



Č. záznamu: 2016/70991

DOHODA č. 18/2016/§ 54 - ŠnZ

o poskytnutí finančného príspevku na podporu vytvorenia pracovného miesta pre znevýhodnených UoZ u verejných zamestnávateľov podľa § 54 ods. 1 písm. a) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v platnom znení v rámci národného projektu „Šanca na zamestnanie“

pre subjekty nevykonávajúce hospodársku činnosť
uzatvorená v súlade s § 269 ods. 2 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov

(ďalej len „dohoda“)

Účastníci dohody

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Ružomberok

Sídlo:

V mene ktorého koná:

IČO:

DIČ:

Bankové spojenie:

Číslo účtu:

Námestie Slobody 9, 034 01 Ružomberok

JUDr. Vladimír Mojš, riaditeľ

30794536

2021777780

Štátna pokladnica Bratislava

SK40 8180 0000 0070 0053 2041

(ďalej len „úrad“)

zamestnávateľ

Právnická osoba

Názov/Meno:

Sídlo/Prevádzka

Zastúpeným štatutárnym zástupcom:

IČO:

DIČ:

SK NACE Rev2 (kód/text)

Bankové spojenie:

Číslo účtu :

Obec Liptovské Sliače

Seč 635/2, 034 84 Liptovské Sliače

Mgr. Milan Frič

00315745

2020589725

O 84.11 / Všeobecná verejná správa

Prima banka Slovensko, a.s.

SK56 5600 0000 0083 0444 0001

(ďalej len „zamestnávateľ“)

(spolu len „účastníci dohody“).

*Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci
Operačného programu Ľudské zdroje.*

<http://www.employment.gov.sk> www.esf.gov.sk

Dohoda č. 18/2016/§ 54 - ŠnZ



Preambula

Úrad a zamestnávateľ sa dohodli na tomto znení dohody o poskytnutí finančného príspevku (ďalej len „dohoda“), na podporu vytvorenia pracovného miesta pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „znevýhodnený UoZ“) u verejných zamestnávateľov. Dohoda sa uzatvára na základe zverejneného *Oznámenia o možnosti predkladania žiadostí o poskytnutie finančného príspevku na podporu vytvorenia pracovného miesta pre znevýhodnených UoZ vo vymedzenej oblasti verejného zamestnávania podľa § 54 ods. 1 písm. a) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v platnom znení v rámci národného projektu „Šanca na zamestnanie“.*

Článok I

Účel a predmet dohody

- 1/ Účelom dohody je úprava práv a povinností účastníkov dohody pri poskytovaní **finančného príspevku** na podporu vytvárania pracovného miesta pre znevýhodnených UoZ (ďalej len „príspevok“) u verejných zamestnávateľov podľa § 54 ods. 1 písm. a) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v platnom znení „Šanca na zamestnanie“, 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 Ľudské zdroje
Prioritná os: 3 Zamestnanosť
 - b) Národného projektu „Šanca na zamestnanie“
Kód ITMS 2014+ 312031A064
 - c) Oznámenia č. 3/2016/§54 - ŠnZ
 - d) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v platnom znení (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“).
- 2/ Predmetom dohody je poskytovanie **finančného príspevku** úradom, zamestnávateľovi na podporu vytvárania pracovného miesta pre znevýhodnených UoZ u verejných zamestnávateľov, podľa § 54 ods. 1 písm. a) 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(a) pre znevýhodnených UoZ podľa § 8 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti v celkovom počte 2.

Kód ITMS 2014+ 312031A064

- 1.1 **Udržať po dobu najmenej 9 mesiacov pracovné miesto(a) v celkovom počte 2.** Splnenie podmienky doby udržania, je zamestnávateľ povinný **preukázať** na osobitnom tlačíve (evidencia obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest, ktorá je povinnou prílohou č. 1) podľa bodu 6 tohto článku, najneskôr do 30 kalendárnych dní po uplynutí 9 kalendárnych mesiacov od vytvorenia pracovných miest.
- 2) **Obsadiť pracovné miesto vytvorené podľa bodu 1 najneskôr do 30 kalendárnych dní (v prípade, ak zamestnávateľ neobsadí pracovné miesto do 30 kalendárnych dní, môže písomne požiadať úrad o predĺženie tejto doby. V takomto prípade, je v čase plynutia stanovenej lehoty povinný písomne požiadať úrad o jej predĺženie) od nadobudnutia účinnosti tejto dohody znevýhodneným UoZ uzatvorením pracovného pomeru dohodnutého na plný pracovný úväzok na dobu určitú, z toho 2 znevýhodnených UoZ na dobu 9 mesiacov a na druh prác, ktoré súvisia s predmetom činnosti zamestnávateľa, s ohľadom na profesijné a kvalifikačné predpoklady zodpovedajúce konkrétnemu pracovnému miestu, v štruktúre podľa tabuľky:**

