

**D O H O D A**  
**č. 8/§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 Bardejov**

Sídlo: **Dlhý rad 17, 085 01 Bardejov**  
Zastúpeným riaditeľom: **Ing. Viktor Jaroščák**  
IČO: **37 937 774**  
Bankové spojenie: Štátna pokladnica      účtu: **7000128882/8180**  
(ďalej len „úrad“)

a

**Zamestnávateľom, ktorý je podnikateľským subjektom**

Právnickou osobou: **MIBARD, s.r.o.,**  
(malý podnik – podnikateľský subjekt)

Sídlo PO: **Kellerova 8, 085 01 Bardejov**  
Štatutárny zástupca: **Ing. Adrián Leško**  
IČO : **36 450 740**  
DIČ: **2021376247**  
SK NACE Rev2 (kód/text): **47740 – Maloobchod so zdravotníckymi a ortopedickými pomôckami v špecializovaných predajniach**  
Bankové spojenie: **ČSOB, a.s.,**      č. účtu: **40085831114/7500**  
Zapísaný v obchodnom registri Okresného súdu Prešov  
Oddiel: Sro      vložka číslo: 10721/P  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

**D O H O D A**  
**č. 8/§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 Bardejov**

Sídlo: **Dlhý rad 17, 085 01 Bardejov**

Zastúpeným riaditeľom: **Ing. Viktor Jaroščák**

IČO: **37 937 774**

(ďalej len „úrad“)

a

**Zamestnávateľom, ktorý je podnikateľským subjektom**

**Právnickou osobou: MIBARD, s.r.o.,**  
(malý podnik – podnikateľský subjekt)

Sídlo PO: **Kellerova 8, 085 01 Bardejov**

Štatutárny zástupca: **Ing. Adrián Leško**

IČO : **36 450 740**

DIČ: **2021376247**

SK NACE Rev2 (kód/text): **47740 – Maloobchod so zdravotníckymi a ortopedickými pomôckami v špecializovaných predajniach**

Bankové spojenie: **ČSOB, a.s.,** č. účtu: **40085831114/7500**

Zapísaný v obchodnom registri Okresného súdu Prešov

Oddiel: Sro vložka číslo: 10721/P

(ďalej len „zamestnávateľ“)

## Článok I. Účel a predmet dohody

- 1) Účelom dohody je úprava práv a povinností účastníkov dohody pri poskytnutí finančného 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 v zmysle:
  - Schémy pomoci DE MINIMIS na podporu zamestnanosti **Schéma DM – 1/2007** (ďalej len „schéma pomoci *de minimis*“)
  - Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
  - Zákona č. 231/1999 Z.z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov.
- 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) Zároveň si je zamestnávateľ vedomý, že za závažné porušenie tejto dohody sa bude považovať aj porušenie finančnej disciplíny podľa § 31 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 4) Ministerstvo financií SR je v zmysle § 24 zákona č. 231/1999Z. z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov oprávnené kontrolovať poskytnutie pomoci u poskytovateľa pomoci (úrad) ako aj u príjemcu pomoci (zamestnávateľ). Za účelom overenia si relevantných skutočností je zamestnávateľ povinný umožniť Ministerstvu financií SR toto overenie. Podľa ust. § 31 odsek 9 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov je Ministerstvo financií SR oprávnené v prípade potreby uložiť a aj vymáhať odvod, penále a pokutu.

## Článok II. Práva a povinnosti zamestnávateľa

### Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- 1)
  - a) 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 Prílohou 1 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 a do 30 kalendárnych dní za ďalších 12 mesiacov, do uplynutia doby 24 kalendárnych mesiacov.
  - b) 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.
  - c) V prípade, ak sa preukáže, že došlo k zrušeniu u zamestnávateľa aspoň jedného pracovného miesta pre nadbytočnosť (v zmysle Zákonníka práce), **je zamestnávateľ povinný vrátiť poskytnutý príspevok na vytvorené miesta ako neoprávnený, najneskôr do 30 kalendárnych dní od zrušenia týchto pracovných miest.**

