

D O H O D A

č. 13/§50-PS/2013/ŠR

o poskytnutí príspevku na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 50 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a vyhlášky Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 44/2004 Z. z., v znení neskorších predpisov (ďalej len vyhláška“), ktorou sa vykonáva ustanovenie § 69 ods. 2 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 § 50 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 Humenné

Sídlo:	Kukorelliho 1, 066 70 Humenné
Zastúpeným riaditeľkou:	Ing. Gabrielou Karškovou
IČO:	37 937 791
DIČ:	2021766890
Bankové spojenie:	Štátna pokladnica č. účtu 7000130069/8180

(ďalej len „úrad“)

a

Zamestnávateľom, ktorý je podnikateľským subjektom

Právnickou osobou/ Fyzickou osobou:

Miesto podnikania/sídlo:	GRIMEN s.r.o. Sládkovičova 2177/97, 069 01 Snina
V zastúpení štatutárnym zástupcom:	Jozefom Gribaničom
IČO:	44 202 300
SK NACE Rev2 (kód/text):	46.90.0-Nešpecializovaný veľkoobchod 16.10.0-Pilovanie a hobľovanie dreva
Bankové spojenie:	Všeobecná úverová banka, a.s., obchodné miesto Snina
č. účtu:	2466109656/0200
Zapísaný v Obchodnom registri vedenom na Okresnom súde Prešov	pod číslom 20211/P, Oddiel: Sro

(ďalej len „zamestnávateľ“)

Článok I. Účel a predmet dohody

- 1) Účelom dohody je úprava práv a povinností účastníkov dohody pri poskytnutí príspevku na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (ďalej len „príspevok“) podľa § 8 zákona o službách zamestnanosti a vyhlášky, ktorou sa vykonáva § 69 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti, ktorý sa poskytuje zo zdrojov štátneho rozpočtu Slovenskej republiky (ďalej len „štátny rozpočet“) v zmysle:
 - a/ Schémy pomoci DE MINIMIS na podporu zamestnanosti Schéma **DM - 1/2007** (ďalej len „schéma pomoci *de minimis*“)
 - b/ zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - c/ vyhlášky MPSVR SR č. 44/2004 Z.z., ktorou sa vykonáva § 69 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 2) Predmetom dohody je príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača zamestnanie podľa § 50 zákona o službách zamestnanosti a vyhlášky, ktorou sa vykonáva § 69 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti.
- 3) Príspevok je poskytnutím pomoci *de minimis* podľa nariadenia Komisie (ES) č.1998/2006¹ z 15.decembra 2006 o uplatňovaní článkov 87 a 88 zmluvy na pomoc *de minimis* a §3 zákona č. 231/1999 Z.z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov.
 - 1) Úradný vestník EÚ, OJ L 329, 28.12.2006.

Článok II. Práva a povinnosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- 1a) Zabezpečiť, aby vytvorené pracovné miesta v zmysle tejto dohody predstavovali celkový nárast priemerného evidenčného počtu zamestnancov u zamestnávateľa v priemere za 12 kalendárnych mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím. Splnenie uvedenej podmienky je zamestnávateľ povinný preukázať na tlačive, ktoré je súčasťou tejto dohody, za kalendárny rok, v ktorom boli pracovné miesta vytvorené, najneskôr do 30 kalendárnych dní od uplynutia 12 kalendárnych mesiacov od vytvorenia pracovných miest.
- 1b) V prípade, že nedošlo k medziročnému nárastu priemerného evidenčného počtu zamestnancov podľa bodu 1a) ale došlo k ich poklesu, je zamestnávateľ povinný písomne preukázať, že k tomuto poklesu nedošlo v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti zamestnancov.