Pracovné miesto (číslo pracovného miesta)	Pracovná kategória (mesit' byt' načasne, s podmienkami zmluvy v oblasti pracovnej zmluvy)	Kód UoZ	Prisťahovateľnosť (číslo v zmluve pracovného pomeru) (vyrovnávajúca)	Pracovný pomer (doba dohodnutá) (v rokoch)	Doba pracovnej zmluvy (v rokoch)	Prisťahovateľnosť (mesit' byt' načasne, s podmienkami zmluvy)	Prisťahovateľnosť (mesit' byt' načasne, s podmienkami zmluvy)
1	Pracovník v oblasti osobnej zdravotnej starostlivosti	5329	01.06.2016	9	9	546,54	4918,86
1	Murár	7112002	01.06.2016	9	9	546,54	4918,86

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

2.1 Informovať sa u prijatého zamestnanca a následne si to overiť na príslušnom úrade, či má zamestnanec **podpísanú Kartu účastníka** (najneskôr v deň nástupu do pracovného pomeru zamestnanca).

- 3) Predložiť úradu za každého znevýhodneného UoZ prijatého na vytvorené pracovné miesto(a) najneskôr **do 10 kalendárnych dní** od vzniku pracovného pomeru:
- kópiu **pracovnej zmluvy** uzatvorenej v zmysle Zákonníka práce v ktorej je povinný uviesť, že znevýhodnený UoZ je prijatý v rámci NP „Šanca na zamestnanie“ a **platový dekrét**, resp. iný doklad ak dohodnutá mzda alebo plat nie je súčasťou pracovnej zmluvy,
 - zamestnávateľom potvrdenú kópiu **príhlášky** na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, sociálne poistenie, starobné dôchodkové sporenie,
 - evidenciu obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest (príloha č. 1),**
 - podľa potreby i ďalšie doklady, ktoré určí úrad.

3

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

<http://www.employment.gov.sk> www.esf.gov.sk

Dohoda č. 18/2016 /§54 - ŠnZ



Kód ITMS 2014+ 312031A064

- 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 v dohodnutom výplatnom termíne; zamestnávateľ nie je oprávnený znížiť dohodnutú mzdu do skončenia trvania záväzku (ak sa s úradom nedohodne inak).
- 5) Vytvorené pracovné miesta obsadzovať len znevýhodneným/i UoZ podľa bodu 2 tohto článku.
- 6) Viacť osobitnú evidenciu obsadzovania a preobsadzovania pracovných miest vytvorených na základe tejto dohody, vrátane dokladov, ktoré túto evidenciu potvrdzujú. (Príloha 1)
- 7) V súlade s článkom III tejto dohody predkladať úradu počas doby poskytovania príspevku 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 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 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, sociálne poistenie a 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, resp. potvrdenie banky o uskutočnení platby 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. Poslednú žiadosť o úhradu platby je zamestnávateľ povinný predložiť úradu najneskôr do 31. 8. 2018. Po tomto termíne nebude zo strany úradu žiadosť o úhradu platby akceptovaná. (ak sa z úradom nedohodne inak)
- 8) V súlade s článkom III tejto dohody predložiť úradu za obdobie, na ktoré je uzatvorená táto dohoda, v dvoch vyhotoveniach žiadosť o úhradu platby jednorazového príspevku a zároveň jeden originál a jednu kópiu dokladov preukazujúcich vynaložené náklady súvisiace s výkonom zamestnávania najneskôr do 60 kalendárnych dní od vytvorenia pracovného miesta. Za tieto doklady sa považujú najmä: faktúry a doklady o nákupe, výpisy z bankového účtu zamestnávateľa alebo potvrdenia banky o uskutočnení príslušnej platby, v prípade platby v hotovosti aj tú časť pokladničnej knihy účtovnej jednotky za príslušný mesiac, ktorej sa záznam o platbe týka, resp. kde sa predmetný výdavok nachádza.
- 9) Oznamiť úradu písomne každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa kedy skutočnosť nastala, vrátane oznámenia každého skončenia pracovného pomeru zamestnanca(ov), na ktorého(ých) pracovné miesto(a) sa poskytuje príspevok na základe tejto dohody. Súčasne predložiť kópiu dokladu

4

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci
"Operačného programu Ľudské zdroje."

