



## 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 štátneho rozpočtu Slovenskej republiky v zmysle:
  - Schémy pomoci DE MINIMIS na podporu zamestnanosti **Schéma DM – 1/2007** zverejnenej v OV 84A/2007, v znení jej dodatkov (ďalej len „Schéma pomoci *de minimis*“),
  - zákona NR SR č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
  - zákona NR SR č. 231/1999 Z.z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov.
- 2) Predmetom dohody je príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami podľa § 50a zákona o službách zamestnanosti.
- 3) 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 spolu so mzdou v termíne určenom na výplatu mzdy.
- 4) Príspevok sa poskytuje, ak **hrubá mesačná mzda zamestnanca**, ktorý pracuje na plný pracovný úväzok dosahuje **najviac 50 % z priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky** za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje – **pre rok 2012** za prvý až tretí štvrtrok roku 2011, čo predstavuje **382,50 EUR**.

## Článok II. Práva a povinnosti zamestnávateľa

### Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- 1) Zamestnávateľ je povinný udržať pracovné miesto, na ktoré sa príspevok poskytuje, najmenej počas 24 kalendárnych mesiacov (táto lehota začína plynúť dňom podľa čl. 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, najneskôr do 30 kalendárnych dní po uplynutí 12 kalendárnych mesiacov od podporenia pracovného miesta a najneskôr do 30 kalendárnych dní po uplynutí 24 kalendárnych mesiacov od podporenia pracovného miesta.
- b) Ak zamestnávateľ zníži počet podporovaných pracovných miest, je povinný vrátiť celý príspevok, ktorý mu bol vyplatený na úhradu poistného na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie bez vyzvania ako neoprávnený najneskôr do 30 kalendárnych dní od zníženia počtu týchto podporovaných pracovných miest a písomne to oznámiť úradu PSVR.
- 2) Na podporovanom pracovnom mieste udržať **1 zamestnanca**, ktorý bol pred nástupom do zamestnania vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace. V prípade ak bol občan pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie sezónnym zamestnancom, podmienka vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie sa považuje za splnenú odo dňa nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o jeho zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie.  
Podporované pracovné miesto udržať v prevádzke / organizačnej jednotke so sídlom **Vinohradnícka 573, 951 32 Horná Kráľová**.

Štruktúra podporovaného pracovného miesta:

Por. č. PM	Profesia	Stupeň náročnosti	Kód KZAM	Dátum vzniku podporovania pracovných miest	Hrubá mzda	Odvody platené zamestnávateľom	Odvody platené zamestnávateľom za zamestnanca
1.	pomocný pracovník údržby	1	933305	prvý deň nasledujúceho mesiaca po podpísaní dohody a nadobudnutí jej účinnosti	382,50	134,61	51,24
Spolu	x	x	x	x	382,50	134,61	51,24

- 3) Predložiť úradu PSVR za každého uchádzača o zamestnanie prijatého na podporované pracovné miesto do pracovného pomeru najneskôr do 30 kalendárnych dní od uzatvorenia dohody:
- a/ kópiu pracovnej zmluvy (uzatvorenej v zmysle Zákonníka práce) a kópiu mzdového dekrétu, resp. iného dokladu, ak dohodnutá mzda nie je súčasťou pracovnej zmluvy, pracovnú náplň zamestnanca s uvedením zaradenia pracovného miesta do stupňa náročnosti v zmysle Zákonníka práce
- b/ **potvrdenú** kópiu prihlášky na zdravotné poistenie, sociálne poistenie, starobné dôchodkové sporenie, (za takýto doklad sa považuje aj prihláška akceptovaná elektronickým podacím systémom príslušnej poisťovne **podpísaná zamestnávateľom**),
- c/ potvrdenie príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny o dobe evidencie uchádzača o zamestnanie. V prípade ak bol občan pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie sezónnym zamestnancom predložiť potvrdenie s uvedením dátumu nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o zaradení do

evidencie uchádzačov o zamestnanie a vyradení z evidencie uchádzačov o zamestnanie ku dňu nástupu do pracovného pomeru,

d/ podľa potreby i ďalšie doklady, ktoré určí úrad PSVR.

