



D O H O D A **č. 13/§50a/PS/ 2012**

**o poskytnutí príspevku na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi
mzdami podľa § 50a 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 § 50a 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:

Sídlo:
Zastúpený riaditeľom:
IČO:
Bankové spojenie:
Číslo účtu:
(ďalej len „úrad“)

**Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny
Prešov
Slovenská 87, 080 28 Prešov
Mgr. Ladislavom Babuščákom
37 937 693
Štátna pokladnica**

a

Právnickou/Fyzickou osobou:
Sídlo/Adresa trvalého pobytu:
Štatutárny zástupca zamestnávateľa:
IČO:
SK NACE Rev2 (kód/text):

**SOLAR Real, s.r.o.
Námestie slobody 41, 083 1 Sabinov
Jozef Solár
36 496 898
14.13.0 Výroba ostatného vrchného
ošatenia
VÚB, a.s. Sabinov**

Bankové spojenie:
č. účtu:
Zapísaný:

**Obchodný register Okresného súdu
Prešov
15286/P**

Pod číslom:
(ďalej len „zamestnávateľ“)
(ďalej spolu len „účastníci“ resp. „zmluvné strany“).

Článok I. Účel a predmet dohody

- 1) Účelom dohody je úprava práv a povinností účastníkov dohody pri poskytnutí príspevku na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami (ďalej len „príspevok“) podľa § 50a zákona o službách zamestnanosti, ktorý sa poskytuje zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu a štátneho rozpočtu Slovenskej republiky v zmysle:
 - Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia,
 - Národného projektu NPI-2/D Vybrané aktívne opatrenia trhu práce na podporu zamestnanosti.
 - 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,
 - právnych predpisov ES a pokynov na ich vykonávanie.
- 2) Príspevok poskytnutý na základe tejto dohody sa skladá z príspevku ESF a príspevku zo ŠR. Vzájomný pomer medzi prostriedkami spolufinancovania z ESF a prostriedkami ŠR je 85% : 15%.
- 3) Predmetom dohody je príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami podľa § 50a zákona o službách zamestnanosti
- 4) Zamestnávateľovi sa príspevok poskytuje najviac počas 24 kalendárnych mesiacov. Príspevok zodpovedajúci sume preddavku na poistné na zdravotné poistenie a poistného na sociálne poistenie platené zamestnancom je pripočítateľnou položkou ku mzde zamestnanca po odpočítaní povinných odvodov do poistných fondov platených zamestnancom z tejto mzdy. Príspevok podľa predchádzajúcej vety zamestnávateľ vypláca zamestnancovi mesačne pozadu spolu so mzdou v termíne určenom na výplatu mzdy.

Článok II. Práva a povinnosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- 1) Udržať každé pracovné miesto, na ktoré sa príspevok poskytuje, najmenej počas 24 kalendárnych mesiacov (táto lehota začína plynúť dňom podľa článku V. bodu 2) tejto dohody). Ak došlo k zníženiu počtu pracovných miest v priemere za 12 kalendárnych mesiacov v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím, zamestnávateľ je povinný preukázať, že k tomuto zníženiu došlo v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti.
 - a/ Splnenie uvedenej podmienky je zamestnávateľ povinný preukázať na tlačive, ktoré je prílohou č.1 tejto dohody, najneskôr do 30 kalendárnych dní od uplynutia 12 kalendárnych mesiacov od podporenia pracovného miesta a do 30 kalendárnych dní za ďalších 12 mesiacov, do uplynutia doby 24 kalendárnych mesiacov. V prípade, ak ku zníženiu počtu pracovných miest nedošlo z dôvodu nadbytočnosti resp. ak

zamestnávateľ nepreukáže, že došlo k zníženiu počtu pracovných miest v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti, je zamestnávateľ povinný vrátiť na účet úradu celý poskytnutý príspevok na všetky podporované pracovné miesta ako neoprávnený najneskôr do 30 kalendárnych dní od doručenia výzvy.

b/ Ak zamestnávateľ zníži počet podporovaných pracovných miest, je povinný vrátiť celý príspevok, ktorý mu bol vyplatený na príslušné pracovné miesto bez vyzvania ako neoprávnený najneskôr do 30 kalendárnych dní. Zamestnávateľ je povinný písomne oznámiť úradu vrátenie príspevku.