<http://www.employment.gov.sk> www.esf.gov.sk

Dohoda č. 18/2016 /§54 - ŠnZ

o skončení pracovného pomeru, potvrdenú kópiu odhlášky zo zdravotného poistenia, sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia.

- 10) V prípade predčasného skončenia pracovného pomeru zamestnanca(ov), na ktorého(ých) pracovné miesto(a) sa poskytuje príspevok podľa tejto dohody je zamestnávateľ povinný 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 UoZ prijatého na toto pracovné miesto doklady podľa bodu 3 tohto článku.
- 11) Na vyžiadanie úradu preukázať dodržiavanie podmienok tejto dohody, umožniť výkon fyzickej kontroly a poskytovať pri tejto kontrole súčinnosť a uschovávať túto dohodu (vrátane jej príloh, dodatkov a všetkých dokladov, týkajúcich sa poskytnutých finančných prostriedkov), a to priebežne po celú dobu platnosti tejto dohody a to aj po ukončení platnosti tejto dohody do 31.12.2028.
- 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.
- 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) 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.

Článok III

Práva a povinnosti úradu

Úrad sa zaväzuje:

- 1) Poskytnúť zamestnávateľovi príspevok na vytvorené pracovné miesta, po splnení podmienok tejto dohody, najviac vo výške minimálnej celkovej ceny práce (MCCP) na rok 2016. Príspevok sa poskytuje mesačne najmenej počas 3 a najviac počas 9 kalendárnych mesiacov od obsadenia vytvoreného pracovného miesta v súlade s čl. V bod. 5. Mesačná výška príspevku je najviac vo výške 95% celkovej ceny práce



Kód ITMS 2014+ 312031A064

zamestnanca, z toho najviac vo výške MCCP na rok 2016, t. j. maximálne 547,55 EUR na jedno dohodnuté pracovné miesto. V prípade polovičného pracovného úväzku sa príspevok na podporu vytvárania pracovného miesta pomerne kráti a mesačná výška príspevku na úhradu časti celkovej ceny práce počas celého trvania projektu zodpovedá sume maximálne 273,77 EUR na jedno dohodnuté pracovné miesto nasledovne:

Kód pracovného miesta	Kód ISCED 01	Dobrávňavanie mesačného príjmu (v mesiacoch)	Dobrávňavanie polovičného príjmu (v mesiacoch)	Celková mesačná mzda (práca za celú dobu)	4% CCP z celkovej mzdy (v €)	Mesačný výška príspevku (v €)	Celková výška príspevku (v €)
0101	5329	9	9	546,54	519,21	519,21	4672,89
1	5329	9	9	546,54	519,21	519,21	4672,89
1	7112002	9	9	546,54	519,21	519,21	4672,89
Celková výška príspevku na jedno pracovné miesto (v €)						4672,89	

- Poskytnúť zamestnávateľovi **jednorazový príspevok** na úhradu časti nevyhnutných nákladov súvisiacich s výkonom zamestnávania ako napr. osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovný odev, pracovné pomôcky, pracovné náradie vo výške najviac 5 % z CCP na rok 2016 t.j. **58,06 EUR na jedno dohodnuté pracovné miesto.**
- V súlade s bodom 1 a 2 tohto článku **poskytovať zamestnávateľovi príspevok** na jeho účet **mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní** odo dňa predloženia kompletných dokladov podľa článku II bod 7 a 8 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 a 8 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 a 8 tejto dohody, úrad príspevok za toto obdobie **neposkytne**. V prípade dôvodného podozrenia, že konaním zamestnávateľa došlo k nedodržaniu podmienok tejto dohody, a z uvedeného dôvodu prebieha u zamestnávateľa kontrola alebo iné konanie, je úrad oprávnený pozastaviť vyplácanie príspevku až do ukončenia výkonu kontroly alebo iného konania.
- Vrátiť zamestnávateľovi originál dokladov predložených podľa článku II bod 7 a 8 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.
- Realizovať úhrady finančného príspevku podľa tejto dohody najdlhšie do **30. 9. 2018.**
- Doručiť zamestnávateľovi materiály zabezpečujúce publicitu spolufinancovania poskytnutých príspevkov z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu.

