHP, ak vykonávanie práce mimo CHP umožňuje dohodnutý druh práce.

5. Zamestnávateľ je povinný oznámiť úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa uskutočnenia zmeny. Ak neoznámenie zmeny dohodnutých podmienok v lehote podľa prvej vety má vplyv na výšku dohodnutého alebo už vyplateného príspevku, zamestnávateľ je povinný vrátiť úradu časť príspevku získanú neoprávnené z dôvodu neoznámenia zmeny v stanovenej lehote. Výšku príspevku, ktorú zamestnávateľ je povinný vrátiť vypočíta úrad. V prípade zníženia miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť zamestnanca OZP-SPTP, ktoré má vplyv na výšku príspevku podľa tejto dohody, zamestnávateľ

je povinný vrátiť úradu príspevok alebo jeho časť, vyplatenú po dátume, kedy k zníženiu miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť u zamestnanca došlo. Lehotu na vrátenie a výšku príspevku, ktorú zamestnávateľ je povinný vrátiť určí úrad.

6. Na vyžiadanie úradu preukázať dodržiavanie podmienok tejto dohody, umožniť a strpieť výkon kontroly a poskytovať pri tejto kontrole všetku potrebnú súčinnosť, a to priebežne po celú dobu platnosti tejto dohody a počas 10 rokov po ukončení platnosti tejto dohody.

7. Umožniť povereným zamestnancom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, úradu, štátnym 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 a počas 10 rokov po ukončení platnosti tejto dohody, vytvoriť povereným zamestnancom kontrolných a audítorských orgánov primerané podmienky na riadne a včasné vykonanie kontroly a poskytnúť im pri výkone kontroly potrebnú súčinnosť.

8. Ak sa pri výkone finančnej kontroly preukáže, že zamestnávateľ použil príspevok neoprávnene, je povinný neoprávnene vyplatené prostriedky bezodkladne vrátiť na účet úradu, najneskôr však do 30 kalendárnych dní od zistenia tejto skutočnosti, ak sa s úradom nedohodne inak. Zamestnávateľ je povinný oznámiť úradu vrátenie príspevku. Nedodržanie podmienok ustanovených v tomto bode sa bude považovať za porušenie finančnej disciplíny podľa § 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.

9. V prípade výsledku zúčtovania - preplatku preddavkov (okrem výsledku ročného zúčtovania poistného na verejné zdravotné poistenie), ktoré boli v rámci oprávnených výdavkov úradom uhradené, je zamestnávateľ povinný oznámiť túto skutočnosť úradu. Finančné prostriedky, ktoré zamestnávateľovi neprináležia, je povinný vrátiť podľa § 451 ods. 1 Občianskeho zákonníka z vlastného podnetu, na základe príčinnej väzby k poskytnutému príspevku. Zamestnávateľ je v takých prípadoch povinný vrátiť na účet úradu časť poskytnutého príspevku, zodpovedajúcu výške preplatku alebo jeho časti, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa prijatia preplatku, ak sa s úradom nedohodne inak.

10. Uchovávať túto dohodu vrátane jej príloh a ďalšie doklady týkajúce sa poskytnutého príspevku najmenej 10 rokov po ukončení platnosti tejto dohody.

11. Zamestnávateľ je v prípade uloženia pokuty za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania povinný oznámiť úradu vydanie právoplatného rozhodnutia o uložení pokuty za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, a to bezodkladne po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia o uložení pokuty. Táto povinnosť sa na zamestnávateľa vzťahuje počas trvania dohody a v období 12 mesiacov po jej skončení.

12. Zamestnávateľ, ktorému bola uložená pokuta za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 2 ods. 3 zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní je povinný do 30 dní odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o uložení pokuty za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania vrátiť finančné

príspevky podľa zákona o službách zamestnanosti poskytnuté v období 12 mesiacov predchádzajúcich dňu nadobudnutia právoplatnosti tohto rozhodnutia. Vrátenie finančných prostriedkov je zamestnávateľ povinný oznámiť úradu.