- 4) Dodržiavať štruktúru podporovaného pracovného miesta v súlade so znením čl. II. bod 2 tejto dohody, dodržiavať ust. § 120 Zákonníka práce, prideľovať prijatému zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť mu za vykonanú prácu dohodnutú mzdu v stanovenom výplatnom termíne.
- 5) Pracovné miesto obsadzovať uchádzačom o zamestnanie v súlade s čl. II. bod 2 a zabezpečiť jeho udržanie po dobu **najmenej dvoch rokov**.
- 6) Predkladať úradu PSVR **najneskôr do posledného kalendárneho dňa mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola mzda splatná, v 3 vyhotoveniach** Žiadosť o úhradu platby a zároveň **1 originál a 2 kópie** dokladov preukazujúcich skutočne vynaložené náklady na úhradu preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie platené zamestnávateľom a úhradu sumy preddavku na poistné na zdravotné poistenie a poistného na sociálne poistenie platené zamestnancom. Za tieto doklady sa považujú: mzdový list alebo výplatná páska zamestnancov, zamestnávajúcich 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. **Zamestnávateľ je povinný predkladať účtovné doklady v rozsahu podľa § 10, ods. 1 zákona NR SR č. 431/2002 Z.z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov.**
- 7) **Oznámiť písomne úradu PSVR** každú zmenu dohodnutých podmienok zamestnanca prijatého na podporované pracovné miesto, vrátane každého skončenia pracovného pomeru, **najneskôr do 30 kalendárnych dní** odo dňa, keď skutočnosť nastala. Súčasne **predložiť kópiu dokladu** o skončení pracovného pomeru, potvrdenú kópiu odhlášky zo zdravotného poistenia, sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia a informovať úrad PSVR o tom, či podporované pracovné miesto zostáva zachované. V prípade skončenia pracovného pomeru, **pracovné miesto preobsadiť** v lehote podľa čl. V. bod 4 novým uchádzačom o zamestnanie z evidencie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a dodržať podmienky podľa čl. II. bod 2. Za každého nového uchádzača o zamestnanie predložiť doklady podľa čl. II. bod 3. **V prípade neúspešného preobsadenia písomne požiadať úrad PSVR o vypracovanie dodatku k predmetnej dohode a to najneskôr do posledného dňa pred uplynutím lehoty na preobsadenie pracovného miesta. Nedodržanie ktoréhokoľvek z týchto ustanovení sa považuje za porušenie podmienok stanovených v čl. II. bod 5 a zamestnávateľ je povinný vrátiť bez vyzvania najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa porušenia povinností stanovených týmto bodom na účet úradu PSVR celý príspevok poskytnutý na podporované pracovné miesto.**
- 8) Zamestnávateľ je povinný oznámiť úradu PSVR skutočnosti, ktoré môžu ovplyvniť záväzky vyplývajúce z tejto dohody (napr. zmenu právnej subjektivity, resp. právnej formy, štatutárneho zástupcu, sídla firmy, predmetu podnikania, miesta podnikania a pod.) a to **v lehote minimálne 15 kalendárnych dní pred uskutočnením každej predpokladanej zmeny**. K zmene právnej subjektivity, resp. právnej formy zamestnávateľa

môže dôjsť **len na základe písomného súhlasu úradu, potvrdeného uzatvorením písomného dodatku k dohode na základe písomného návrhu zamestnávateľa.**