6

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

<http://www.employment.gov.sk> www.esf.gov.sk

Dohoda č. 18/2016 /§54 - ŠnZ



- 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.
- 8) Overiť či vybraný znevýhodnený UoZ spĺňa podmienky cieľovej skupiny projektu.

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. Oprávnenými nákladmi sú len tie náklady, ktoré zamestnávateľ vynaložil na vytvorenie pracovného miesta pre zamestnancov z oprávnenej cieľovej skupiny, ktorí pred vstupom do projektu podpísali Kartu účastníka.

V prípade platieb v hotovosti sú náklady oprávnené vtedy, ak stav pokladne pri konkrétnej platbe v deň platby nebude mínusový.

- 2) Oprávnenými nákladmi na účely tejto dohody sú **náklady na celkovú cenu práce (CCP) prijatého(ých) zamestnanca(ov)** do pracovného pomeru podľa tejto dohody, **najviac vo výške 95 % celkovej ceny práce zamestnanca(ov), z toho najviac vo výške minimálnej celkovej ceny práce na rok 2016, t. j. maximálne 547,55 EUR mesačne po dobu najmenej počas 3 mesiacov, najviac počas 9 kalendárnych mesiacov, na jedno dohodnuté pracovné miesto a jednorazový príspevok na úhradu časti nevyhnutných nákladov súvisiacich s výkonom zamestnávania ako napr. osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovný odev, pracovné pomôcky, pracovné náradie vo výške najviac 5% z CCP na rok 2016 t.j. 58,06 EUR na jedno dohodnuté pracovné miesto.**
- 3) Výška príspevku zodpovedá pracovnému pomeru dohodnutému na ustanovený týždenný pracovný čas, ak je pracovný pomer dohodnutý na kratší pracovný čas, výška príspevku na CCP zamestnanca sa pomerne kráti.

Článok V Osobitné podmienky

- 1) Zamestnávateľ, ktorému sa poskytujú verejné prostriedky, zodpovedá za hospodárenie s nimi a je povinný pri ich používaní zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia v zmysle § 19 ods. 3 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 2) Zamestnávateľ berie na vedomie, že príspevok je prostriedkom vyplateným zo štátneho rozpočtu 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 v platnom znení, zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a



K6d ITMS 2014+ 312031A064

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 pracovného miesta, na ktorého pracovné miesto sa poskytuje príspevok, je zamestnávateľ povinný preobsadiť pracovné miesto iným znevýhodneným UoZ z oprávnenej cieľovej skupiny v lehote **do 30 kalendárnych dní (ak sa s úradom nedohodne inak, maximálne však do 60 kalendárnych dní)** od jeho uvoľnenia (ak sa s úradom nedohodne inak) Počas doby neobsadenia pracovného miesta sa príspevok na neobsadené pracovné miesto neposkytuje. Poskytovanie príspevku na toto miesto sa predlžuje, ak doba neobsadenia pracovného miesta **trvá minimálne celý kalendárny mesiac**. Dohodnutá doba udržania pracovného miesta sa predlžuje o dobu, počas ktorej toto miesto nebolo obsadené.

Ak podporované uvoľnené pracovné miesto nebude preobsadené v lehote podľa prvej vety, nebude už toto miesto ďalej finančne podporované, ani v prípade jeho neskoršieho obsadenia znevýhodneným UoZ.

- 6) V prípade, ak vytvorené pracovné miesto, na ktoré sa poskytuje zamestnávateľovi príspevok, je **dočasne voľné** po dobu viac ako 30 kalendárnych dní nepretržite (**napr. z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti, materskej alebo rodičovskej dovolenky**), zamestnávateľ **môže** na toto pracovné miesto prijať nového znevýhodneného UoZ z evidencie UoZ úradu pri dodržaní podmienok stanovených dohodou.