- 2) Na podporovaných pracovných miestach udržať 5 zamestnancov, ktorí boli pred nástupom do zamestnania vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace alebo ak boli občania pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie sezónnymi zamestnancami, podmienka vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie sa považuje za splnenú odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o jeho zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie, v štruktúre podľa nasledujúcej tabuľky:

Por.č.	Kód	Celková cena práce na 1 PM mesačne v €				Poistné za zamestnanca – platené zamestnancom
PM	Profesia/Stupeň náročnosti	KZAM	Dátum vzniku podporovania pracovných miest	Mzda	Poistné za zamestnávateľa	
1/5	Robotník v odevnej výrob/1	743608	01.03.2012	382,50€	134,61€	51,24€
Spolu	X	x	x	x	673,05€	256,20€

- 3) Predložiť úradu za každého uchádzača o zamestnanie prijatého v zmysle tejto dohody do pracovného pomeru najneskôr do 30 kalendárnych dní od uzatvorenia dohody:
- 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 o dobe evidencie uchádzača o zamestnanie, resp. že bol občan pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie sezónnym zamestnancom s uvedením dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o zaradení do evidencie uchádzačov a jeho vyradení z evidencie ku dňu nástupu do pracovného pomeru, ak bol uchádzač o zamestnanie evidovaný na inom úrade
 - d/ podľa potreby i ďalšie doklady, ktoré určí úrad.

Bod 3), písmeno a/, b/, c/ platí, ak neboli súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku.

- 4) Dodržiavať štruktúru podporovaných pracovných miest v súlade so znením článku II. bod 2) tejto dohody, pridelovať prijatým zamestnancom prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť im za vykonanú prácu dohodnutú mzdu /plat/ v stanovenom výplatnom termíne.
- 5) Pracovné miesta obsadzovať uchádzačmi o zamestnanie v súlade s článkom II. bod 2) a zabezpečiť ich udržanie po dobu najmenej dvoch rokov. Táto lehota začína plynúť dňom vzniku podporovania pracovného miesta v zmysle článku V. bod 2) dohody.

- 6) 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 skutočne vynaložené výdavky na úhradu poistného na zdravotné, sociálne poistenie a na starobné dôchodkové sporenie platené zamestnávateľom a úhrady sumy preddavku na poistné na zdravotné poistenie a poistné na sociálne poistenie platené zamestnancom. Za tieto doklady sa považujú: mzdový list alebo výplatná páska zamestnancov zamestnávaných na podporovaných 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. Vynaložené výdavky musia byť preukázané účtovnými dokladmi, ktoré spĺňajú podmienky v zmysle §10 ods. 1 zákona č. 431/2002 Z.z. o účtovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 7) Oznámiť písomne úradu najneskôr do 30 kalendárnych dní každú zmenu podmienok zamestnávania zamestnancov prijatých na podporované pracovné miesta dohodnuté v tejto dohode, odo dňa kedy skutočnosť nastala, vrátane oznámenia každého skončenia pracovného pomeru. Súčasne predložiť kópiu dokladu o skončení pracovného pomeru, kópiu odhlášky zo zdravotného poistenia, sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia.
- V prípade skončenia pracovného pomeru, **pracovné miesto preobsadiť v lehote** podľa článku V. bod 4) novým uchádzačom o zamestnanie z evidencie úradu s dodržaním podmienok podľa článku II. bod 2). Predložiť za každého nového uchádzača o zamestnanie doklady podľa článku II. bod 3).
- 8) Oznámiť písomne úradu informácie o počte zamestnancov, na ktorých sa príspevok poskytoval, do 30 kalendárnych dní po uplynutí doby 24 kalendárnych mesiacov poskytovania príspevku v porovnaní s rovnakým predchádzajúcim obdobím.
- 9) Označiť priestory, ktoré sú financované z príspevku podľa tejto dohody, plagátmi a samolepkami, prípadne inými formami propagácie podľa pokynov úradu, informujúcimi o spolufinancovaní z prostriedkov ESF. Uvedené označenie ponechať na pracovisku po dobu trvania podporených pracovných miest.
- 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 štvrtého roka, 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 dodržiavať zákon č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Všetky prípady nelegálneho zamestnávania zistené príslušnými orgánmi je zamestnávateľ povinný oznámiť úradu v lehote 15 kalendárnych dní odo dňa zistenia kontrolnými orgánmi. Odo dňa preukazujúceho zistenie porušenia zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci zamestnávateľ nemá nárok na ďalšie poskytovanie príspevku. V prípade, ak úrad vyplatil príspevok za obdobie od kedy bolo zistené nelegálne zamestnávanie, zamestnávateľ je povinný tento poskytnutý príspevok bez vyzvania vrátiť

na účet úradu ako neoprávnený najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa kedy mu tento príspevok nepatrí.

- 12) Zamestnávateľ je povinný na vyžiadanie úradu preukázať dodržiavanie podmienok tejto dohody a umožniť povereným zamestnancom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 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, umožniť výkon kontroly a auditu, a poskytnúť súčinnosť pri výkone tejto kontroly, 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, pokiaľ v tejto dohode nie je uvedené inak.
- 13) Viest' evidenciu obsadzovania podporovaných pracovných miest, vrátane dokladov, ktoré túto evidenciu potvrdzujú.
- 14) Uchovávať túto dohodu vrátane jej príloh a dodatkov a všetkých dokladov týkajúcich sa poskytnutého príspevku najmenej 10 rokov od poslednej platby.
- 15) 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.
- 16) 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 príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami po splnení podmienok tejto dohody v maximálnej výške do **22 302 €**, slovom dvadsaťdvatisícristodva eur, **najviac počas 24 kalendárnych mesiacov** podľa nasledujúcej tabuľky:

Por.č. PM	Výška hrubej mzdy mesačne v €	Požadovaný počet mesiacov podľa § 50a ods. 3	Maximálna výška príspevku 22 302 v €	
			odvody platené zamestnávateľom na dohodnuté obdobie	odvody platené zamestnancom prostredníctvom zamestnávateľa na dohodnuté obdobie
1	3	4	Mesačný príspevok = 3 230,64 € 3 (= 24 x 134,61€)	Mesačný príspevok = 1 229,76 € 8 (= 24 x 51,24 €)
1/5	382,50 €	24	16 153,20 €	6 148,80 €
x	x	x	16 153,20 €	6 148,80 €

- 2) a) Ak v tejto dohode nie je dohodnuté inak, poskytovať zamestnávateľovi príspevok v dohodnutej výške alebo jeho príslušnú časť na účet zamestnávateľa mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia kompletných dokladov podľa článku II. bod 6) na úhradu oprávnených výdavkov. 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 uvedené v článku II. bode 6) dohody, ale len v lehote stanovenej v článku II. bode 6) dohody. V prípade, ak zamestnávateľ nepreukáže za sledovaný mesiac vynaložené výdavky v lehote stanovenej v článku II. bode 6) dohody, úrad príspevok podľa tejto dohody za toto obdobie neposkytne, ak sa zamestnávateľ s úradom nedohodne inak.
- b) 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 originál dokladov predložených podľa článku II. bod 6) 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 vyčíslit' výšku príspevku, ktorú je zamestnávateľ povinný vrátiť. Tieto údaje spolu s podmienkami a spôsobom ich vrátenia je úrad povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi.
- 5) Doručiť zamestnávateľovi materiály na zabezpečenie publicity ak sú pracovné miesta spolufinancované z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu.
- 6) Pri používaní verejných prostriedkov zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia.

Článok IV. Oprávnené výdavky

- 1) Oprávnenými výdavkami na účely tejto dohody sú:
- a) preddavok na poistené na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie platených zamestnávateľom a
 - b) sumy preddavku na poistné na zdravotné poistenie a poistného na sociálne poistenie plateného zamestnancom.
- 2) Za oprávnené výdavky môžu byť považované len tie výdavky, ktoré vznikli zamestnávateľovi v súvislosti s touto dohodou najskôr v deň účinnosti tejto dohody, boli skutočne vynaložené zamestnávateľom sú riadne odôvodnené a preukázané a sú oprávnené podľa Usmernenia RO č. N3/2007 k oprávnenosti výdavkov v programovom období 2007-2013 v platnom znení (zverejnené na internetovej stránke:

www.esf.gov.sk v menu: Dokumenty/Príručky a usmernenia pre prijímateľov). Vynaložené výdavky musia byť preukázané účtovnými dokladmi, ktoré spĺňajú podmienky v zmysle §10 ods. 1 zákona č. 431/2002 Z.z. o účtovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