2) Na vytvorené pracovné miesta prijať **2** znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, z toho **0** uchádzačov o zamestnanie vedených v evidencii uchádzačov o zamestnanie 24 mesiacov a viac, z evidencie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, v organizačnej jednotke so sídlom: **SNP 54, 085 01 Bardejov** v uvedenej štruktúre pracovných miest:

| Por.č. | Profesia                | KZAM | UoZ vedený v evidencii 24 mesiacov a viac | Predpokladaný dátum vzniku pracovných miest | Celková cena práce na 1 PM, mesačne v EUR |          |           |
|--------|-------------------------|------|---|---|---|----------|-----------|
|        |                         |      |   |   | Mzda                                      | Poistné  | CCP spolu |
| PM     |                         |      |   |   |   |          |           |
| 1.-2.  | Ošetrovateľ-opatrovateľ | 5322 | NIE                                       | 01.05.2013                                  | 500,00x2                                  | 176,00x2 | 676,00x2  |
| Spolu  | X                       | X    | X   | x   | 1000,00                                   | 352,00   | 1352,00   |

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 dní od nadobudnutia účinnosti dohody o poskytnutí príspevku uzatvorenej medzi úradom a zamestnávateľom.**

4) Vytvorené pracovné miesta obsadzovať znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v súlade s čl. II. bodu 2, a zabezpečiť ich zachovanie po dobu **najmenej dvoch rokov.**

5) Predložiť úradu za každého znevýhodneného uchádzača o zamestnanie prijatého na vytvorené pracovné miesto najneskôr do 10 kalendárnych dní od uzatvorenia pracovného pomeru:

- kópiu pracovnej zmluvy uzatvorenej v zmysle Zákonníka práce a platového dekrétu, resp. iného dokladu ak dohodnutá mzda alebo plat nie je súčasťou pracovnej zmluvy,
- potvrdenú kópiu prihlášky na zdravotné poistenie, sociálne poistenie, starobné dôchodkové sporenie,
- potvrdenie príslušného úradu o dobe evidencie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie a jeho vyradení z evidencie ku dňu nástupu na vytvorené pracovné miesta,
- podľa potreby i ďalšie doklady, ktoré určí úrad.

6) Dodržiavať štruktúru vytvorených pracovných miest v súlade s znením čl. II. bod 2 tejto dohody, prideliť 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 poistného a príspevkov do Sociálnej poisťovne a výpisy z účtu zamestnávateľa, resp. potvrdenie banky o uskutočnení platby. **Zamestnávateľ je povinný predkladať účtovné doklady v rozsahu podľa § 10, ods. 1 zákona č. 431/2002 Z.z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.**

8) Obsadzovať vytvorené pracovné miesta len znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v súlade s podmienkami uvedenými v Čl. II. bod 2.

9) **Oznámiť písomne úradu najneskôr do 30 kalendárnych 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.

- 10) 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 a pod. ) a to v lehote najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa vzniku týchto skutočností.
- 11) 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,
- 12) 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 štvrtroku, 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](http://www.financie.gov.sk), v menu Štátna pomoc/Formuláre pre príjemcov minimálnej pomoci).
- 13) Zamestnávateľ je povinný na vyžiadanie úradu preukázať dodržiavanie podmienok tejto dohody, umožňovať výkon fyzickej kontroly a poskytovať pri tejto kontrole súčinnosť, a to priebežne po celú dobu platnosti tejto dohody až do doby piatich rokov odo dňa poslednej úhrady oprávnených nákladov.
- 14) Viest' evidenciu obsadzovania vytvorených pracovných miest, vrátane dokladov, ktoré túto evidenciu potvrdzujú.
- 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) 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.
- 18) 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 odst.3 zákona č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- 19) 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:

Poskytnúť celkový finančný príspevok na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie po splnení podmienok tejto dohody v maximálnej výške do 4440,36 €, slovom: Štyritisícštristoštyridsaťeru tridsaťšesťeurocentov, **najdlhšie počas 18 kalendárnych mesiacov** nasledovne:

| Por.č.<br>PM | Profesia                | Kód<br>KZAM | Výška<br>východiskovej<br>celkovej ceny<br>práce<br>mesačne v € | Maximálna výška príspevku: 4 440,36 € |                                 |
|--------------|-------------------------|-------------|---|---------------------------------------|---------------------------------|
|              |                         |             |   | Prvých 9 mesiacov<br>25%              | Počas ďalších 9 mesiacov<br>10% |
| 1            | 2                       | 3           | 4   | 5 (zo stl.č.4)                        | 6 (zo stl.č.4)                  |
| 1.-2.        | ošetrovateľ-opatrovateľ | 5322        | 1057,24   | 264,31x6x2                            | 105,72x6x2                      |
|              |                         |             |   |                                       |                                 |
|              |                         |             |   |                                       |                                 |
| <b>Spolu</b> |                         | x           |   | <b>3 171,72</b>                       | <b>1 268,64</b>                 |

2) Poskytovať zamestnávateľovi príspevok v dohodnutej výške na účet zamestnávateľa mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia kompletných dokladov podľa čl. 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. bode 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.**

6) Vrátiť zamestnávateľovi jeden originál dokladov predložených podľa čl. 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.

7) 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.

8) 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, zákon č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Zamestnávateľ súčasne berie na vedomie, že podpisom tejto dohody sa stáva súčasťou systému finančného riadenia štátnej pomoci. Podpísaním dohody nevzniká zamestnávateľovi automatický nárok na uhradenie výdavku, ak nepreukáže oprávnenosť výdavku v zmysle usmernenia RO č. N3/2007( [www.esf.gov.sk](http://www.esf.gov.sk)) k oprávnenosti výdavkov pre programové obdobie 2007- 2013 v zmysle neskorších aktualizácií..
- 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 je zamestnávateľ povinný vrátiť bez vyzvania najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa porušenia povinnosti stanovených týmto bodom na účet úradu celý poskytnutý príspevok za podporované pracovné miesto, ktoré zostalo nepreobsadené. Zamestnávateľovi zaniká nárok na ďalšie vyplácanie príspevku na podporované pracovné miesto, pri ktorom došlo k porušeniu podmienok uvedených v tomto bode.**
- 5) V prípade ak sú vytvorené pracovné miesta podľa tejto dohody len dočasne voľné (napr. z dôvodu počas dlhodobej PN, ktorej trvanie bude viac ako 30 kalendárnych dní alebo počas materskej dovolenky alebo civilnej služby a pod.), možno ich preobsadiť na dobu zastupovania len na základe predchádzajúceho súhlasu úradu a len znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie. V takom prípade môže zamestnávateľ s prijatým uchádzačom o zamestnanie uzatvoriť pracovnú zmluvu na dobu zastupovania.
- 6) Zamestnávateľ súhlasí so zverejnením uvedených údajov vo verejne dostupných informačných zdrojoch:
  - a. meno/obchodné meno/názov
  - b. IČO
  - c. adresa/sídlo
  - d. predmet činnosti
  - e. kód SK NACE Rev.2
  - f. výška nenávratného finančného príspevku
  - g. dátum podpísania dohody.

## Článok VI. Skončenie dohody

- 1) Túto dohodu je možné skončiť na základe vzájomnej písomnej dohody účastníkov tejto dohody. Pre tento prípad vzájomne dohodnutého skončenia dohody sa účastníci dohody dojednávajú, že plnenie oprávnené poskytnuté zamestnávateľovi na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie do dňa skončenia platnosti tejto dohody zostávajú nedotknuté.

- 2) Každý účastník tejto dohody je oprávnený písomne dohodu vypovedať z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Vypovedná doba je jednomesačná a začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. Vypovedaním dohody je zamestnávateľ povinný vrátiť úradu finančné prostriedky do 30 dní na účet úradu.
- 3) Každý z účastníkov dohody je oprávnený odstúpiť od tejto dohody v prípade jej závažného porušenia. Pre platnosť odstúpenia sa vyžaduje písomné oznámenie o odstúpení doručené druhému účastníkovi tejto dohody. Odstúpenie je účinné dňom doručenia oznámenia o odstúpení druhému účastníkovi tejto dohody. Odstúpením od dohody sa dohoda od počiatku zrušuje. Odstúpením od dohody je zamestnávateľ povinný vrátiť úradu finančné prostriedky do 30 dní na účet úradu.
- 4) Za závažné porušenie podmienok tejto dohody sa považuje porušenie povinností ustanovených v čl. II. v bodoch 1a, 1b, 1c, 2, 3, 4, 6, 8, 18 a v čl. III. v bodoch 1, 2. Za závažné porušenie podmienok dohody sa považuje aj porušenie zákona č. 82/2005 Z.z o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 5) Odstúpenie od dohody sa netýka nároku na náhradu škody vzniknutej jej porušením.

