

D O H O D A
č. 37/§50 – NS/2011-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:
zastúpeným riaditeľom:
IČO:
Bankové spojenie:
č. účtu:
(ďalej len „úrad“)

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

a

zamestnávateľom, ktorý je nepodnikateľským subjektom

Právnickou osobou/Fyzickou osobou: Obec Lipníky
Miesto podnikania/sídlo: Lipníky 100, 082 12
Štatutárny orgán: Jozef Plančár
IČO: 00690490
SK NACE Rev2 (kód/text): 84.11.0 – všeobecná verejná správa
Bankové spojenie: VÚB a.s.
č. účtu:

(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 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.

- 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 z evidencie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, v organizačnej jednotke so sídlom **Lipníky 15**
v uvedenej štruktúre pracovných miest :

Por. č. PM	Profesia	Kód KZAM	Dohodnutá celková cena práce v €		
			Mzda	Poistné	CCP /mesačne/spolu
1/1	Vychovávateľ v ŠKD	331103	400,00	144,80	544,80
Spolu	xxx	xxx	400,00	144,80	544,80

- 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 miesto,
 - 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, pridelovať 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 2,
 - 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) 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 **2 414,04 €** slovom dvetisícštyristoštrnásť eur štyri eurocenty **najviac počas 12 kalendárnych mesiacov** nasledovne:

Por.č PM	Profesia	Kód KZAM	Výška celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 mesačne v €	Maximálna výška príspevku 2 414,04 €	
				Prvých 6 mesiacov 30%	Počas ďalších 6 mesiacov 10%
1	2	3	4	5 (zo stl.č.4)	6 (zo stl.č.4)
1/1	vychovávateľ v ŠKD	331103	1 005,88	301,76	100,58
Spolu		x		1 810,56	603,48

- 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 vyčíslieť 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 účinnosťou tejto dohody sa stáva súčasťou systému finančného riadenia štátnej pomoci.
- 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, 17 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 20.09.2011

V Prešove, dňa

21. SEP. 2011

OBEC LIPNÍKY
Obecný úrad
082 12 KAPUŠANY

[Redacted signature]

Jozef Plančár – starosta obce
zamestnávateľ
/štatutárny orgán/

URAD PRACE,
SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY
PREŠOV

[Redacted signature]

Mgr. Ladislav Babuščák
riaditeľ ÚPSVaR Prešov

Prílohy:

Príloha č. 1 – Tabuľka nárastu – úbytku zamestnancov

Tabuľka nárastu - úbytku zamestnancov

zamestnávateľ:

dohoda č., zo dňa:

obdobie		počet
deň vzniku pracovného pomeru*:		
evidenčný počet zamestn. 12 mesiacov pred dňom vzniku prac.pomeru		
evidenčný počet zamestn. 12 mesiacov odo dňa vzniku prac.pomeru		
nárast/úbytok** evidenčného počtu zamestnancov		

- * za deň vzniku pracovného pomeru sa považuje prvý deň, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce
 ** v prípade úbytku evidenčného počtu zamestnancov písomne preukázať dôvod (záväzok v čl. II písm. A bod 1b) dohody)

obdobie		počet	počet
deň vzniku pracovného pomeru*:	1.5.2008	1	1
evidenčný počet zamestnancov 12 mesiacov pred dňom vzniku prac.pomeru	1.05.2007 - 30.04.2008	15	15
evidenčný počet zamestnancov 12 mesiacov odo dňa vzniku prac.pomeru	1.05.2008 - 30.04.2009	16	13
nárast/úbytok** evidenčného počtu zamestnancov	x x x x	nárast	úbytok**

.....
 Podpis štatutárneho zástupcu zamestnávateľa
 a pečiatka