13. V prípade poskytnutia príspevku podľa Schémy štátnej pomoci na podporu vzdelávania a pomoci na prijímanie do zamestnania a zamestnávanie znevýhodnených zamestnancov a zamestnancov so zdravotným postihnutím v platnom znení, zamestnávateľ je povinný predložiť úradu, spolu s prvou žiadosťou o úhradu platby, vyplnený *„test podniku v ťažkostiach*“.

Článok III.
Práva a povinnosti úradu

1. Poskytnúť zamestnávateľovi príspevok do maximálnej výšky 4 709,04 EUR, slovom štyritisícsedemstodeväť EUR a štyri centy za kalendárny rok 2024.

   Poskytnúť najviac 25% z ročnej výšky príspevku do výšky 1 177,26 EUR, slovom jedentisícstosedemdesiatsedem EUR a dvadsaťšesť centov na jedného zamestnanca so ZP so sťaženým prístupom na trh práce s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nižšou, nanajvýš rovnou 70% za príslušný kalendárny štvrťrok.
2. Poskytnúť príspevok za príslušný kalendárny štvrťrok do 60 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov preukazujúcich úhradu vynaložených nákladov podľa článku II bod 2 a článku II bod 3 tejto dohody a na základe písomnej žiadosti o úhradu platby. Ak zamestnávateľ nepreukáže všetky skutočne vynaložené náklady v lehote podľa článku II bod 2 tejto dohody, úrad príspevok za požadované obdobie neposkytne, resp. ho poskytne len v preukázanej výške.

3. Úrad pred poskytnutím príspevku overí rozsah týždenného pracovného času u zamestnanca so ZP so sťaženým prístupom na trh práce, na ktorého sa príspevok poskytuje. Ak je rozsah týždenného pracovného času nižší ako rozsah ustanoveného týždenného pracovného času, príspevok sa poskytuje v pomernej časti maximálnej štvrťročnej výšky príspevku.

4. Ak úrad zistí v predložených dokladoch nedostatky alebo má pochybnosti o pravosti alebo správnosti predložených dokladov, lehota na vyplatenie príspevku podľa bodu 2 tohto článku neplynie, a to až do skončenia kontroly predložených dokladov alebo do odstránenia zistených nedostatkov. Zastavenie plynutia lehoty úrad oznámi zamestnávateľovi.

5. 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 obdobného konania.

6. Vrátiť zamestnávateľovi originály dokladov, ak boli predložené, do 90 kalendárnych dní odo dňa ich predloženia.

7. Zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť použitia verejných prostriedkov a v súlade s §19 ods. 6 zákona o rozpočtových pravidlách.

8. Zastaviť poskytovanie príspevku zamestnávateľovi dňom nadobudnutia právoplatnosti

rozhodnutia o uložení pokuty za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania podľa prvej vety § 70 odsek 11 zákona o službách zamestnanosti, ak deň nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o uložení pokuty za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania je po 1. 1. 2023. Ak po dátume nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o uložení pokuty za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania bol zamestnávateľovi vyplatený príspevok v zmysle tejto dohody, úrad vyzve zamestnávateľa na vrátenie tej časti poskytnutého príspevku, ktorá bola vyplatená po dátume nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o uložení pokuty. Pre uplatnenie tejto povinnosti nie je rozhodujúce obdobie, za ktoré bol finančný príspevok vyplatený, ale deň ho vyplatenia úradom, v porovnaní s dňom právoplatnosti rozhodnutia o pokute.

Článok IV.
Oprávnené náklady

1. Za oprávnené náklady v zmysle tejto dohody sú považované prevádzkové náklady podľa bodu 2 a náklady podľa bodu 4, ktoré vznikli zamestnávateľovi v súvislosti s touto dohodou za obdobie od 01.01.2024 a do 31.12.2024, boli skutočne vynaložené zamestnávateľom, sú riadne odôvodnené a preukázané a boli uhradené z účtu zamestnávateľa uvedeného na 1. strane tejto dohody, resp. z ďalšieho účtu preukázateľne patriaceho zamestnávateľovi. V prípade platieb v hotovosti sú náklady oprávnené vtedy, ak účtovný stav pokladne pred konkrétnou platbou nie je nižší ako suma tejto platby.

