



D O H O D A

č. 08 / §50a/NS/ 2012

**o poskytnutí príspevku na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi
mzdami podľa § 50a zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene
a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov**

(ďalej len „dohoda“)

uzatvorená podľa ustanovenia § 50a 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“)

medzi účastníkmi dohody:

Úradom práce sociálnych vecí a rodiny v Novom Meste nad Váhom
Sídlo **Hviezdoslavova 40, 915 01 Nové Mesto nad Váhom**
zastúpeným riaditeľom **Ing. Ivanom Sadovským**
IČO **37 916 394** DIČ **2021768397**
Bankové spojenie **č. účtu**
(ďalej len „úrad“)

a

Zamestnávateľom

Právnickou osobou Dom kultúry Javorina
Sídlo **M.R.Štefánika 378, 916 01 Stará Turá**
V zastúpení štatutárnym zástupcom **Evou Adámkovou**
IČO **36130125**
SK NACE Rev2 (kód/text) **90040/prevádzka kultúrnych zariadení**
Bankové spojenie **č. účtu**
(ďalej len „zamestnávateľ“)

Článok I.

Účel a predmet dohody

- 1) Účelom dohody je úprava práv a povinností účastníkov dohody pri poskytnutí príspevku na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami (ďalej len „príspevok“) podľa § 50a zákona o službách zamestnanosti, ktorý sa poskytuje zo zdrojov štátneho rozpočtu Slovenskej republiky(ďalej len „ŠR“) a Európskeho sociálneho fondu (ďalej len ESF) v pomere ŠR 15 % a ESF 85 %.
 - Operačného programu Zamestnanosť a Sociálna inklúzia
 - Národného projektu NP I-2/D Vybrané aktívne opatrenia trhu práce na podporu zamestnanosti
 - zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - zákona č. 231/1999 Z.z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov,
 - právnych predpisov ES a pokynov na ich vykonávanie.
- 2) Predmetom dohody je príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami podľa § 50a zákona o službách zamestnanosti
- 3) Zamestnávateľovi sa príspevok poskytuje najviac počas 24 kalendárnych mesiacov. Príspevok zodpovedajúci sume preddavku na poistné na zdravotné poistenie a poistného na sociálne poistenie platené zamestnancom je pripočítateľnou položkou ku mzde zamestnanca, po odpočítaní povinných odvodov do poistných fondov platených zamestnancom z tejto mzdy. Príspevok podľa predchádzajúcej vety zamestnávateľ vypláca zamestnancovi mesačne pozadu spolu so mzdou v termíne určenom na výplatu mzdy.

Článok II.

Práva a povinnosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- 1) Zamestnávateľ je povinný udržať pracovné miesto, na ktoré sa príspevok poskytuje, najmenej počas 24 kalendárnych mesiacov (táto lehota začína plynúť dňom podľa čl. V. bodu 2 tejto dohody). Ak došlo k zníženiu počtu pracovných miest v priemere za 12 kalendárnych mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím, zamestnávateľ je povinný preukázať, že k tomuto zníženiu došlo v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti.
 - a/ Splnenie uvedenej podmienky je zamestnávateľ povinný preukázať na tlačive, ktoré je prílohou č. 5a tejto dohody, najneskôr do 30 kalendárnych dní od uplynutia 12 kalendárnych mesiacov od podporenia pracovného miesta a do 30 kalendárnych dní za ďalších 12 mesiacov, do uplynutia doby 24 kalendárnych mesiacov.
 - b/ Ak zamestnávateľ zníži počet podporovaných pracovných miest je povinný vrátiť celý príspevok, ktorý mu bol vyplatený na úhradu poistného na zdravotné poistenie, poistné na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie platené zamestnávateľom bez vyzvania ako neoprávnený najneskôr do 30 kalendárnych dní.
- 2) Na podporovaných pracovných miestach udržať 1 zamestnanca, ktorý bol pred nástupom do zamestnania vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace, alebo

ak bol občan pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie sezónnym zamestnancom, podmienka vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie sa považuje za splnenú odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o jeho zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie, v štruktúre podľa nasledujúcej tabuľky:

Por.č.		Kód	Dátum vzniku podporovania pracovných miest	Celková cena práce na 1 PM, mesačne		
				Mzda	Poistné za zamestnávateľa	Poistné za zamestnanca platené zamestnancom
PM	Profesia	KZAM				
1	Pomocník v kultúrnom zariadení	913202	01.05.2012	380,00 €	133,76 €	50,92 €
Spolu	X	x	x	380,00 €	133,76 €	50,92 €

- 3) Predložiť úradu za každého uchádzača o zamestnanie prijatého v zmysle tejto dohody do pracovného pomeru najneskôr do 30 kalendárnych dní od uzatvorenia dohody:
 - a) kópiu pracovnej zmluvy uzatvorenej v zmysle Zákonníka práce a platového dekrétu, resp. iného dokladu ak dohodnutá mzda alebo plat nie je súčasťou pracovnej zmluvy,
 - b) potvrdenú kópiu prihlášky na zdravotné poistenie, sociálne poistenie, starobné dôchodkové sporenie,
 - c) potvrdenie príslušného úradu o dobe evidencie uchádzača o zamestnanie resp. že bol občan pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie sezónnym zamestnancom a deň nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o zaradení do evidencie uchádzačov a jeho vyradení z evidencie ku dňu nástupu do pracovného pomeru,
 - d) podľa potreby i ďalšie doklady, ktoré určí úrad.
- 4) Dodržiavať štruktúru podporovaných pracovných miest v súlade s znením čl. II. bod 2 tejto dohody, prideľovať prijatým zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť im za vykonanú prácu dohodnutú mzdu /plat/ v stanovenom výplatnom termíne.
- 5) Pracovné miesta obsadzovať uchádzačmi o zamestnanie v súlade s čl. II. bodu 2, a zabezpečiť ich udržanie po dobu **najmenej dvoch rokov**.
- 6) Predkladať úradu najneskôr do posledného kalendárneho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, v ktorom bola mzda splatná v 2 vyhotoveniach Žiadosť o úhradu platby a zároveň 1 originál a 2 kópie dokladov preukazujúcich skutočne vynaložené náklady na úhradu poistného na zdravotné, sociálne poistenie a na starobné dôchodkové sporenie platené zamestnávateľom a úhrady sumy preddavku na poistné na zdravotné poistenie a poistné na sociálne poistenie platené zamestnancom. Za tieto doklady sa považujú: mzdový list alebo výplatná páska zamestnancov zamestnávaných na podporovaných pracovných miestach, 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 poistného a príspevkov do Sociálnej poisťovne a výpisy z účtu zamestnávateľa, resp. potvrdenie banky o uskutočnení platby.

Zamestnávateľ je povinný predkladať účtovné doklady v rozsahu podľa § 10, ods. 1 zákona č. 431/2002 Z.z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.

- 7) **Oznámiť písomne úradu najneskôr do 30 kalendárnych dní** každú zmenu dohodnutých podmienok zamestnancov prijatých na podporovaných pracovných miestach odo dňa kedy skutočnosť nastala, **vrátane oznámenia každého skončenia pracovného pomeru**. Súčasne predložiť kópiu dokladu o skončení pracovného pomeru.
V prípade skončenia pracovného pomeru, **pracovné miesto preobsadiť** v lehote podľa čl. V. bod 4 novým uchádzačom o zamestnanie z evidencie úradu s dodržaním podmienok podľa čl. II. bod 2. Predložiť za každého nového uchádzača o zamestnanie doklady podľa čl. II. bod 3.
- 8) Oznámiť písomne úradu informácie o počte zamestnancov, na ktorých sa príspevok poskytuje a to do 30 kalendárnych dní po uplynutí doby 24 kalendárnych mesiacov odo dňa vzniku podporovania pracovného miesta v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím.
- 9) Zamestnávateľ je povinný na vyžiadanie úradu preukázať dodržiavanie podmienok tejto dohody, umožňovať výkon fyzickej kontroly a poskytovať pri tejto kontrole súčinnosť, a to priebežne po celú dobu platnosti tejto dohody až do doby piatich rokov odo dňa poslednej úhrady oprávnených nákladov.
- 10) Umožniť povereným zamestnancom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a ďalším kontrolným orgánom nahliadnuť do svojich účtovných výkazov, bankových výpisov a ďalších dokladov a umožniť výkon kontroly a auditu priebežne počas trvania záväzkov vyplývajúcich z tejto dohody, a to aj do piatich rokov po ukončení ich trvania. V prípade neumožnenia výkonu kontroly a auditu vzniká povinnosť vrátiť poskytnuté finančné prostriedky v plnej výške.
- 11) Zamestnávateľ je povinný dodržiavať zákon č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 12) Zamestnávateľ nesmie kumulovať finančný príspevok poskytovaný na príslušné podporované pracovné miesto v zmysle tejto dohody s inými príspevkami a dotáciami poskytovanými z verejných zdrojov (VÚC, mestský úrad, príslušné ministerstvá a pod.) na ten istý účel. V prípade nedodržania uvedenej skutočnosti, je zamestnávateľ povinný vrátiť bez vyzvania najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa zistenia porušenia povinnosti stanovenej týmto bodom na účet úradu celý príspevok poskytnutý na podporované pracovné miesto. Zamestnávateľovi zaniká nárok na ďalšie vyplácanie príspevku na podporované pracovné miesto, pri ktorom došlo k porušeniu podmienok uvedených v tomto bode.
- 13) Viest' evidenciu obsadzovania podporovaných pracovných miest, vrátane dokladov, ktoré túto evidenciu potvrdzujú.
- 14) Uchovávať túto dohodu vrátane jej príloh a dodatkov a všetkých dokladov týkajúcich sa poskytnutého príspevku najmenej 10 rokov od poslednej platby.

Článok III. Práva a povinnosti úradu

Úrad sa zaväzuje:

- 1) Poskytnúť celkový príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami po splnení podmienok tejto dohody v maximálnej výške do **4 460,40 €**, slovom **štyritisícštyridstošesťdesiat € centov štyridsať centov, najviac počas 24 kalendárnych mesiacov** nasledovne:

Poradové číslo	Profesia	Požadovaný počet mesiacov	Maximálna výška príspevku 4 460,40 v €	
			odvody platené zamestnávateľom na dohodnuté obdobie	odvody platené zamestnancom na dohodnuté obdobie
			Mesačný príspevok = 134,61	Mesačný príspevok = 51,24
1	2	3	4 (= počet mesiacov x mesačný príspevok)	5 (= počet mesiacov x mesačný príspevok)
1.	pomocník v kultúrnom zariadení	24	3 230,64 EUR	1 229,76 EUR
x			3 230,64 EUR	1 229,76 EUR

- 2) Poskytovať zamestnávateľovi príspevok v dohodnutej výške alebo jeho príslušnú časť na účet zamestnávateľa mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia kompletných dokladov podľa čl. II. bod 6 na úhradu oprávnených nákladov. V prípade, ak úrad zistí v predložených dokladoch nezrovnalosti, alebo má opodstatnené pochybnosti o pravosti alebo správnosti predložených dokladov, alebo zamestnávateľ nepredloží doklady uvedené v čl. II. bode 6, lehota na vyplatenie finančného príspevku podľa predchádzajúcej vety neplynie a to, až do skončenia kontroly správnosti a pravosti predložených dokladov, alebo do odstránenia zistených nezrovnalostí, **resp. do predloženia dokladov tak, ako je to uvedené v čl. II. bode 6 dohody, ale len v lehote stanovenej v čl. II. bode 6 dohody.** V prípade, ak zamestnávateľ nepreukáže za sledovaný mesiac skutočne vynaložené náklady v lehote stanovenej v čl. II. bode 6 dohody, úrad príspevok podľa tejto dohody 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 jeden originál dokladov predložených podľa čl. II. bod 6 do 60 kalendárnych dní odo dňa ich predloženia. Za deň predloženia dokladov sa v tomto prípade považuje deň, kedy sa predložená žiadosť o platbu stala kompletnou resp. deň odstránenia zistených nezrovnalostí v predložených dokladoch.
- 4) Pri ukončení zmluvného vzťahu alebo zmene podmienok jeho plnenia oproti tejto dohode, je úrad povinný vyčíslieť výšku príspevku, ktorú je zamestnávateľ povinný vrátiť. Tieto údaje spolu s podmienkami a spôsobom ich vrátenia je úrad povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi.
- 5) Subjekt verejnej správy je povinný pri používaní verejných prostriedkov zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia.
- 6) Doručiť zamestnávateľovi materiály na zabezpečenie publicity ak sú pracovné miesta spolufinancované z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu.

Článok IV. Oprávnené náklady

Oprávnenými nákladmi na účely tejto dohody je príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami prijatých do pracovného pomeru z evidencie uchádzačov o zamestnanie, ktorý sa poskytuje zamestnávateľovi na úhradu:

- a) preddavku na poistné na zdravotné, poistného na sociálne poistenie a starobné dôchodkové sporenie platené zamestnávateľom a
- b) sumy preddavku na poistné na zdravotné poistenie a poistného na sociálne poistenie plateného zamestnancom.

Článok V. Osobitné podmienky

- 1) Zamestnávateľ berie na vedomie, že príspevok je prostriedkom vyplateným zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky. 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. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov). Zamestnávateľ súčasne berie na vedomie, že podpisom tejto dohody sa stáva súčasťou systému finančného riadenia štátnej pomoci. **Podpísaním dohody nevzniká zamestnávateľovi automatický nárok na uhradenie výdavku, ak nepreukáže oprávnenosť výdavku.**
- 2) Dňom vzniku podporovania pracovného miesta u zamestnávateľa pre účely tejto dohody je prvý deň nasledujúceho mesiaca po podpísaní tejto dohody so zamestnávateľom.
- 3) Do doby udržania pracovného miesta, podľa čl. II. bodu 5 tejto dohody sa nezapočítava doba jeho neobsadenia počas preobsadzovania. O túto dobu sa doba udržania pracovného miesta predlžuje.
- 4) V prípade preobsadenia podporovaného pracovného miesta môže toto pracovné miesto zostať neobsadené najviac po dobu 30 kalendárnych dní od jeho uvoľnenia, ak sa s úradom nedohodne inak. **V prípade nepreobsadenia podporovaného pracovného miesta v stanovenej dobe je zamestnávateľ povinný vrátiť bez vyzvania najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa porušenia povinnosti stanovených týmto bodom na účet úradu celý poskytnutý príspevok za podporované pracovné miesto, ktoré zostalo nepreobsadené. Zamestnávateľovi zaniká nárok na ďalšie vyplácanie príspevku na podporované pracovné miesto, pri ktorom došlo k porušeniu podmienok uvedených v tomto bode.**

Článok VI. Skončenie dohody

- 1) Túto dohodu je možné skončiť na základe vzájomnej písomnej dohody účastníkov tejto dohody. Pre tento prípad vzájomne dohodnutého skončenia dohody sa účastníci dohody dojednávajú, že plnenie oprávnené poskytnuté zamestnávateľovi na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami do dňa skončenia platnosti tejto dohody zostávajú nedotknuté.
- 2) Každý účastník tejto dohody je oprávnený písomne dohodu vypovedať z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Vypovedná doba je jednomesačná a začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. Vypovedaním dohody je zamestnávateľ povinný vrátiť úradu finančné prostriedky do 30 dní na účet úradu.
- 3) Každý z účastníkov dohody je oprávnený odstúpiť od tejto 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. Odstúpením od dohody sa dohoda od počiatku zrušuje. Odo dňa odstúpenia od dohody je zamestnávateľ povinný vrátiť úradu poskytnuté finančné prostriedky do 30 dní na účet úradu.
- 4) Za závažné porušenie podmienok tejto dohody sa považuje porušenie povinností ustanovených v čl. II. v bodoch 1, 2, 3, 4, 5, 7, 10 a v čl. III. v bodoch 1, 2. Za závažné porušenie podmienok 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.
- 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 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, ktoré majú vzťah k záväzkom účastníkov dohody.
- 4) Táto dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma účastníkmi a účinnosť nadobúda dňom 01.05.2012
- 5) Účinnosť dohody skončí splnením záväzkov účastníkov dohody, alebo spôsobom uvedeným v čl. VI. bode 1 a 3, pokiaľ nedôjde k odstúpeniu od dohody podľa čl. VI. bod 4.

- 6) Táto dohoda je vyhotovená v troch rovnopisoch, z ktorých úrad obdrží dva rovnopisy a zamestnávateľ obdrží jeden rovnopis.
- 7) 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 Novom Meste nad Váhom dňa

.....
Eva Adámková
/štatutárny zástupca/

.....
Ing. Ivan Sadovský
riaditeľ úradu