- 9) Oznámiť písomne úradu PSVR informácie či dotknuté pracovné miesto zostane zachované v zmysle tejto dohody:
  - do 30 kalendárnych dní po uplynutí doby 24 kalendárnych mesiacov poskytovania príspevku.
- 10) Oznamovať preukázateľným spôsobom (doporučenou zásielkou) Ministerstvu financií SR v zmysle ust. § 22 zákona NR SR č. 231/1999 Z.z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov, prijatie pomoci *de minimis* **do 30 kalendárnych 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.finance.gov.sk](http://www.finance.gov.sk), v menu Štátna pomoc/Formuláre pre príjemcov minimálnej pomoci).
- 11) Viest' evidenciu obsadzovania podporovaného pracovného miesta, vrátane dokladov, ktoré túto evidenciu potvrdzujú.
- 12) Uchovávať túto dohodu, vrátane jej príloh a dodatkov a všetkých dokladov týkajúcich sa poskytnutého príspevku, najmenej 10 rokov od poslednej platby.
- 13) V prípade porušenia ktorejkoľvek z podmienok tejto dohody zamestnávateľom je zamestnávateľ povinný bez vyzvania **oznámiť úradu PSVR porušenie** týchto podmienok dohody **do 10 kalendárnych dní od porušenia**.
- 14) Umožniť povereným zamestnancom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, úradu PSVR a ďalším kontrolným orgánom oprávneným vykonávať kontrolu, nahliadnuť do svojich účtovných výkazov, bankových výpisov a ďalších dokladov a umožniť výkon kontroly dodržiavania podmienok tejto dohody 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 zamestnávateľovi povinnosť vrátiť poskytnuté finančné prostriedky v plnej výške do 30 kalendárnych dní od neumožnenia výkonu kontroly.
- 15) Vytvoriť povereným zamestnancom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, úradu PSVR a ďalším kontrolným orgánom vykonávajúcim kontrolu, primerané podmienky na riadne a včasné vykonanie kontroly a auditu, poskytnúť im potrebnú súčinnosť a všetky vyžiadané informácie a listiny priebežne počas trvania záväzkov vyplývajúcich z tejto dohody, a to aj do piatich rokov po ukončení ich trvania.

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. V prípade neumožnenia výkonu kontroly a auditu vzniká zamestnávateľovi povinnosť vrátiť poskytnuté finančné prostriedky v plnej výške do 30 kalendárnych dní od neumožnenia výkonu kontroly.
- 16) V prípade nesplnenia podmienok podľa čl. II. bod 14 alebo 15 vrátiť na účet úradu PSVR najneskôr do 30 kalendárnych dní od porušenia čl. II. bod 14 alebo 15 celú sumu príspevku, ktorý bol poskytnutý na vytvorené pracovné miesto.

- 17) V prípade, ak zamestnávateľ nedodrží stanovenú lehotu predloženia tlačiva v zmysle čl. II. bod 1 a následnou kontrolou sa preukáže, že došlo v 24 kalendárnych mesiacoch od podporenia pracovného miesta k zrušeniu u zamestnávateľa aspoň jedného pracovného miesta z iného dôvodu ako z dôvodu organizačných zmien (v zmysle Zákonníka práce), **je zamestnávateľ povinný celý poskytnutý príspevok, ktorý mu bol vyplatený na úhradu preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie, na podporované pracovné miesto, vrátiť bez vyzvania ako neoprávnený, najneskôr do 30 kalendárnych dní od vykonania kontroly** na účet úradu PSVR.
- 18) Zamestnávateľ je povinný dodržiavať zákon NR SR č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 19) 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 NR SR č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 20) Zamestnávateľ nesmie kumulovať finančný prostriedok poskytovaný na to isté 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 PSVR 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 PSVR**

#### **Úrad PSVR sa zaväzuje:**

- 1) Poskytnúť celkový príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami, po splnení podmienok tejto dohody, v maximálnej výške do **4 460,40 EUR**, slovom štyritisícštyristošesťdesiat EUR 40 centov, **najdlhšie počas 24 kalendárnych mesiacov** odo dňa podporenia nasledovne:

Por. č. PM	Profesia	Kód KZAM	Stupeň náročnosti	Výška celkovej ceny práce mesačne v EUR	Výška maximálnej ceny práce mesačne v EUR	Požadovaný počet mesiacov podľa § 50a ods. 3	Max. výška príspevku 4 460,40 EUR	
							odvody platené zamestnávateľom na dohodnuté obdobie	odvody platené zamestnávateľom za zamestnanca na dohodnuté obdobie
							max. mesačný príspevok 134,61 EUR	max. mesačný príspevok 51,24 EUR
1	2	3	4	5	6	7	( počet mesiacov x mesačný príspevok) 8	( počet mesiacov x mesačný príspevok) 9
1.	pomocný pracovník údržby	933305	1	517,11	517,11	24	134,61	51,24
Spolu	X	X	X	517,11	517,11	X	3 230,64	1 229,76

- 2) Poskytovať zamestnávateľovi príspevok vo výške skutočne vynaložených oprávnených nákladov na účet zamestnávateľa mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia kompletných dokladov podľa čl. II. bod 6. V prípade, ak úrad PSVR zistí, že zamestnávateľ nepredložil všetky doklady podľa čl. II. bod 6, alebo v predložených dokladoch zistí nezrovnalosti, alebo nedostatky, 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 všetkých relevantných dokladov. **V prípade, ak zamestnávateľ nepreukáže za sledovaný mesiac skutočne vynaložené náklady ani v priebehu preverovania oprávnenosti vynaložených nákladov, úrad PSVR 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) Príspevok sa neposkytne, ak hrubá mesačná mzda zamestnanca, ktorý pracuje na plný pracovný úväzok presiahne 50% z priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje. Ak zamestnávateľ v niektorom mesiaci z dôvodu nadčasov, odmien, túto výšku hrubej mzdy presiahne, príspevok sa v danom mesiaci neposkytne.
- 4) Vrátiť zamestnávateľovi jeden originál dokladov predložených podľa čl. 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.
- 5) Subjekt verejnej správy je povinný pri používaní verejných prostriedkov zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia.

## **Článok IV. Oprávnené náklady**

- 1) Zamestnávateľovi sa uhrádzajú iba skutočne vynaložené oprávnené náklady. Oprávneným nákladom na účely tejto dohody je príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami prijatých do pracovného pomeru z evidencie uchádzačov o zamestnanie, ktorý sa poskytuje zamestnávateľovi na úhradu:
  - a) preddavku na poistné na zdravotné poistenie, poistného na sociálne poistenie a príspevku na starobné dôchodkové sporenie plateného zamestnávateľom a
  - b) sumy preddavku na poistné na zdravotné poistenie a poistného na sociálne poistenie plateného zamestnancom.
- 2) Oprávneným nákladom v rámci preukázaných nákladov sú všetky náklady, ktoré sú oprávnené v súlade s príslušnou schémou štátnej pomoci - Schémou pomoci *de minimis*, podľa ktorej sa príspevok poskytuje.
- 3) Oprávnené náklady musia byť doložené účtovnými dokladmi v zmysle zákona NR SR č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov, ktoré sú riadne evidované v účtovníctve príjemcu pomoci a musia byť rozpísané podľa jednotlivých položiek a identifikovateľné.

## **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 NR SR č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole a vnútornom audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon NR SR 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. **Podpísaním dohody nevzniká zamestnávateľovi automaticky nárok na uhradenie výdavku, ak nepreukáže oprávnenosť výdavku.**
- 2) Dňom vzniku podporovania pracovného miesta u zamestnávateľa pre účely tejto dohody je prvý deň mesiaca, nasledujúceho po podpísaní tejto dohody so zamestnávateľom a nadobudnutia jej účinnosti.



