

D O H O D A
č. 75 /§50 – PS/2012 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:

Sídlo:	Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny
zastúpeným riaditeľkou:	Slovenská 87, 080 28 Prešov
IČO:	PhDr. Alenou Krištofikovou
Bankové spojenie:	Štátna pokladnica
č. účtu:	
(ďalej len „úrad“)	

a

zamestnávateľom, ktorý je podnikateľským subjektom

Právnickou osobou:	DUELLE fd&b s.r.o.
Miesto podnikania/sídlo:	Hlavná 3, 080 01 Prešov
V zastúpení štatutárnym zástupcom:	Lenkou Kacvinskou
IČO:	
SK NACE Rev2 (kód/text):	15.19.0/výroba ostatného textilu i.n.
Bankové spojenie:	ČSOB a.s.
č. účtu:	
Zapísaný v obchodnom registri Okresného súdu vedenom v Prešove	
Pod číslom:	25788/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 § 50 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*“).

- 2) Predmetom dohody je príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 50 zákona o službách zamestnanosti a vyhlášky, ktorou sa vykonáva § 69 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti.

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 č. 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.
 - 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, 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 celý poskytnutý príspevok na vytvorené miesta bez vyzvania ako neoprávnený najneskôr do 30 kalendárnych dní od zrušenia tohto pracovného miesta** a písomne to oznámiť úradu.
- 2) Na vytvorené pracovné miesto **prijat' 1 znevýhodneného uchádzača** o zamestnanie vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie **24 mesiacov a viac** z evidencie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, v organizačnej jednotke so sídlom **Hlavná 3, 080 01 Prešov**

v uvedenej štruktúre pracovných miest :

Por. č. PM	Profesia	SK ISCO-08	Dohodnutá celková cena práce v €		
			Mzda	Poistné	CCP /mesačne/spolu
1/1	Šička odevnej a tech. konfekcie	7533001	337,70	118,84	456,54
Spolu	xxx	xxx	337,70	118,84	456,54

- 3) **Prijat'** 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 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 po dobu **najmenej dvoch rokov u mikro, malých, stredných a veľkých podnikov** (v zmysle Odporúčania komisie 2003/361/ES). **V prípade nedodržania tejto podmienky vrátiť bez vyzvania do 30 kalendárnych dní po uplynutí lehoty na preobsadenie pracovného miesta podľa čl. V, bod 4 tejto dohody celý príspevok poskytnutý na každé miesto, ktoré nebolo zachované nepretržite 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:
 - 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, ak sa s úradom nedohodne inak,** v 2 vyhotoveniach Žiadosť o úhradu platby a zároveň **originál a 2 kópie** dokladov preukazujúcich vynaložené výdavky na úhradu mzdy za zamestnancov zamestnávaných na vytvorenom pracovnom mieste, 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. 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.
- 8) **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.

- 9) Oznamovať písomne úradu informácie o počte osôb na vytvorených miestach a či dotknuté pracovné miesto zostane 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.
- 10) 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.
- 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) Viest' evidenciu obsadzovania vytvoreného pracovného miesta, vrátane dokladov, ktoré túto evidenciu potvrdzujú.
- 13) V prípade, že zamestnávateľ nedodrží dohodnutý počet vytvorených pracovných miest podľa čl. II., bod 2, po dobu dohodnutú v čl. II., bod 4, je povinný vrátiť na účet úradu poskytnutý príspevok pripadajúci na vytvorené pracovné miesto, u ktorého nedodržel dohodnuté podmienky bez vyzvania úradu ako neoprávnený najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa nedodržania podmienok.
- 14) V prípade, že zamestnávateľ nedodrží stanovenú lehotu predloženia tlačiva v zmysle čl. II v bode 1a) a následnou kontrolou 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 celý poskytnutý príspevok na vytvorené miesta bez vyzvania ako neoprávnený najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa doručenia výzvy na účet úradu.**
- 15) Uchovávať túto dohodu vrátane jej príloh a dodatkov a všetkých dokladov týkajúcich sa poskytnutého príspevku najmenej 10 rokov od poslednej platby.
- 16) 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.

- 17) 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 štvrtťroku, 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).
- 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 1 znevýhodneného uchádzača o zamestnanie po splnení podmienok tejto dohody v maximálnej výške do **3 257,82 €**, slovom tritisícdivestopäťdesiat sedem eur osemdesiat dva eurocentov, **najviac počas 18 kalendárnych mesiacov** nasledovne:

Por.č. PM	Profesia	SK ISCO-08	Výška celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 mesačne v €	Maximálna výška príspevku 3 257,82 €	
				Prvých 9 mesiacov 25%	Počas ďalších 9 mesiacov 10%
1	2	3	4	5 (zo stl.č.4)	6 (zo stl.č.4)
1/1	šička odevnej a tech. konfekcie	7533001	1 034,27	258,56	103,42
Spolu		x	1034,27	2 327,04	930,78

- 2) a) Ak v tejto dohode nie je uvedené inak, 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 výdavky v lehote stanovenej v čl. II. bode 7 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 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.
- 4) Ak v tejto dohode nie je uvedené inak, pri ukončení zmluvného vzťahu alebo zmene podmienok jeho plnenia oproti tejto dohode, je úrad povinný vyčísliť výšku príspevku, ktorú je zamestnávateľ povinný vrátiť. Tieto údaje spolu s podmienkami a spôsobom ich vrátenia je úrad povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi.
- 5) Pri používaní verejných prostriedkov zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia.

Článok IV. Oprávnené výdavky

- 1) 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.
- 2) Oprávnenými výdavkami 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 a z prostriedkov ESF. 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 štrukturálnych fondov.

- 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.
- 5) Každé vytvorené pracovné miesto sa posudzuje samostatne.
- 6) 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.
- 7) 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 tejto dohody. 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. Pri odstúpení od dohody je zamestnávateľ povinný vrátiť úradu vyplatené finančné prostriedky do 30 dní odo dňa účinnosti odstúpenia na účet úradu.
- 3) Za závažné porušenie podmienok tejto dohody sa považuje porušenie ktorejkoľvek z povinností ustanovených v čl. II. v bodoch 1a, 1b, 1c, 2, 3, 4, 6, 8, 10, 11, 18 zamestnávateľom alebo v čl. III. v bodoch 1, 2 úradom.

- 4) 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 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 §5a 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 čl. VI. bode 1, pokiaľ nedôjde k odstúpeniu od dohody podľa čl. VI. bod 2.
- 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 Prešove dňa

V Prešove dňa

.....
Lenka Kacvinská - konateľka
zamestnávateľ
/štatutárny zástupca/

.....
PhDr. Alena Krištofiková
riaditeľka ÚPSVaR Prešov

Prílohy:

Príloha č. 1 – Tabuľka nárastu – úbytku zamestnancov