#### **Článok VII. Všeobecné a záverečné ustanovenia**

- 1) Zmeny v tejto dohode možno vykonať len písomným dodatkom k tejto dohode podpísaným oboma účastníkmi dohody, na základe písomného návrhu jednej zo strán tejto dohody.
- 2) V každom písomnom styku uvádzať číslo tejto dohody.
- 3) Právne vzťahy výslovne neupravené touto dohodou sa riadia ustanoveniami všeobecne záväznými právnymi predpismi platnými v Slovenskej republike, ktoré majú vzťah k záväzkom účastníkov dohody.
- 4) Táto dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma stranami dohody a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.
- 5) Účinnosť dohody skončí splnením záväzkov účastníkov dohody, alebo spôsobom uvedeným v čl. VI. bode 1 a 2, pokiaľ nedôjde k odstúpeniu od dohody podľa čl. VI. bod 4.



- 6) Táto dohoda je vyhotovená v troch rovnopisoch, z ktorých úrad obdrží dva rovnopisy a zamestnávateľ obdrží jeden rovnopis.
- 7) Účastníci dohody vyhlasujú, že sú oprávnení túto dohodu podpísať, že si ju riadne a dôsledne prečítali a súhlasia s jej obsahom, neuzavreli ju v tiesni ani za zvlášť nevýhodných podmienok a na znak súhlasu s jej obsahom ju vlastnoručne podpisujú.

V Bardejove, dňa 26.4.2013



---

**MIBARD, s.r.o.,**  
konateľ: Ing. Adrián Leško  
Kellerova 8, 085 01 Bardejov

**MIBARD s.r.o.**  
Kellerova 8, 085 01 BARDEJOV  
IČO: 36450740, IČ - DPH: SK2021373247

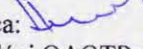

V Bardejove, dňa 26.4.2013



---

Ing. Viktor Jaroščák  
riaditeľ ÚPSVaR Bardejov

Príloha č.1: tabuľka nárastu – úbytku zamestnancov

Za správnosť: Daniela Romanová, radca:   
Správnosť overil: Mgr. Viktor Guman, vedúci OAOTP: 

|   |
|---|
| <b>zamestnávateľ:</b>                         |
| <b>dohoda č.</b> _____ , <b>zo dňa:</b> _____ |

|   | obdobie | počet |
|---|---------|-------|
| <b>deň vzniku pracovného pomeru:*</b>   |         |       |
| priemerný evidenčný počet zamestnancov 12 mesiacov <b>pred dňom vzniku prac. Pomeru</b> |         |       |
| priemerný evidenčný počet zamestnancov 12 mesiacov <b>odo dňa vzniku prac. Pomeru</b>   |         |       |
| <b>nárast/úbytok**</b> priemerného evidenčného počtu zamestnancov                       |         |       |

\* za deň vzniku pracovného pomeru sa považuje deň, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce

\*\* v prípade úbytku priemerného evidenčného počtu zamestnancov písomne preukázať dôvod (záväzok v čl. II bod 1b) dohody)

#### PRÍKLAD:

|   | obdobie                    | počet         | Počet           |
|---|----------------------------|---------------|-----------------|
| <b>deň vzniku pracovného pomeru:*</b>   | 15.7.2012                  | 1             | 1               |
| priemerný evidenčný počet zamestnancov 12 mesiacov <b>pred dňom vzniku prac. pomeru</b> | 15.07.2010 –<br>14.07.2011 | 15            | 15              |
| priemerný evidenčný počet zamestnancov 12 mesiacov <b>odo dňa vzniku prac. pomeru</b>   | 15.07.2011 -<br>14.07.2012 | <b>16</b>     | <b>13</b>       |
| <b>nárast/úbytok**</b> priemerného evidenčného počtu zamestnancov                       |                            | <b>nárast</b> | <b>úbytok**</b> |

.....  
pečiatka a podpis zamestnávateľa