

EURÓPSKA ÚNIA  
Európsky sociálny fond  
Európsky fond regionálneho rozvoja



OPERAČNÝ PROGRAM  
ĽUDSKÉ ZDROJE

Kód ITMS 2014+:312081BNZ1



\* S K - M P S V R - 2 6 9 4 0 8 5 5 \*

Spis: RK1/AOTPaESF/ZAM/2022/6774  
Číslo záznamu: 2022/36401

## DOHODA

číslo: 22/24/054/10

o poskytnutí finančného príspevku na podporu zamestnávania znevýhodnených UoZ  
v rámci národného projektu „Chyť sa svojej šance“- Opatrenie č. 3 podľa § 54 ods. 1  
písm. a) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých  
zákonov v znení neskorších predpisov pre subjekty vykonávajúce hospodársku činnosť  
uzatvorená v súlade s § 269 ods. 2 Obchodného zákonníka č. 513/1991 Zb. v znení neskorších  
predpisov  
medzi účastníkmi dohody:  
(ďalej len „dohoda“),

**Úradom práce sociálnych vecí a rodiny Ružomberok**  
sidlo: Nám. slobody 9, 034 01 Ružomberok  
v mene ktorého koná: JUDr. Ľubomír Kubáň riaditeľ úradu  
IČO: 30794536  
DIČ: 2021777780  
IBAN: SK40 8180 0000 0070 0053 2041 - Štátna pokladnica  
(ďalej len „úrad“)

a

### **zamestnávateľom**

právnickou osobou/fyzickou osobou

názov/meno: ViaVitae, n.o.

sidlo/prevádzka: Plavisko 363/7, 034 01 Ružomberok

zastúpeným štatutárnym zástupcom: JUDr. Simona Pochybová

IČO: 45740933

DIČ: 2023782453

SK NACE Rev2 (kód/text) 87300 - Starost.o staršie os.

bankové spojenie:

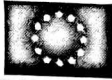
IBAN: SK08 0900 0000 0050 4553 2556

zapísaný v register neziskových organizácií registri vedenom v Obvodný úrad Žilina

pod číslom: OVVS/NO-6/13

(ďalej len „zamestnávateľ“)

(spolu len „účastníci dohody“).



## Úvodné ustanovenia

Účastníci dohody sa dohodli na tomto znení dohody o poskytnutí finančného príspevku (ďalej len „dohoda“), na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „ZUoZ“). Dohoda sa uzatvára na základe zverejneného *Oznámenia o možnosti predkladania žiadostí o poskytnutie finančného príspevku na podporu zamestnávania znevýhodnených UoZ v rámci národného projektu „Chyť sa svojej šance“ - Opatrenie č. 3* (ďalej len „oznámenie“) podľa § 54 ods. 1 písm. a) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“).

### Článok I.

#### Účel a predmet dohody

1. Účelom dohody je úprava práv a povinností účastníkov dohody pri poskytovaní **finančného príspevku na podporu zamestnávania ZUoZ (ďalej len „finančný príspevok“)**, v rámci národného projektu „Chyť sa svojej šance“ - Opatrenie č. 3 podľa § 54 ods. 1 písm. a) zákona o službách zamestnanosti, ktorý sa poskytuje zo zdrojov *Európskeho sociálneho fondu (ďalej len „ESF“)* v zmysle:
  - a) *Operačného programu Ľudské zdroje*  
PRIORITNÁ OS 8 REACT - EU  
**8.1 Podpora nápravy dôsledkov krízy v kontexte pandémie COVID-19 a príprava zelenej, digitálnej a odolnej obnovy hospodárstva**  
Národného projektu „Chyť sa svojej šance“ - Opatrenie č. 3  
Kód ITMS-312081BNZ1
  - b) Oznámenia č 2/2021/§54/CHSS/O3-ESF
  - c) Schémy pomoci de minimis na podporu zamestnanosti DM č. 16/2014 v platnom znení.\* Právnym základom pre poskytovanie pomoci de minimis je Nariadenie Komisie (EÚ) č. 1407/2013 z 18. decembra 2013 o uplatňovaní článkov 107 a 108 Zmluvy o fungovaní Európskej únie na pomoc de minimis.\*\*
  - d) Zákona o službách zamestnanosti
  - e) Zákon 292/2014 Z.z. o príspevku poskytovanom z európskych štrukturálnych a investičných fondov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Predmetom dohody je poskytovanie finančného príspevku zamestnávateľovi na podporu zamestnávania znevýhodnených UoZ v rámci národného projektu „Chyť sa svojej šance“ – Opatrenie č. 3 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. Finančný príspevok poskytnutý na základe tejto dohody pozostáva z príspevku z ESF.