- 3) Do **dobu udržania pracovného miesta**, podľa čl. II. bodu 5 tejto dohody **sa nezapočítava doba jeho neobsadenia** počas preobsadzovania. O túto dobu sa doba udržania pracovného miesta predlžuje.
- 4) V prípade preobsadenia podporovaného pracovného miesta môže toto pracovné miesto zostať neobsadené najviac po dobu **30 kalendárnych dní** od jeho uvoľnenia, ak sa zamestnávateľ s úradom PSVR 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 PSVR 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 je vytvorené pracovné miesto podľa tejto dohody len dočasne voľné (napr. z dôvodu dlhodobej PN, ktorej trvanie bude viac ako 30 kalendárnych dní alebo počas materskej dovolenky, neplateného voľna a pod.), **možno ho obsadiť** na dobu zastupovania len zamestnancom, s dodržaním podmienok podľa čl. II. bod 2, ak sa s úradom PSVR nedohodne inak. V takom prípade môže zamestnávateľ s prijatým uchádzačom o zamestnanie uzatvoriť pracovnú zmluvu na dobu určitú s dodržaním príslušných ustanovení Zákonníka práce.
- 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.
- 7) Zamestnávateľ si je vedomý, že za porušenie finančnej disciplíny podľa § 31 zákona NR SR č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa bude považovať porušenie tejto dohody.

## **Článok VI. Skončenie dohody**

- 1) Túto dohodu je možné skončiť na základe vzájomnej písomnej dohody účastníkov tejto dohody. Pre prípad vzájomne dohodnutého skončenia dohody sa účastníci dohody dojednávajú, že oprávnené poskytnuté a čerpané plnenia podľa tejto dohody, ktoré boli zamestnávateľovi **na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami** do dňa účinnosti ukončenia tejto dohody, účelne vynaložené v súlade s predmetom a účelom dohody zostávajú jej ukončením nedotknuté. Zamestnávateľ je však povinný vrátiť finančné prostriedky, ktoré získal neoprávnené, a to v lehote do 30 kalendárnych dní od ukončenia dohody na účet úradu PSVR.

- 2) Každý účastník tejto dohody je oprávnený písomne dohodu vypovedať z akéhokoľvek dôvodu. Výpovedná doba je jednomesačná a začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. Vypovedaním dohody je zamestnávateľ povinný vrátiť úradu PSVR vyplatené finančné prostriedky do 30 kalendárnych dní od uplynutia výpovednej doby na účet úradu PSVR.
- 3) Každý z účastníkov tejto dohody je oprávnený od dohody odstúpiť 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 ruší. Po odstúpení od dohody je zamestnávateľ povinný vrátiť úradu PSVR vyplatené finančné prostriedky v lehote do 30 kalendárnych dní odo dňa doručenia oznámenia o odstúpení od dohody na účet úradu PSVR. Na doručovanie akýchkoľvek zásielok poštou, súvisiacich s dohodou a jej kontrolou, sa primerane uplatnia ustanovenia o doručovaní, uvedené v §§ 24 až 26 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní.
- 4) Za závažné porušenie podmienok tejto dohody sa považuje porušenie čl. II. v bodoch 1 až 5, 7, 8, 14 až 18.
- 5) Odstúpenie od dohody sa netýka nároku na náhradu škody vzniknutej porušením dohody.

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

- 1) Zmeny v tejto dohode možno vykonať len na základe písomného návrhu jednej zo zúčastnených strán tejto dohody písomným dodatkom k tejto dohode, podpísaným oboma účastníkmi dohody.
- 2) Účastníci dohody budú pri 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.
- 5) Účinnosť dohody skončí splnením záväzkov účastníkov dohody, pokiaľ nedôjde k odstúpeniu od dohody podľa čl. VI. bod 3, k jej ukončeniu na základe vzájomnej písomnej dohody účastníkov podľa čl. VI. bod 1, alebo k vypovedaniu dohody podľa čl. VI. bod 2.
- 6) Táto dohoda je vyhotovená v troch rovnopisoch, z ktorých úrad PSVR 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 Nových Zámkoch, dňa 22.06.2012

.....  
**Michal Odráška**  
konateľ

.....  
**Ing. Helena Bohátová**  
riaditeľka  
Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny  
Nové Zámky