- 1c) V prípade, že sa preukáže, že došlo v 12 kalendárnych mesiacoch od vytvorenia pracovných miest k zrušeniu u zamestnávateľa aspoň jedného pracovného miesta pre nadbytočnosť (v zmysle Zákonníka práce), **je zamestnávateľ povinný vrátiť poskytnutý príspevok na vytvorené miesta bez vyzvania ako neoprávnený najneskôr do 30 kalendárnych dní od zrušenia týchto pracovných miest a písomne to oznámiť úradu.**
- 2) Na vytvorené pracovné miesta prijať **4** (počet) znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, z toho uchádzačov o zamestnanie vedených v evidencii uchádzačov o zamestnanie 24 mesiacov a viac **4** (počet), z evidencie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, v organizačnej jednotke so sídlom: **Stakčínska 4516, 069 01 Snina** v uvedenej štruktúre pracovných miest:

Por.č. PM	Profesia	Kód KZAM	Predpokladaný dátum vzniku pracovných miest	Celková cena práce na 1 PM/mesačne		
				Mzda	Poistné 34,95%, resp. 35,2%	CCP spolu
1.	pomocný robotník v drevovýrobe	7521999	05/2013	168,85	59,40	228,25
2.	pomocný robotník v drevovýrobe	7521999	05/2013	168,85	59,40	228,25
3.	pomocný robotník v drevovýrobe	7521999	05/2013	168,85	59,40	228,25
4.	pomocný robotník v drevovýrobe	7521999	05/2013	168,85	59,40	228,25
Spolu	x	x	x	675,40	237,60	913,00

- 3) **Prijať** na vytvorené pracovné miesta podľa tejto dohody len **znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie**, s ohľadom na profesijné a kvalifikačné predpoklady zodpovedajúce konkrétnemu pracovnému miestu, po konzultácii s úradom, **najneskôr do 30 kalendárnych odo dňa účinnosti tejto dohody, ak sa s úradom nedohodne inak.**
- 4) Vytvorené pracovné miesta obsadzovať znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v súlade s čl. II. bodu 2, a zabezpečiť ich zachovanie nepretržite po dobu **najmenej dvoch rokov** odo dňa vzniku pracovného miesta podľa čl. V bod 2.
- 5) Predložiť úradu za každého znevýhodneného uchádzača o zamestnanie prijatého na vytvorené pracovné miesto najneskôr do 10 pracovných dní od uzatvorenia pracovného pomeru:
- 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 znevýhodneného uchádzača o zamestnanie a jeho vyradení z evidencie ku dňu nástupu na vytvorené pracovné miesta,
 - d/ podľa potreby i ďalšie doklady, ktoré určí úrad.
- 6) Dodržiavať štruktúru vytvorených pracovných miest v súlade so 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.

- 7) 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 vynaložené náklady na úhradu mzdy za zamestnancov zamestnávaných na vytvorených pracovných miestach, úhradu poistného na zdravotné, sociálne poistenie a na starobné dôchodkové sporenie. Za tieto doklady sa považujú: mzdový list alebo výplatná páska zamestnancov zamestnávaných na vytvorených 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 vrátane poistného a príspevkov do Sociálnej poisťovne a výpisy z účtu zamestnávateľa, resp. potvrdenie banky o uskutočnení platby. Zamestnávateľ (prijímateľ príspevku) je povinný predkladať účtovné doklady v rozsahu podľa § 10, ods. 1 zákona č. 431/2002 Z.z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.
- 8) **Oznámiť písomne úradu najneskôr do 10 pracovných dní** každú zmenu dohodnutých pracovných podmienok zamestnancov prijatých na vytvorených pracovných miestach odo dňa kedy skutočnosť nastala, **vrátane oznámenia každého skončenia pracovného pomeru**. Súčasne predložiť kópiu dokladu o skončení pracovného pomeru, potvrdenú kópiu odhlášky zo zdravotného poistenia, sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia a informovať úrad o tom, či vytvorené pracovné miesto zostáva zachované. V prípade predčasného skončenia pracovného pomeru, **pracovné miesto preobsadiť** v lehote podľa Čl. V. bod 4 novým znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie z evidencie úradu s dodržaním podmienok podľa čl. II. bod 2. Predložiť za každého nového znevýhodneného uchádzača o zamestnanie doklady podľa čl. II. bod 5.
- 9) Oznamovať písomne úradu informácie o počte osôb na vytvorených miestach a či dotknuté pracovné miesta zostanú zachované v zmysle tejto dohody :
- ihneď po uplynutí doby v zmysle čl. III. bodu 1,
 - ihneď po uplynutí doby v zmysle čl. II. bodu 4,
 - po uplynutí 6 mesiacov od ukončenia doby v zmysle čl. II. bodu 4.
- 10) Oznamovať Ministerstvu financií SR v zmysle ust. § 22 zákona č. 231/1999 Z.z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov, prijatie pomoci *de minimis* do 30 dní po uplynutí štvrt'roku, v ktorom bola prijatá akákoľvek splátka finančného príspevku podľa tejto dohody. (Formulár „Oznámenie o prijatí minimálnej pomoci“ je zverejnený na stránke www.financie.gov.sk, v menu Štátna pomoc/Formuláre pre príjemcov minimálnej pomoci).
- 11) Zamestnávateľ je povinný na vyžiadanie úradu PSVR 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.
- 12) 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.

- 13) Viest' evidenciu obsadzovania vytvorených pracovných miest, vrátane dokladov, ktoré túto evidenciu potvrdzujú.
- 14) Zamestnávateľ je povinný oznámiť úradu skutočnosti, ktoré môžu ovplyvniť záväzky vyplývajúce z tejto dohody (napr. zmena právnej subjektivity, štatutárneho zástupcu, sídla firmy, predmetu podnikania, miesta podnikania pod.) a to **najneskôr do 10 kalendárnych dní po uskutočnení každej zmeny.**
- 15) Uchovávať túto dohodu vrátane jej príloh a dodatkov a všetkých dokladov týkajúcich sa poskytnutého príspevku najmenej 10 rokov od poslednej platby.
- 16) 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.
- 17) Právnická osoba a fyzická osoba, ktorej sa poskytujú verejné prostriedky, zodpovedá za hospodárenie s nimi a je povinná 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.
- 18) 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.

Článok III. Práva a povinnosti úradu

Úrad sa zaväzuje:

- 1) Poskytnúť celkový finančný príspevok na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie po splnení podmienok tejto dohody v maximálnej výške **6 660,36 EUR**, slovom Šesťtisícšesťdesiat EUR, Tridsaťšesť centov, **najviac počas 18 kalendárnych mesiacov** nasledovne:

Por.č. PM	Profesia	Kód KZAM	Výška celkovej ceny práce mesačne v EUR podľa § 49 ods. 4 zákona 5/2004 Z.z.	Maximálna výška príspevku	
				6 660,36 EUR	
				Prvých 9 mesiacov 25 % v EUR - <u>polovičný prac. úväzok</u>	Počas ďalších 9 mesiacov 10 % v EUR - <u>polovičný prac. úväzok</u>
1	2	3	4	5 (zo stl.č.4)	6 (zo stl.č.4)
1.	pomocný robotník v drevovýrobe	7521999	1 057,24	132,15	52,86
2.	pomocný robotník v drevovýrobe	7521999	1 057,24	132,15	52,86
3.	pomocný robotník v drevovýrobe	7521999	1 057,24	132,15	52,86
4.	pomocný robotník v drevovýrobe	7521999	1 057,24	132,15	52,86
Spolu	X	X	X	4 757,40	1 902,96

- 2) Poskytovať zamestnávateľovi príspevok v dohodnutej výške na účet zamestnávateľa mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia kompletných dokladov podľa článku II. bod 7. 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 správnosti a pravosti predložených dokladov, alebo do odstránenia zistených nezrovnalostí, **resp. do predloženia dokladov tak, ako je to uvedené v čl. II bod 7 dohody, ale len v lehote stanovenej v čl. II bode 7 dohody.** V prípade, ak zamestnávateľ nepreukáže za sledovaný mesiac skutočne vynaložené náklady v lehote stanovenej v čl. II bode 7 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 článku II. bod 7 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.

Článok IV. Oprávnené náklady

Oprávnenými nákladmi na účely tejto dohody je súčet mzdy a úhrady preddavku na poistné na zdravotné, poistného na sociálne poistenie a starobné dôchodkové sporenie platené zamestnávateľom za znevýhodneného uchádzača o zamestnanie prijatého na vytvorené pracovné miesto v zmysle podmienok tejto dohody.

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 správ 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 štrukturálnych fondov. **Podpísaním dohody nevzniká zamestnávateľovi automatický nárok na uhradenie výdavku, ak nepreukáže oprávnenosť výdavku.**
- 2) Dňom vzniku pracovného miesta u zamestnávateľa pre účely tejto dohody je deň vzniku prvého pracovného pomeru, t.j. deň, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce so znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie na uvedenom pracovnom mieste, na základe písomne uzatvorenej pracovnej zmluvy.
- 3) Do doby zachovania a obsadzovania vytvoreného pracovného miesta, podľa čl. II. bodu 4 tejto dohody sa nezapočítava doba jeho neobsadenia počas preobsadzovania. O túto dobu sa doba zachovania pracovného miesta predlžuje.
- 4) V prípade preobsadenia vytvoreného 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 znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie, je zamestnávateľ povinný vrátiť bez vyzvania najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa porušenia povinnosti stanovených týmto bodom, na účet úradu celý príspevok poskytnutý na vytvorené pracovné miesto, ktoré zostalo nepreobsadené. Zamestnávateľovi zaniká nárok na ďalšie vyplácanie príspevku na pracovné miesto, pri ktorom došlo k porušeniu podmienok uvedených v tomto bode.**
- 5) V prípade, ak sú vytvorené pracovné miesta podľa tejto dohody len dočasne voľné po dobu viac ako 30 kalendárnych dní nepretržite (napr. z dôvodu dlhodobej PN, ktorej trvanie bude viac ako 30 kalendárnych dní alebo počas materskej dovolenky, neplateného voľna a pod.), zamestnávateľ je povinný v lehote 30 kalendárnych dní obsadiť ich na dobu zastupovania a len znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie s dodržaním podmienok podľa čl. II. bod 2, ak sa s príslušným úradom PSVR nedohodne inak.

V takom prípade zamestnávateľ s prijatým uchádzačom o zamestnanie uzatvorí pracovnú zmluvu len na dobu zastupovania a predloží úradu doklady podľa čl. II. bod 5 tejto dohody. V prípade neobsadenia dočasne voľných pracovných miest v stanovenej lehote znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie je zamestnávateľ povinný vrátiť bez vyzvania najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa porušenia povinností stanovených týmto bodom na účet úradu celý príspevok poskytnutý na vytvorené pracovné miesto, ktoré zostalo nepreobsadené. Zamestnávateľovi zaniká nárok na ďalšie vyplácanie príspevku na pracovné miesto, pri ktorom došlo k porušeniu podmienok uvedených v tomto bode.

- 6) Uzatvorením dohody o poskytnutí príspevku nevzniká právnickej osobe/fyzickej osobe nárok na uhradenie nákladu v prípade, že v rámci plnenia podmienok dohody nepreukáže okrem oprávnenosti nákladu aj jeho nevyhnutnosť, hospodárnosť a efektívnosť.

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 zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie do dňa skončenia platnosti tejto dohody zostávajú nedotknuté.
- 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 je zamestnávateľ povinný vrátiť úradu poskytnutý finančný príspevok 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 táto od začiatku zrušuje a zamestnávateľ je povinný vrátiť úradu poskytnutý finančný príspevok do 30 dní na účet úradu.
- 4) Za závažné porušenie podmienok tejto dohody sa považuje porušenie ktorejkoľvek povinnosti ustanovenej v čl. II. v bodoch 1a, 1b, 1c, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, v čl. III. v bodoch 1, 2 a v čl. V. v bode 4, 5. 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 všeobecne záväzných právnych predpisov platných v Slovenskej republike, ako aj platnými právnymi predpismi Európskych spoločenstiev, ktoré majú vzťah k záväzkom účastníkov dohody.
- 4) Táto dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma účastníkmi dohody a účinnosť nasledujúcim dňom po jej zverejnení v zmysle zákona č. 546/2010 Z.z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.
- 5) Zamestnávateľ berie na vedomie, že prechod práv a záväzkov z tejto dohody, vzhľadom na jej povahu a podmienky, za ktorých bola uzatvorená, na tretiu osobu je zakázaný.
- 6) Platnosť a účinnosť dohody končí splnením záväzkov účastníkov dohody, alebo spôsobom uvedeným v čl. VI. bod 1, 2, pokiaľ nedôjde k odstúpeniu od dohody podľa článku VI. bod 3.
- 7) Táto dohoda je vyhotovená v troch rovnopisoch, z ktorých úrad obdrží dva rovnopisy a zamestnávateľ obdrží jeden rovnopis.
- 8) 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 Humennom, dňa 24.04.2013

.....
Jozef Gribanič
zamestnávateľ
/štatutárny zástupca/

.....
Ing. Gabriela Karšková
riaditeľka úradu