2. Za oprávnené prevádzkové náklady chráneného pracoviska, na ktorých úhradu sa poskytuje zamestnávateľovi príspevok, sa považujú:

   a) nájomné a náklady na služby spojené s nájomným,
   b) náklady spojené s povinnými revíziami a náklady na poistenie objektu, v ktorom je prevádzkované chránené pracovisko, ak tento objekt vlastní zamestnávateľ,
   c) náklady na palivo a energiu,
   d) vodné, stočné a náklady na odvoz a likvidáciu odpadu,
   e) náklady na dopravu materiálu, hotových výrobkov a na dopravu súvisiacu s poskytovaním služieb,
   f) náklady na celkovú cenu práce zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce,
   g) náklady na opravu a údržbu objektu, v ktorom je prevádzkované chránené pracovisko, ak tento objekt vlastní zamestnávateľ a ak tieto náklady súvisia s prevádzkovaním chráneného pracoviska,
   h) náklady na opravu a údržbu zariadenia chráneného pracoviska, ak toto zariadenie vlastní zamestnávateľ,
   i) paušálne náklady súvisiace so zabezpečovaním administratívy chráneného pracoviska v sume 6 % z maximálnej výšky príspevku za kalendárny štvrťrok.

   Na účely poskytovania príspevku na úhradu nákladov na celkovú cenu práce zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce sa posudzujú vynaložené a preukázané náklady na celkovú cenu práce ako celok, nie čiastočné náklady na niektoré zložky celkovej ceny práce. Za celkovú cenu práce bez uhradenia niektorej zo zákonom stanovených zložiek celkovej ceny práce možno považovať uhradenú cenu práce len v prípade,

ak uhradenie tejto zložky nepožaduje osobitný predpis, napríklad odklad platenia poistného, odpustenie platenia poistného v čase mimoriadnej situácie, zníženie odvodov pre zamestnávateľov v poľnohospodárstve a v potravinárskom priemysle.

3. Ak súčasťou nákladov podľa bodu 2 a podľa bodu 4 je aj daň z pridanej hodnoty a zamestnávateľovi nevznikne nárok na odpočítanie dane z pridanej hodnoty podľa zákona č. 222/2004 Z. z. o dani z pridanej hodnoty v znení neskorších predpisov považuje sa daň z pridanej hodnoty za prevádzkový náklad chránenej dielne alebo chráneného pracoviska.

4. Náklady na dopravu zamestnancov sú náklady súvisiace so zabezpečovaním dopravy zamestnancov, ktorí sú občanmi so ZP so sťaženým prístupom na trh práce, zamestnávateľom na miesto výkonu zamestnania a späť. Príspevok sa neposkytuje, ak bol na ich dopravu do zamestnania a späť poskytnutý príspevok podľa § 53b zákona o službách zamestnanosti.

5. Za čas, počas ktorého zamestnanec, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce, vykonával prácu mimo CHP, sa za prevádzkové náklady CHP považujú len náklady na celkovú cenu práce zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, so sťaženým prístupom na trh práce.

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. Overovanie hospodárnosti, efektívnosti a účelnosti vykoná úrad na základe poskytnutých dokladov a dostupných informácií a v súlade so zásadou primeranosti výdavku. Výdavok je primeraný ak zodpovedá obvyklým cenám v danom mieste a čase a zodpovedá účelu, na ktorý bol vynaložený. Primeranosť výdavkov sa posudzuje podľa bežných cien trhu, pokiaľ cenu pre danú prácu/službu/tovar nestanovuje osobitný predpis.

2. Na použitie verejných prostriedkov, ich kontrolu, vymáhanie a ukladanie sankcií za porušenie finančnej disciplíny sa vzťahuje režim upravený v právnych predpisoch SR a v právnych aktoch EÚ. Sú to najmä zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

3. Ak sa pri výkone finančnej kontroly na mieste zistí porušenie finančnej disciplíny, úrad oznámi porušenie finančnej disciplíny Úradu vládneho auditu, ktorý je oprávnený ukladať a vymáhať odvod, penále a pokutu za porušenie finančnej disciplíny. Ak zamestnávateľ odvedie finančné prostriedky vo výške porušenia finančnej disciplíny do dňa skončenia kontroly, správne konanie sa nezačne.

4. Protimonopolný úrad Slovenskej republiky (PMÚ SR) je v zmysle § 14 zákona o štátnej pomoci oprávnený kontrolovať poskytnutie pomoci u poskytovateľa pomoci (úrad) ako aj u príjemcu pomoci (zamestnávateľ). Za účelom overenia relevantných skutočností je zamestnávateľ povinný

umožniť PMÚ SR toto overenie. PMÚ SR je oprávnený osobe, ktorá porušila povinnosť, uložiť pokutu.

5. Platby v hotovosti sú limitované zákonom č. 394/2012 Z. z. o obmedzení platieb v hotovosti a nesmú presiahnuť sumu 15 000 EUR, ak je odovzdávajúcim alebo preberajúcim platby fyzická osoba vykonávajúca podnikateľskú alebo inú samostatnú zárobkovú činnosť alebo právnická osoba.

6. Zamestnávateľ súhlasí so zverejnením údajov o ňom vyplývajúcich z tejto dohody vo verejne dostupných informačných zdrojoch:
   a) Obchodný názov a právna forma,
   b) identifikačné číslo osoby (IČO) alebo iný identifikátor,
   c) sídlo právnickej osoby alebo trvalý pobyt fyzickej osoby,
   d) prevažujúca činnosť zamestnávateľa a činnosť CHD / CHP (podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností),
   e) počet zamestnancov, z toho počet občanov so zdravotným postihnutím,
   f) dátum založenia, dátum zrušenia, dátum priznania postavenia CHD / CHP,
   g) druh vlastníctva,
   h) typ zriaďovateľa.

7. Ak sa príspevok poskytuje ako štátna pomoc podľa Schémy štátnej pomoci na podporu vzdelávania a pomoci na prijímanie do zamestnania a zamestnávanie znevýhodnených zamestnancov a zamestnancov so zdravotným postihnutím v platnom znení, je poskytnutie príspevku viazané na preukázanie skutočnosti, že zamestnávateľ nie je podnikom v ťažkostiach podľa článku 2, bod 18 Nariadenia EÚ 651/2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 zmluvy o fungovaní EÚ, v znení jeho revízie zo dňa 9. 3. 2023.

8. Účastníci dohody súhlasia, že zamestnávateľ je povinný preukázať úradu splnenie podmienky, že nie je podnikom v ťažkostiach podľa bodu 2. Rozhodujúci je skutkový a právny stav, a to po predložení a posúdení čestného vyhlásenia: „podnik nie je v ťažkostiach“, a „testu podniku v ťažkostiach“. Ak úrad zistí skutočnosti, ktoré vylučujú poskytnutie pomoci, alebo sa preukáže, zamestnávateľ v príslušnom dokumente neposkytol úplné údaje, bez ohľadu na dôvod alebo postup, akým sa tak stane (márnym uplynutím lehoty, doložením len časti požadovaných dokladov/opravou len časti pochybení, vytvorením nových pochybení, alebo iným spôsobom), bude mať úrad za preukázané, že zamestnávateľ nespĺňa podmienku oprávnenosti poskytnutia pomoci, a to, že nie je podnikom v ťažkostiach.

9. Účastníci dohody súhlasia, že v prípade, ak zamestnávateľ najneskôr pred realizáciou/úhradou prvej platby (vyrovnávacieho príspevku) nesplní podmienku, že nie je podnikom v ťažkostiach podľa bodu 2, uplatní sa inštitút rozväzovacej podmienky, v dôsledku čoho nastane zánik tejto dohody od začiatku.

Článok VI.
Skončenie dohody

1. Riadne skončenie tejto dohody nastane uplynutím doby trvania dohody a zároveň splnením

záväzkov oboch účastníkov dohody, alebo uhradením maximálnej dohodnutej sumy podľa čl. III bod 1, alebo zrušením priznaného postavenia CHP.

2. Mimoriadne skončenie tejto dohody môže nastať na základe vzájomnej písomnej dohody účastníkov dohody. Oprávnene poskytnuté a čerpané plnenia podľa tejto dohody do dňa nadobudnutia účinnosti jej skončenia zostávajú nedotknuté.

3. Mimoriadne skončenie tejto dohody môže nastať aj z dôvodu výpovede. Každý účastník dohody je oprávnený písomne dohodu vypovedať. Výpovedná doba je jednomesačná a začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. V takom prípade úrad poskytne príspevok len na preukázané prevádzkové náklady, ktoré zamestnávateľovi vznikli do začatia plynutia výpovednej doby.