### Článok II.

#### Práva a povinnosti zamestnávateľa

**Zamestnávateľ sa zaväzuje:**



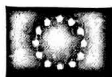


1. Vytvoriť pracovné miesto(a) pre ZUoZ podľa § 8 zákona o službách zamestnanosti v celkovom počte: 1 (ak sa s úradom písomne nedohodne inak).
  - 1.1 Udržať po dobu najmenej 9 mesiacov pracovné miesto(a) v celkovom počte: 1 (ak sa s úradom písomne nedohodne inak). Splnenie podmienky doby udržania je zamestnávateľ povinný preukázať na osobitnom tlačive (evidencia obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest, ktoré je povinnou prílohou č. 5 podľa bodu 6 tohto článku, najneskôr do 30 kalendárnych dní od uplynutia 9 mesiacov od vytvorenia pracovných miest.
2. Obsadiť pracovné miesto(a) po odsúhlasení úradom vytvorené podľa bodu 1, najneskôr do 30 kalendárnych dní od nadobudnutia účinnosti tejto dohody (ak sa s úradom písomne nedohodne inak, maximálne však do 60 kalendárnych dní), uzatvorením pracovného pomeru dohodnutého na plný pracovný úväzok alebo najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času, na neurčitý čas s podmienkou zamestnávania po dobu minimálne 9 mesiacov, na druh prác, ktoré súvisia s predmetom činnosti zamestnávateľa, s ohľadom na profesijné a kvalifikačné predpoklady zodpovedajúce konkrétnemu pracovnému miestu, v štruktúre podľa tabuľky:

Počet pracovných miest	Profesia	Kód ISCO – 08*	Predpokladaný dátum vzniku pracovného pomeru (vytvorenia PM)	Predpokladaná mesačná celková cena práce prijatého zamestnanca (v €) /doba poskytovania príspevku (6 mesiacov)		Predpokladané náklady na každom jednotlivom PM (v €) stl. 5x stl.6
stl.1	stl.2	stl.3	stl.4	stl.5	stl.6	stl.7
1	Pomocník v kuchyni	9412000	01.03.2022	873,37	6	5 240,22
<b>Predpokladané náklady spolu (v €)</b>						<b>5 240,22</b>

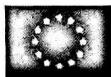
- 2.1 V prípade, ak sa zamestnávateľovi nepodarí obsadiť/preobsadiť pracovné miesto(a) v stanovenej lehote, môže požiadať úrad o predĺženie lehoty obsadenia/preobsadenia. V takom prípade je v čase plynutia stanovenej lehoty povinný písomne požiadať úrad o jej predĺženie.
3. **Predložiť úradu** za každého ZUoZ prijatého na vytvorené pracovné miesto najneskôr **do 10 kalendárnych dní** od vzniku pracovného pomeru:
  - a) **platový dekrét**, resp. iný podobný doklad, ak dohodnutá mzda alebo plat nie je súčasťou pracovnej zmluvy, pričom v **pracovnej zmluve** so zamestnancom je zamestnávateľ povinný na prvej strane uviesť, že ZUoZ je prijatý na pracovné miesto vytvorené v zmysle národného projektu „**Chyť sa svojej šance**“ – **Opatrenie č. 3**;
  - b) zamestnávateľom potvrdenú kópiu **príhlášky** na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, na sociálne poistenie, na povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom,
  - c) evidenciu obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest (**príloha č. 5**),
  - d) podľa potreby i ďalšie doklady, ktoré určí úrad.

\*Podľa vyhlášky ŠÚ Slovenskej republiky č. 449/2020 Z.z., ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia zamestnaní



4. **Dodržiavať štruktúru vytvorených pracovných miest** v súlade s bodmi 1 a 2 tohto článku, **pridelovať zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť im za vykonanú prácu dohodnutú mzdu. Zamestnávateľ nie je oprávnený znížiť dohodnutú mzdu do skončenia trvania záväzku** (ak sa s úradom písomne nedohodne inak).
5. **Vytvorené pracovné miesta obsadzovať len ZUoZ podľa bodu 2 tohto článku.**
6. **Viesť osobitnú evidenciu obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest vytvorených na základe tejto dohody, vrátane dokladov, ktoré túto evidenciu potvrdzujú.**
7. V súlade s článkom III. tejto dohody **predkladať úradu mesačne počas doby poskytovania finančného príspevku najneskôr do posledného kalendárneho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, v ktorom bola mzda splatná, v 2 vyhotoveniach žiadosť o úhradu platby 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 platených zamestnávateľom, na zamestnávanie ktorých sa poskytuje finančný príspevok. Za tieto doklady sa považujú najmä: mzdový list alebo výplatná páska, vrátane dokladov o skutočnom vyplatení mzdových prostriedkov; doklady o platbách preddavku poistného na povinné verejné zdravotné poistenie, sociálne poistenie a na povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie platené zamestnávateľom – mesačné výkazy preddavkov na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, mesačný výkaz preddavku vrátane poistného a príspevkov do Sociálnej poisťovne a výpisy z účtu zamestnávateľa, potvrdenie banky o uskutočnení platby, resp. výpisy z internetbankingu a v prípade platby realizovanej v hotovosti aj tú časť pokladničnej knihy účtovnej jednotky za príslušný mesiac, ktorej sa záznam o platbe týka, resp. kde sa predmetný výdavok nachádza.**  
V rámci doby udržateľnosti pracovného miesta (počas troch mesiacov po skončení poskytovania príspevku) predkladať úradu za každého ZUoZ mesačne kópie dokladov o skutočnom vyplatení mzdových prostriedkov - mzdový list alebo výplatná páska, vrátane dokladov o skutočnom vyplatení mzdových prostriedkov.
8. **Oznámiť úradu písomne každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa kedy skutočnosť nastala, vrátane oznámenia každého skončenia pracovného pomeru zamestnanca(ov), na ktorého(ých) sa poskytujú finančné príspevky na základe tejto dohody. Súčasne predložiť kópiu dokladu o skončení pracovného pomeru, zamestnávateľom potvrdenú kópiu odhlášky zo zdravotného poistenia, sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia.**
9. **Oznámiť úradu po jednom mesiaci odo dňa skončenia povinnej doby udržania pracovného miesta, najneskôr do 10 kalendárnych dní po uplynutí tohto jedného mesiaca, trvanie pracovného pomeru, resp. skončenie pracovného pomeru. V oboch prípadoch aj v prípade skončenia alebo trvania pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný predložiť osobitné tlačivo (evidencia obsadzovania/preobsadzovania pracovných miest, ktoré je povinnou prílohou č. 5) a v prípade skončenia pracovného pomeru aj kópiu dokladu o skončení pracovného pomeru. Ak skončenie pracovného pomeru nastane počas tohto mesiaca, zamestnávateľ má povinnosť preukázať túto skutočnosť**





- v zmysle tohto článku, najneskôr do 10 kalendárnych dní odo dňa skončenia pracovného pomeru.
10. V prípade predčasného skončenia pracovného pomeru zamestnanca(ov), na ktorého(ých) pracovné miesto(a) sa poskytujú finančné príspevky podľa tejto dohody preobsadiť v lehote podľa článku V bod 5 tejto dohody iným ZUoZ, s dodržaním podmienok podľa bodu 2 tohto článku. Zároveň predložiť za každého nového ZUoZ 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 to priebežne po celú dobu platnosti tejto dohody, a to aj po ukončení platnosti tejto dohody až 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 príspevky v plnej výške.
  13. **Označiť priestory** pracoviska zamestnancov, na ktorých sa poskytujú finančné príspevky v zmysle tejto dohody plagátmi, samolepkami, resp. inými predmetmi informujúcimi o tom, že aktivity, ktoré sa realizujú v rámci projektu sa uskutočňujú vďaka pomoci EÚ, konkrétne vďaka prostriedkom poskytnutým z Európskeho sociálneho fondu. Uvedené označenie ponechať na pracovisku po dobu trvania tejto dohody.
  14. **Uchovávať túto dohodu**, vrátane jej príloh, dodatkov a všetkých dokladov týkajúcich sa poskytnutého finančného príspevku až do 31.12.2028.

### Článok III.

#### Práva a povinnosti úradu

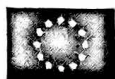
##### Úrad sa zaväzuje:

1. Poskytnúť zamestnávateľovi finančný príspevok na vytvorené pracovné miesto(a), po splnení podmienok tejto dohody, na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca (ďalej len „CCP“), ktorý bol prijatý do pracovného pomeru nasledovne:

##### Finančný príspevok na úhradu časti CCP:

- mesačná výška príspevku je 80 % z CCP zamestnanca, najviac však vo výške 65% minimálnej celkovej ceny práce (ďalej len „MCCP“) ustanovenej na príslušný kalendárny rok, v ktorom sa príspevok poskytuje. Pre rok 2022 je príspevok najviac vo výške **567,69 € počas najviac 6 mesiacov.**

**Ak je pracovný pomer dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času, výška finančného príspevku sa pomerne kráti.**

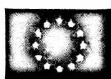


Počet pracovných miest	kód ISCO – 08*	Celková mesačná cena práce prijatého zamestnanca (v €) /doba poskytovania príspevku (6 mesiacov)		80 % CCP prijatého zamestnanca (v €)	Max. mesačná výška príspevku 65% MCCP (v €)	Celkový príspevok na jednotlivé PM (v €) stl. 4 x stl.6
stl.1	stl.2	stl.3	stl.4	stl.5	stl.6	stl.7
1	9412000	873,37	6	698,69	567,69	3 406,14
<b>Spolu max. príspevok (v €)</b>						<b>3 406,14</b>

- V súlade s bodom 1 tohto článku **poskytovať** zamestnávateľovi **finančný príspevok** na jeho účet **mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní** odo dňa predloženia kompletných dokladov podľa článku II. bod 7, 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 tejto dohody, ale len **v lehote v ňom stanovenej**. V prípade, ak zamestnávateľ **nepreukáže** za sledovaný mesiac skutočne vynaložené náklady **v lehote stanovenej** v článku II. bod 7 tejto dohody, úrad finančný príspevok za toto obdobie **neposkytne**. V prípade dôvodného podozrenia, že konaním zamestnávateľa došlo k nedodržaniu podmienok tejto dohody a z uvedeného dôvodu prebieha u zamestnávateľa kontrola alebo iné konanie, je úrad oprávnený pozastaviť vyplácanie finančného príspevku až do ukončenia výkonu kontroly alebo iného konania.
- Vrátiť** zamestnávateľovi originál dokladov predložených podľa článku II. bod 7 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** úhradu **finančného príspevku** podľa tejto dohody najdlhšie do 11/2023.
- 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.
- Poskytnúť zamestnávateľovi materiály zabezpečujúce informovanosť o tom, že aktivity, ktoré sa realizujú v rámci projektu sa uskutočňujú vďaka pomoci EÚ, konkrétne vďaka prostriedkom poskytnutým z Európskeho sociálneho fondu.
- Overiť či vybraný ZUoZ spĺňa podmienky projektu.
- Zabezpečiť vyplnenie a podpísanie Karty účastníka (najneskôr pred vstupom do NP).

\*Podľa vyhlášky ŠÚ Slovenskej republiky č. 449/2020 Z.z., ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia zamestnaní





## Článok IV. Oprávnené náklady

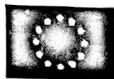
1. Za oprávnené náklady sa považujú len tie náklady, ktoré vznikli zamestnávateľovi v súvislosti s touto dohodou najskôr v deň jej účinnosti a boli skutočne vynaložené zamestnávateľom a sú riadne odôvodnené a preukázané a boli uhradené z účtu zamestnávateľa uvedeného na 1. strane tejto dohody/resp. ďalších účtov preukázateľne patriacich zamestnávateľovi.  
V prípade platieb v hotovosti sú výdavky oprávnené vtedy, ak stav pokladne pri konkrétnej platbe v deň platby nie je nulový, alebo mínusový.
2. Oprávnenými nákladmi sú len tie náklady, ktoré zamestnávateľ vynaložil na vytvorenie pracovného miesta pre zamestnancov z oprávnenej cieľovej skupiny, ktorí pred vstupom do projektu vyplnili a podpísali Kartú účastníka.
3. Výdavky v súvislosti s finančným príspevkom sú oprávnené len v tom prípade, ak spĺňajú podmienky hospodárnosti, efektívnosti, účelnosti a zodpovedajú potrebám národného projektu.
4. Oprávnenými nákladmi na účely tejto dohody je úhrada **80 % z CCP zamestnanca**, najviac však vo výške 65% M CCP ustanovenej na príslušný kalendárny rok, v ktorom sa príspevok poskytuje. Pre rok 2022 je príspevok najviac vo výške **567,69 € počas najviac 6 mesiacov**.
5. Dohodnutá výška finančného príspevku sa po celú dobu trvania záväzku nebude meniť (nevalorizuje sa).

**Ak je pracovný pomer dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času, výška finančného príspevku sa pomerne kráti.**

**Po uplynutí podpornej doby je zamestnávateľ povinný podporené pracovné miesto udržať po dobu minimálne 3 mesiace bez poskytnutia finančného príspevku.**

## Článok V. Osobitné podmienky

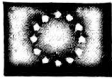
1. Zamestnávateľ, ktorému sa poskytujú verejné prostriedky, zodpovedá za hospodárenie s nimi a je povinný pri ich používaní zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia v zmysle § 19 ods. 3 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ berie na vedomie, že finančný príspevok je prostriedkom vyplateným z rozpočtu EÚ. Na účel použitia týchto prostriedkov, kontrolu ich použitia a ich vymáhanie sa vzťahuje režim upravený v osobitných predpisoch, najmä § 68 zákona o službách zamestnanosti, zákon č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení



niektorých zákonov 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, zákon č. 394/2012 Z. z. o obmedzení platieb v hotovosti. Zamestnávateľ súčasne berie na vedomie, že podpisom tejto dohody sa stáva súčasťou 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 ZUoZ písomne dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce na uvedenom pracovnom mieste a **tento deň je zároveň aj dňom vytvorenia pracovného miesta zamestnávateľom.**
5. V prípade predčasného skončenia **pracovného pomeru zamestnanca**, na ktorého pracovné miesto sa poskytujú finančné príspevky, je zamestnávateľ **povinný preobsadiť pracovné miesto ZUoZ** z oprávneného územia a z oprávnenej cieľovej skupiny podľa čl. II. bodu 2 v lehote do 30 kalendárnych dní (ak sa s úradom písomne nedohodne inak, **maximálne však do 60 kalendárnych dní**) od jeho predčasného skončenia. Počas doby neobsadenia pracovného miesta sa finančný príspevok na uvoľnené pracovné miesto neposkytuje.  
**Poskytovanie finančného 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 pracovné miesto nebolo obsadené.**  
Ak podporované uvoľnené pracovné miesto **nebude preobsadené** podľa prvej vety, **nebude už toto miesto ďalej finančne podporované**, ani v prípade jeho neskoršieho obsadenia ZUoZ. Ak zamestnávateľ v lehote do 30 kalendárnych dní (ak sa s úradom nedohodne písomne inak, maximálne však do 60 kalendárnych dní) miesto nepreobsadí, je povinný vrátiť úradu **pomernú časť poskytnutého príspevku** zodpovedajúcu obdobiu, počas ktorého neudržal toto pracovné miesto.
6. V prípade, ak **vytvorené pracovné miesto**, na ktoré sa poskytuje zamestnávateľovi finančný príspevok je **dočasne voľné** napr. z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti, materskej alebo rodičovskej dovolenky, zamestnávateľ môže toto **pracovné miesto obsadiť** iným ZUoZ z evidencie UoZ úradu podľa čl. II. bod 2, pri dodržaní podmienok stanovených dohodou. V takom prípade zamestnávateľ s novoprijatým zamestnancom uzatvorí pracovnú zmluvu na dobu určitú počas zastupovania, pri dodržaní podmienok stanovených dohodou. V prípade, ak zamestnávateľ dočasne voľné pracovné miesto nepreobsadí, miesto sa považuje za obsadené, ale príspevok na pracovné miesto počas tejto doby poskytovaný nebude.
7. Za vytvorenie **pracovného miesta u zamestnávateľa** považuje zvýšenie počtu pracovných miest, ktoré predstavuje v priemere za 9 mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím celkový nárast počtu jeho zamestnancov. Ak nedošlo k zvýšeniu počtu pracovných miest podľa predchádzajúcej vety,