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 správy 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 štátnej pomoci.**
- 2) Dňom vzniku podporovania pracovného miesta u zamestnávateľa pre účely tejto dohody je deň uvedený v tabuľke v článku II. bod 2 ako dátum vzniku podporovania pracovného miesta.
- 3) Do doby udržania pracovného miesta, podľa článku II. bodu 5) tejto dohody sa nezapočítava doba jeho neobsadenia. O túto dobu sa doba udržania 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 zamestnávateľ s úradom nedohodne inak. **V prípade nepreobsadenia** podporovaného miesta v stanovenej lehote, je zamestnávateľ **povinný vrátiť** bez vyzvania najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa porušenia tejto povinnosti na účet úradu celý poskytnutý príspevok na 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) Porušenie ustanovení tejto dohody môže byť považované za porušenie finančnej disciplíny v zmysle zákona č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. V prípade ak zamestnávateľ nezaplatí dlžnú sumu do skončenia výkonu následnej finančnej kontroly, správa finančnej kontroly je oprávnená uložiť odvod vo výške porušenia finančnej disciplíny a penále vo výške 0,1 % zo sumy, v ktorej došlo k porušeniu finančnej disciplíny, za každý aj začatý deň omeškania s úhradou uloženého odvodu.
- 6) Uzatvorením dohody o poskytnutí príspevku nevzniká zamestnávateľovi nárok na uhradenie výdavku v prípade, že v rámci plnenia podmienok dohody nepreukáže okrem oprávnenosti výdavku aj jeho nevyhnutnosť, hospodárnosť a efektívnosť.

Článok VI. Skončenie dohody

- 1) Túto dohodu je možné skončiť na základe vzájomnej písomnej dohody účastníkov tejto dohody.
- 2) Účastník dohody je oprávnený odstúpiť od tejto dohody v prípade jej závažného porušenia druhým účastníkom. 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. Odo dňa odstúpenia od dohody je zamestnávateľ povinný v lehote 30 dní vrátiť úradu všetky poskytnuté finančné prostriedky na účet úradu. Odstúpením od dohody sa dohoda od počiatku zrušuje.
- 3) Za závažné porušenie podmienok tejto dohody sa považuje porušenie ktorejkoľvek z povinností ustanovených v článku II. v bodoch 1), 2), 3), 4), 5), 11), 12), 16) alebo článku V. bod 4 zamestnávateľom, alebo v článku III. v bodoch 1), 2) úradom. 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.
- 4) Účastníci dohody sa dojednávajú, že v prípade skončenia dohody podľa článku VI. bod 1), oprávnené poskytnuté a čerpané plnenia podľa tejto dohody poskytnuté zamestnávateľovi do dňa účinnosti ukončenia tejto dohody zostávajú nedotknuté.
- 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 Občianskeho zákonníka a ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi platnými v Slovenskej republike, ktoré majú vzťah k záväzkom účastníkov dohody.
- 4) Táto dohoda nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma účastníkmi dohody a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia. Táto dohoda je povinne zverejňovaná podľa §50a zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov.
- 5) Účinnosť dohody skončí splnením záväzkov účastníkov dohody alebo spôsobom uvedeným v článku VI. bode 1) alebo 2).
- 6) Prílohou č.1 tejto dohody je tabuľka nárastu- úbytku zamestnancov.

- 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 Prešove dňa 22 FEB. 2012

V Prešove dňa 22 FEB. 2012

Jozef Solár
štatutárny zástupca SOLAR Real, s.r.o.

Mgr. Ladislav Babuščák
riaditeľ ÚPSVaR

Tabuľka nárastu - úbytku zamestnancov

SOLAR Real, s.r.o., Námestie slobody 41, 083 01 Sabinov	
dohoda č. 13/§50a/PS/2012	zo dňa: _____

	obdobie	počet
deň vzniku podporenia pracovného miesta*:		
Priemerný evidenčný počet zamestn. za 12 mesiacov pred dňom vzniku podporeného prac.miesta		
Priemerný evidenčný počet zamestn. za 12 mesiacov odo dňa vzniku podporeného prac.miesta		
Priemerný evidenčný počet zamestn. za 24 mesiacov odo dňa vzniku podporeného prac.miesta		
nárast/úbytok** priemerného evidenčného počtu zamestnancov		

- * za deň vzniku podporovania pracovného miesta sa považuje prvý deň nasledujúceho mesiaca po podpísaní dohody
- ** v prípade úbytku priemerného evidenčného počtu zamestnancov písomne preukázať dôvod (záväzok v čl. II bod 1) dohody)

	obdobie	počet
PRÍKLAD:	1.5.2008	1
deň vzniku podporovania pracovného miesta*:		
priemerný evidenčný počet zamestnancov 12 mesiacov pred dňom vzniku podporeného prac.miesta	1.05.2007 - 30.04.2008	15
priemerný evidenčný počet zamestnancov 12 mesiacov odo dňa vzniku podporeného prac.miesta	1.05.2008 - 30.04.2009	16
nárast/úbytok** priemerného evidenčného počtu zamestnancov	X X X X	nárast

Pomôcka: pre výpočet priemerného evidenčného počtu zamestnancov sa použije metóдика uvedená v štatistickom výkaze o práci "Práca 2-04" Štatistického úradu SR

.....
 Podpis štatutárneho zástupcu zamestnávateľa
 a pečiatka