4. Mimoriadne skončenie tejto dohody môže nastať aj z dôvodu odstúpenia. Každý z účastníkov dohody je oprávnený odstúpiť od dohody **pri závažnom porušení podmienok dohody**. Pre platnosť odstúpenia sa vyžaduje písomné oznámenie o odstúpení doručené druhému účastníkovi dohody. Odstúpenie je účinné dňom doručenia oznámenia o odstúpení druhému účastníkovi dohody. Odstúpením od dohody sa táto ruší od začiatku. Zamestnávateľ je povinný vrátiť na účet úradu všetky poskytnuté finančné prostriedky, ktorých výšku vyčísli úrad, do 30 dní od nadobudnutia účinnosti odstúpenia od dohody. Za závažné porušenie podmienok dohody sa považuje porušenie článku II bodov 6, 7 a článku III bod 2. Odstúpenie od dohody sa nedotýka nároku na náhradu škody vzniknutej jej porušením.

5. Mimoriadne skončenie tejto dohody môže nastať aj z dôvodu zastavenia poskytovania príspevku úradom v zmysle článku III bod 8 tejto dohody. Oprávnene poskytnuté a čerpané plnenia podľa tejto dohody do dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o uložení pokuty za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania zostávajú nedotknuté,

6. Forma skončenia dohody nemá vplyv na vydanie prípadného bezdôvodného obohatenia niektorého z jej účastníkov podľa § 451 Občianskeho zákonníka.

7. Zánik tejto dohody od začiatku môže nastať z dôvodu uplatnenia inštitútu rozväzovacej podmienky úradom podľa článku V bod 9 tejto dohody.

Článok VII.
Všeobecné a záverečné ustanovenia

1. Účastníci dohody môžu dohodu meniť alebo dopĺňať len písomným dodatkom k dohode podpísaným oboma účastníkmi dohody, na základe písomného návrhu jedného z účastníkov dohody.

2. Právne vzťahy výslovne neupravené touto dohodou sa riadia ustanoveniami zákona o službách zamestnanosti, Občianskym zákonníkom a ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky a Európskych spoločenstiev, ktoré majú relevantný vzťah k záväzkom účastníkov dohody.

3. Účastníci dohody budú pri písomnom styku uvádzať číslo tejto dohody.

4. Dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma účastníkmi dohody a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia. Účinnosť dohody skončí splnením záväzkov účastníkov dohody, pokiaľ nedôjde k skončeniu dohody podľa čl. VI bod 1, vypovedaniu dohody čl. VI bod 3 alebo k odstúpeniu od dohody podľa čl. VI bod 4 alebo k zániku dohody podľa čl. VI bod 7.

5. Prechod práv a záväzkov z tejto dohody na tretiu osobu nie je možný.

6. Táto dohoda je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, pričom úrad dostane jeden a zamestnávateľ jeden rovnopis dohody Písomná forma je zachovaná vždy, ak právny úkon urobený elektronickými prostriedkami je podpísaný zaručeným elektronickým podpisom alebo zaručenou elektronickou pečaťou. V takomto prípade dohoda predstavuje elektronický originál a rovnopis sa nevyhotovuje.

7. Účastníci dohody vyhlasujú, že sú oprávnení 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 prípade, ak sa dohoda uzatvára elektronicky:

„(dátum v elektronickom podpise)“	„(dátum v elektronickom podpise)“
Za zamestnávateľa: „(podpísané elektronicky podľa zákona č. 272/2016 Z. z.)“ Mgr. Monika Sihelská štatutárny zástupca zamestnávateľa	Za úrad: „(podpísané elektronicky podľa zákona č. 272/2016 Z. z.)“ Mgr. Tomáš Lengyel riaditeľ úradu

V prípade ak sa dohoda neuzatvára elektronicky:

V Dunajskej Strede, dňa	V Dunajskej Strede, dňa .....
Za zamestnávateľa:	Za úrad:
.....	.....
Mgr. Monika Sihelská riaditeľ školy	Mgr. Tomáš Lengyel riaditeľ úradu