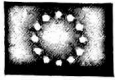


**zamestnávateľ** je povinný preukázať, že k tomuto zvýšeniu nedošlo v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti (§ 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. - **Zákonníka práce v znení neskorších predpisov**). Splnenie tejto podmienky je zamestnávateľ povinný preukázať údajmi uvedenými v prílohe č. 6, ktorá je povinnou prílohou tejto dohody, najneskôr do 30 kalendárnych dní po uplynutí 12 mesiacov od vytvorenia pracovných miest.

8. **Ak zamestnávateľ nesplní podmienku doby povinného trvania pracovného miesta, na ktoré bol poskytnutý finančný príspevok, je povinný vrátiť úradu pomernú časť poskytnutého finančného príspevku zodpovedajúcu obdobiu, počas ktorého nezachoval toto pracovné miesto, a to v lehote do 30 kalendárnych dní odo dňa doručenia výzvy úradu na vrátenie finančných prostriedkov, ak sa s úradom nedohodne na inej lehote.**  
Výpočet pomernej časti finančného príspevku začína nasledujúcim dňom po zrušení pracovného miesta - skončenia pracovného pomeru s ZUoZ.
9. **Ak zamestnávateľ v priebehu 9 mesiacov od vytvorenia pracovných miest zrušil akékoľvek pracovné miesto pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (príloha č. 6) je povinný vrátiť úradu poskytnutý finančný príspevok za počet zrušených podporených pracovných miest, vo výške najnižšieho vyplateného finančného príspevku, a to v lehote do 30 kalendárnych dní odo dňa doručenia výzvy úradu na vrátenie finančných prostriedkov, ak sa s úradom nedohodne na inej lehote.**
10. **Zamestnávateľ nemôže dočasne prideliť zamestnanca z pracovného miesta, na ktoré sa mu v zmysle tejto dohody poskytuje finančný príspevok, na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi v zmysle § 58 Zákonníka práce. Ak tak z prevádzkových alebo iných dôvodov urobí, je povinný bez vyzvania vrátiť úradu finančné prostriedky, poskytnuté na zamestnanie tohto zamestnanca, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa dočasného pridelenia.**
11. **Z dôvodu, aby nedošlo k duplicite financovania rovnakých výdavkov na toho istého ZUoZ v tom istom čase, finančný príspevok nemôže byť poskytnutý zamestnávateľovi na úhradu tých nákladov, na ktoré mu už bol poskytnutý príspevok z verejných zdrojov, alebo zdrojov EŠIF.**
12. **Ak sa pri výkone finančnej kontroly na mieste zistí porušenie finančnej disciplíny, oznámi úrad porušenie finančnej disciplíny Úradu vládneho auditu, ktorý je oprávnený ukladať a vymáhať odvod, penále a pokutu za porušenie finančnej disciplíny. Ak príjemca pomoci odvedie finančné prostriedky vo výške porušenia finančnej disciplíny do dňa skončenia kontroly správne konanie sa nezačne.**