V takom prípade zamestnávateľ s novoprijatým zamestnancom uzatvorí pracovnú zmluvu (pracovný pomer) na dobu určitú počas zastupovania, pri dodržaní podmienok stanovených dohodou v lehote do 30 kalendárnych dní odo dňa dočasného uvoľnenia pracovného miesta.

- 7) Pracovné miesto nemôže byť obsadené ani preobsadené znevýhodneným UoZ, ktorého posledným zamestnávateľom **12 mesiacov pred podaním žiadosti** bol zamestnávateľ podľa tejto dohody, s výnimkou znevýhodneného UoZ, ktorý u zamestnávateľa pracoval na základe príspevku v rámci aktívneho opatrenia na trhu práce podľa zákona o službách zamestnanosti. Ak tak z **prevádzkových alebo iných dôvodov urobí, je povinný vrátiť úradu celý poskytnutý príspevok na toto miesto do 30 kalendárnych dní odo dňa zistenia tejto skutočnosti (ak sa s úradom nedohodne inak)**.
- 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 **3 - 9 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

8

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

<http://www.employment.gov.sk> www.esf.gov.sk

Dohoda č. 18/2016 /§54 - ŠnZ



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. 2, ktorá je povinnou prílohou tejto dohody, najneskôr do 30 kalendárnych dní po uplynutí 3 - 9 mesiacov od vytvorenia pracovných miest.

- 9) Ak zamestnávateľ v priebehu 3 - 9 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 (preukazuje to prílohou č. 2) je povinný vrátiť úradu poskytnutý príspevok za počet zrušených PM, vo výške najnižšieho poskytnutého príspevku, a to najneskôr do 30 kalendárnych dní od zrušenia pracovného miesta z dôvodu nadbytočnosti.
- 10) Ak zamestnávateľ nesplní podmienku dohodnutej doby trvania pracovného miesta, na ktoré bol poskytnutý príspevok, je povinný vrátiť úradu pomernú časť príspevku poskytnutú na toto pracovné miesto, za nedodržanie dohodnutej doby trvania pracovného pomeru do 30 kalendárnych dní od skončenia pracovného pomeru (ak sa s úradom nedohodne inak).
- 11) Zamestnávateľ nemôže dočasne prideliť zamestnanca, z pracovného miesta, na ktoré sa mu v zmysle tejto dohody poskytuje príspevok, na výkon práce kužívateľskému 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.
- 12) Závažné porušenie podmienok tejto dohody je považované za porušenie finančnej disciplíny podľa zákona NR SR č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 13) Z dôvodu, aby nedošlo k duplicitne 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.
- 14) Podozrenie z porušenia finančnej disciplíny zo strany príjemcu príspevku je dôvodom pre výkon následnej finančnej kontroly úradu. Ak sa preukáže porušenie finančnej disciplíny a príjemca príspevku neuhradí dlžnú sumu do skončenia kontroly, úrad postúpi príslušnú spisovú dokumentáciu na správne konanie príslušnej Správe finančnej kontroly Slovenskej republiky (ďalej len „SFK SR“), ktorá je oprávnená ukladať a vymáhať odvod, penále a pokutu za porušenie finančnej disciplíny pri nakladaní s prostriedkami štátneho rozpočtu a ESF a príjemca príspevku je v zmysle § 31 zákona o rozpočtových pravidlách verejnej správy povinný vrátiť príspevok v stanovenej výške.

Článok VI Skončenie dohody

- 1) Túto dohodu je možné skončiť na základe vzájomnej písomnej dohody účastníkov tejto dohody.

9

*Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci
Operačného programu Ľudské zdroje.*

