

príspevku je **najviac vo výške 95% celkovej ceny práce 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:**

| Počet pracovných miest                           | kód ISCO – 08* | Doba trvania pracovného pomeru (v mesiacoch) | Doba poskytovania príspevku (v mesiacoch) | Celková mesačná cena práce zamestnanca (v €) | 95% CCP zamestnanca (v €) | Max. mesačná výška príspevku (v €) | Celkový príspevok na jednotlivé PM (v €) stl. 4*stl.7 |
|--|----------------|--|---|--|---------------------------|------------------------------------|---|
| stl.1  | stl. 2         | stl. 3                                       | stl.4                                     | stl.5  | stl.6                     | stl.7                              | stl.8   |
| 1  | 9629999        | 9  | 9   | 546,54                                       | 519,21                    | 547,55                             | 4 927,95  |
| 1  | 9629999        | 9  | 9   | 546,54                                       | 519,21                    | 547,55                             | 4 927,95  |
| 1  | 9629999        | 9  | 9   | 546,54                                       | 519,21                    | 547,55                             | 4 927,95  |
| 1  | 9629999        | 9  | 9   | 546,54                                       | 519,21                    | 547,55                             | 4 927,95  |
| Spolu max. príspevok na celkovú cenu práce (v €) |                |  |   |  |                           |                                    | 19.711,80   |

- 2) 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.**
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) Realizovať úhrady finančného príspevku podľa tejto dohody najdlhšie do **30. 9. 2018.**
- 6) Doručiť zamestnávateľovi materiály zabezpečujúce publicitu spolufinancovania poskytnutých príspevkov z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu.



- 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.

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

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 (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



**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. 6, 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. 6) 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 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.
- 12) Z dôvodu, aby nedošlo k duplicitě 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.
- 13) 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 finančného príspevku 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 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 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 ES, 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 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 dvoch rovnopisoch, z ktorých úrad dostane jeden rovnopis 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, neuzavreli ju v tiesni ani za zvlášť nevýhodných podmienok a na znak súhlasu s jej obsahom ju vlastnoručne podpisujú.

V Nových Zámkoch dňa 22.02.2016

V Nových Zámkoch dňa 22.02.2016

Za zamestnávateľa:



**Dezider Molnár**

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Za úrad:



**Ing. Ingrid Ujváriová**

riaditeľka

Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny  
Nové Zámky