## **Článok VI. Skončenie dohody**

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



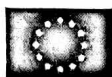
2. Každý z účastníkov dohody je oprávnený odstúpiť od dohody v prípade jej závažného porušenia. Pre platnosť odstúpenia sa vyžaduje písomné oznámenie o odstúpení doručené druhému účastníkovi tejto dohody. Odstúpenie je účinné dňom doručenia oznámenia o odstúpení druhému účastníkovi tejto dohody. **Odstúpením 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.**
3. Za **závažné porušenie podmienok** tejto dohody sa považuje **na strane zamestnávateľa** porušenie povinností ustanovených v článku II. v bodoch 1, 1.1, 2, 3, 4, v článku V. bod 10 a **na strane úradu** porušenie povinností podľa článku III. v bode 2, 3. Odstúpenie od dohody sa netýka nároku na náhradu škody vzniknutej jej porušením.
4. Účinnosť dohody skončí splnením záväzkov účastníkov dohody.

## 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. Z objektívnych príčin, ktoré by mali za následok nedodržanie podmienok dohody, môže úrad využiť klauzulu „*ak sa s úradom písomne nedohodne inak*“.
3. V každom písomnom styku sú zmluvné strany povinné uvádzať číslo tejto dohody.
4. Právne vzťahy výslovne neupravené touto dohodou sa riadia príslušnými právnymi predpismi platnými v SR, ktoré majú vzťah k záväzkom účastníkov tejto dohody.
5. Zmluvné strany uzatvárajú týmto dohodou podľa § 269 ods. 2 Obchodného zákonníka, v zmysle ktorej sa ich záväzkovo - právne vzťahy spravujú a budú spravovať ustanoveniami Obchodného zákonníka.
6. Prechod a prevod práv a povinností účastníkov tejto dohody na tretie osoby je možný za predpokladu preukázania splnenia podmienok v zmysle § 70 ods. 7 zákona o službách zamestnanosti a podmienok stanovených v národnom projekte zo strany tretej osoby (v lehote, ktorú stanoví úrad).
7. Zamestnávateľ súhlasí so zverejnením údajov vyplývajúcich z tejto dohody.
8. Ak sa niektoré ustanovenie tejto dohody stane neplatným v dôsledku jeho rozporu s právnymi predpismi SR, nespôsobí to neplatnosť celej dohody. Účastníci sa v takom prípade zaväzujú bezodkladne vzájomným rokovaním nahradiť neplatné ustanovenie novým platným ustanovením tak, aby zostal zachovaný účel a obsah sledovaný touto dohodou.





9. Táto dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma účastníkmi dohody a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.
10. Účinnosť dohody skončí podľa článku VI. tejto dohody.
11. Táto dohoda je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z ktorých úrad dostane jeden rovnopis a zamestnávateľ dostane jeden rovnopis. Písomná forma dohody 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.
12. 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 podpisujú.

V prípade, ak sa dohoda uzatvára elektronicky:

„(dátum v elektronickom podpise)“

„(dátum v elektronickom podpise)“

Za právnickú/fyzickú osobu:  
„(podpísané elektronicky podľa zákona č.  
272/2016 Z. z.)“  
JUDr. Simona Pochybová  
štatutárny zástupca

Za úrad:  
„(podpísané elektronicky podľa zákona č.  
272/2016 Z. z.)“  
JUDr. Ľubomír Kubáň  
riaditeľ úradu

V prípade ak sa dohoda neuzatvára elektronicky:

KUČOBYEROK dňa 29.02.2022

KUČOBYEROK dňa 29.02.2022

ViaViteo, n. o.  
Právnická osoba:  
IČO: 45 740 933  
DIČ: 202 378 24 53

JUDr. Simona Pochybová  
štatutárny zástupca



Za úrad:

JUDr. Ľubomír Kubáň  
riaditeľ úradu