<http://www.employment.gov.sk> www.esf.gov.sk

Dohoda č. 18/2016 /§54 - ŠnZ



Kód ITMS 2014+ 312031A064

- 2) 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 príjemcu príspevku, je príjemca príspevku povinný vrátiť na účet úradu úradom stanovenú sumu poskytnutých finančných prostriedkov do 30 kalendárnych dní od doručenia výzvy úradu na vrátenie finančných prostriedkov, v zmysle podmienok tejto dohody, ak sa s úradom nedohodne písomne na inej lehote.
- 3) 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. Odstúpením od dohody je príjemca príspevku povinný vrátiť na účet úradu úradom stanovenú sumu poskytnutých finančných prostriedkov do 30 kalendárnych dní od doručenia výzvy úradu na vrátenie finančných prostriedkov, v zmysle podmienok tejto dohody, ak sa s úradom nedohodne písomne na inej lehote.
- 4) **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, 9, v článku V bod 12 a na strane úradu porušenie povinností podľa článku III v bode 3 a 4. **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.
- 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, ako aj platnými právnymi predpismi Európskych spoločenstiev, ktoré majú vzťah k záväzkom účastníkov tejto dohody.
- 4) Zmluvné strany uzatvárajú týmto dohodou podľa § 269 ods. 2 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník, 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 nie je možný.**
- 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 EÚ, nespôsobí to neplatnosť celej dohody. Účastníci sa v takom

10

*Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci
Operačného programu Ľudské zdroje.*

<http://www.employment.gov.sk> www.esf.gov.sk

Dohoda č. 18/2016 /§54 - ŠnZ



Kód ITMS 2014+ 312031A064

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 bodoch 1. a 2. tejto dohody, pokiaľ nedôjde k odstúpeniu od dohody podľa článku VI bodu 3. tejto dohody.
- 10) Táto dohoda je vyhotovená v troch rovnopisoch, z ktorých úrad dostane dva rovnopisy a zamestnávateľ dostane jeden rovnopis.
Účastníci dohody vyhlasujú, že sú oprávnení túto dohodu podpísať, že si ju riadne a dôsledne prečítali a súhlasia s jej obsahom, neuzavrúli ju v tiesni ani za zvlášť nevýhodných podmienok a na znak súhlasu s jej obsahom ju vlastnoručne podpisujú.

V Ružomberku, dňa 30. 05. 2016

V Ružomberku, dňa 23. 05. 2016

Za zamestnávateľa:

Za úrad:



Mgr. Milan Frič
starosta obce Liptovské Slnáče



JUDr. Vladimír Mojš
riaditeľ ÚPSVaR Ružomberok

Prílohy k dohode:

Príloha č. 1 – Evidencia obsadzovania/preobsadzovania zamestnancov prijatých na vytvorené pracovné miesta

Príloha č. 2 – Preukazovanie nárastu/úbytku pracovných miest u verejného zamestnávateľa

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci
Operačného programu Ľudské zdroje.

<http://www.employment.gov.sk> www.esf.gov.sk

Dohoda č. 18/2016 /§54 - SnZ





Preukazovanie nárastu/úbytku pracovných miest u verejného zamestnávateľa

zamestnávateľ: _____
 dohoda č., zo dňa: _____

obdobie	počet
deň vzniku pracovného pomeru: * na (zamestnávateľ doplní) mesiacov	
príemerný evidenčný počet zamestnancov 3 - 9 mesiacov pred dňom vzniku pracovného pomeru	
evidenčný počet zamestnancov vo FO ku dňu predloženia žiadosti o finančný príspevok	
príemerný evidenčný počet zamestnancov 3 - 9 mesiacov odo dňa vzniku pracovného pomeru	
nárast/úbytok** priemerného evidenčného počtu zamestnancov	

* Za deň vzniku pracovného pomeru sa považuje deň, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do zamestnania (pracovný pomer môže byť dohodnutý na 3 mesiace, 4 mesiace, 5 mesiacov, 6 mesiacov, 7 mesiacov, 8 mesiacov, 9 mesiacov).

** Nárast je zvýšenie počtu zamestnancov najmenej o počet zamestnancov na podporných pracovných miestach; v prípade nedodržania nárastu alebo v prípade úbytku priemerného evidenčného počtu zamestnancov je zamestnávateľ povinný písomne preukázať dôvod.

PRÍKLAD pre pracovný pomer na 6 mesiacov:

deň vzniku pracovného pomeru:*	obdobie	počet	počet
príemerný evidenčný počet zamestnancov 6 mesiacov pred dňom vzniku pracovného pomeru	15.3.2016	1	1
príemerný evidenčný počet zamestnancov 6 mesiacov odo dňa vzniku pracovného pomeru	15.09.2016 - 14.03.2016	15	15
nárast/úbytok** priemerného evidenčného počtu zamestnancov	15.09.2016 - 14.09.2016	16	13
	nárast	úbytok**	

odtlačok pečiatky

.....
 meno a priezvisko zamestnávateľa, resp. štatutárneho zástupcu

mesto a dátum:

