



D O H O D A

**o vytvoření integračního pracovního místa a poskytnutí příspěvku,
spolufinancovaného ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu
č. HOA-IN-4/2025**

uzavřená mezi

Úřadem práce České republiky

zastupující osoba: Ing. Radek Hořák, ředitel kontaktního pracoviště
sídlo: Dobrovského 1278/25, 170 00 Praha 7
IČO: 72496991
adresa pro doručování: Lipová alej č.p. 3846/8, 695 01 Hodonín 1
(dále jen „Úřad práce“) na straně jedné

a

zaměstnavatelem: ŠEDOVÁ clean service, o. p. s.
zastupující osoba: , ředitel
sídlo: Budovatelská č.p. 872/51, 696 01 Rohatec
IČO: 29376351
(dále jen „zaměstnavatel“) na straně druhé.

Článek I

Účel poskytnutí příspěvku

1. Tato dohoda se uzavírá podle § 106 a § 119 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) za účelem vytvoření integračního pracovního místa a poskytnutí příspěvku na:
 - 1.1. prostředky vynaložené na mzdy nebo platy na zaměstnance na integračním pracovním místě uvedeném v článku II bod 1. této dohody, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvádí z vyměřovacího základu zaměstnance (dále jen „mzdový příspěvek“),
 - 1.2. kompenzaci dodatečných nákladů souvisejících se zajištěním účasti zaměstnance na integračních aktivitách (dále jen „integrační příspěvek“)

z národního projektu reg. č. CZ.03.01.01/00/22_015/0002653 Nová etapa (NOE), a to v rozsahu a za podmínek uvedených v této dohodě.
2. Integrační pracovní místo je vytvářeno za účelem podpory fyzické osoby, která je pro tyto účely považována za osobu se specifickými potřebami, tzn. že:
 - 2.1. je uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání vedeným v příslušné evidenci Úřadu práce, a současně
 - 2.2. má pro své specifické potřeby ztížené postavení na trhu práce nebo se nachází v nepříznivé životní situaci

(dále jen „osoba se specifickými potřebami“).
3. Podporou podle bodu 2 tohoto článku je zajištění pracovního uplatnění osobě se specifickými potřebami a zajištění její účasti na integračních aktivitách směřujících ke zmírnění dopadů jejích specifických potřeb na přístup k zaměstnání a její nepříznivou životní situaci.

Článek II

Podmínky poskytnutí příspěvku a závazky zaměstnavatele

Úřad práce poskytne zaměstnavateli mzdový příspěvek a integrační příspěvek za těchto podmínek:

1. Zaměstnavatel vytvoří níže uvedená integrační pracovní místa (dále jen „IPM“)

1.1. na dobu od 12.5.2025 do 31.12.2025.

Druh práce	Počet IPM	Týdenní pracovní doba v hod. (úvazek)
úklidový pracovník/ce	1	20
Celkem	1	

1.2. Jestliže se na tuto dohodu vztahuje povinnost uveřejnění prostřednictvím Registru smluv a dohoda nenabyde účinnosti dle Článku X bod 2. této dohody do data uvedeného v bodu 1.1. tohoto článku jako „na dobu ode dne“, zaměstnavatel vytvoří pracovní místa nejdříve ode dne nabytí účinnosti této dohody.

2. Zaměstnavatel bude IPM obsazovat výhradně osobami se specifickými potřebami, jejichž umístění na IPM schválil Úřad práce (dále jen „zaměstnanec“). Pro každého zaměstnance bude zaměstnavatel zajišťovat možnost účasti na integračních aktivitách dle Článku IIIa stanovených zaměstnanci v individuálním plánu osobního rozvoje dle Článku IIIb.

Specifika úpravy pracovního poměru v rámci IPM

3. Pracovní poměr se zaměstnanci musí být uzavřen na dobu určitou

3.1. nejdéle do 31.12.2025, přičemž:

3.2. doba trvání pracovního poměru musí být sjednána tak, že pracovní poměr neskončí dříve než 6 měsíců ode dne obsazení IPM zaměstnancem;

3.3. IPM může být zaměstnancem obsazeno po dobu maximálně 12 měsíců, přičemž tuto dobu lze po dohodě s Úřadem práce prodloužit maximálně o dalších 12 měsíců, nejdéle však do data uvedeného v bodě 1.1.

Dnem obsazení IPM zaměstnancem je den nástupu do práce na IPM, tj. den vzniku pracovního poměru nebo den, kdy je zahájen výkon práce na IPM.

4. V případě, že zaměstnavatel ve lhůtě nejvýše 2 měsíců přede dnem uvedeným v bodě 3.1 oznámí Úřadu práce zájem zaměstnance i zaměstnavatele na trvání pracovního poměru i po tomto datu, který však nebude vázán na vytvoření IPM, tj. nebude po tomto datu nárokováno poskytnutí příspěvku v rámci této dohody nebo jiné dohody o vytvoření IPM a poskytnutí příspěvku, není trvání tohoto pracovního poměru po uvedeném datu porušením podmínky uvedené v bodě 3.1. tohoto článku.
5. Je-li se zaměstnancem sjednána kratší pracovní doba podle § 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) nesmí být nižší než 0,4 stanovené pracovní doby podle § 79 zákoníku práce.
6. Zaměstnavatel se dále zavazuje, že pokud Úřad práce zprostředkuje zaměstnanci jakožto zájemci o zaměstnání vhodné zaměstnání zajišťující jeho trvalou pracovní integraci či zlepšení jeho příjmové situace, uzavře po dohodě s Úřadem práce na žádost zaměstnance dohodu o skončení pracovního poměru to neplatí v případě, že IPM nebude možné obsadit jinou osobou se specifickými potřebami.
7. V případě, že pracovní poměr zaměstnance skončí přede dnem sjednaným v pracovní smlouvě jako den ukončení pracovního poměru, zaměstnavatel písemně oznámí Úřadu práce den a způsob skončení tohoto pracovního poměru a skutečnost, zda má zájem uvolněné IPM obsadit jinou osobou se specifickými potřebami, a to nejpozději ke dni doložení výkazu Vyúčtování – IPM za měsíc, ve kterém byl pracovní poměr zaměstnance skončen.

Článek IIIa

Integrační aktivity

1. Nedílnou součástí IPM je účast zaměstnance na integračních aktivitách. Cílem integračních aktivit je poskytnutí integrační podpory zaměstnanci v rozsahu nezbytném k uspokojení jeho specifických potřeb, tj. znevýhodnění, která mu brání v trvalé integraci na trhu práce.
2. Integrační aktivitou je jakákoliv aktivita, která je zanesena ve schváleném individuálním plánu osobního rozvoje (dále jen „IPOR“) a která je zároveň:
 - 2.1. integrační podporou směřující k uspokojení jeho specifických potřeb, které mají negativní dopad na jeho životní a sociální situaci projevující se v jeho ztíženém postavení na trhu práce a žití v mimořádně obtížných poměrech nebo
 - 2.2. účastí na výběrových řízeních a náborových akcích směřujících k dalšímu pracovnímu uplatnění zaměstnance po skončení pracovního poměru v rámci IPM.
3. Celkový počet hodin integračních aktivit za dobu obsazení IPM zaměstnancem musí odpovídat alespoň 16násobku počtu měsíců obsazení IPM tímto zaměstnancem, přičemž:
 - 3.1. při sestavení IPOR bude vycházeno z předpokladu, že zaměstnanec bude obsazovat IPM po celou dobu zřízení IPM ode dne jeho nástupu do zaměstnání na tomto IPM;
 - 3.2. do počtu měsíců se započítávají všechny kalendářní měsíce obsazení IPM bez ohledu na skutečnost, zda zaměstnanec obsazuje IPM po celou dobu kalendářního měsíce nebo jen po jeho část.
4. Rozvržení integračních aktivit uvedené v IPOR je závazné, přičemž integrační aktivity budou rozvrženy tak, aby byly splněny následující podmínky:
 - 4.1. První kalendářní měsíc, v němž je IPM obsazeno zaměstnancem, není stanoven minimální rozsah integračních aktivit.
 - 4.2. Druhý až čtvrtý kalendářní měsíc, v němž je IPM zaměstnancem obsazeno, činí minimální měsíční rozsah integračních aktivit 16 hodin.
 - 4.3. Pátý měsíc a další měsíce, v nichž je IPM zaměstnancem obsazeno, činí minimální rozsah integračních aktivit 8 hodin.
5. Účast zaměstnance na integračních aktivitách je pro účely IPM považována za důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance podle § 199 zákoníku práce, přičemž se zaměstnavatel zavazuje poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku.

Článek IIIb

Individuální plán osobního rozvoje

1. IPOR specifikuje parametry konkrétních integračních aktivit pro zaměstnance a je sestaven pro každého zaměstnance individuálně.

Sestavení IPOR

2. Odpovědný za sestavení a plnění IPOR je zaměstnavatel, přičemž je ale oprávněn na vlastní odpovědnost využít služeb třetích stran, jestliže s takovým postupem souhlasí Úřad práce a zaměstnanec, pro nějž je IPOR sestaven.
3. Integrační aktivity do IPOR navrhuje klíčový pracovník integrační podpory společně se zaměstnancem, pro nějž je IPOR sestavován, zaměstnavatelem, popřípadě dalšími experty či organizacemi (sociální pracovník, poskytovatelé sociálních služeb, obec apod.).

4. Klíčovým pracovníkem integrační podpory je pro účely IPM fyzická osoba, která:
- 4.1. poskytuje, zajišťuje nebo koordinuje v rámci své pracovní činnosti pro zaměstnavatele nebo z pověření zaměstnavatele integrační aktivity a související poradenství pro osobu se specifickými potřebami, přičemž jí může být:
 - 4.1.1. pracovník zaměstnavatele, jehož pracovní zařazení u zaměstnavatele nebo charakter jím vykonávané práce odpovídá uvedeným činnostem nebo
 - 4.1.2. jiná fyzická osoba k tomu zaměstnavatelem pověřená (dále jen „pověřená osoba“), jestliže s tímto pověřením souhlasí Úřad práce a zaměstnanec, pro nějž je IPOR sestavován.
 - 4.2. Klíčový pracovník integrační podpory je zaměstnavatelem určen každému zaměstnanci (osobě se specifickými potřebami obsazující IPM), přičemž jeden klíčový pracovník integrační podpory může být určen více zaměstnancům.
5. IPOR může být pro osobu se specifickými potřebami sestaven i před obsazením IPM touto osobou.

Obsah IPOR

6. IPOR obsahuje minimálně:
- 6.1. identifikaci zaměstnance, pro nějž je IPOR sestavován,
 - 6.2. popis specifických potřeb zaměstnance, které mu jako osobě se specifickými potřebami brání ve vstupu na volný trh práce,
 - 6.3. výčet integračních aktivit nezbytných k řešení specifických potřeb zaměstnance uvedených v bodě 6.2. tohoto článku,
 - 6.4. identifikaci a kontaktní údaje klíčového pracovníka integrační podpory dle bodu 4 tohoto článku,
 - 6.5. cíl integračního procesu a
 - 6.6. způsob hodnocení dosaženého pokroku lhůta nebo datum, ve kterém bude Úřadu práce předloženo vyhodnocení dosažených pokroků při naplňování cílů IPOR, v souladu s bodem 16 tohoto článku.
7. Ke každé integrační aktivitě budou v IPOR uvedeny tyto údaje:
- 7.1. rozsah a plán plnění integrační aktivity,
 - 7.2. určení typu integrační aktivity,
 - 7.3. poskytovatel nebo okruh poskytovatelů integrační aktivity,
 - 7.4. přínos k řešení konkrétní specifické potřeby zaměstnance,
 - 7.5. cíl integračního procesu,
 - 7.6. způsob hodnocení dosaženého pokroku a
 - 7.7. lhůta nebo datum, ve kterém bude Úřadu práce předloženo vyhodnocení dosažených pokroků při naplňování cílů IPOR, v souladu s bodem 16 tohoto článku.

Schválení IPOR

8. Zaměstnavatel i zaměstnanec, pro nějž je IPOR sestavován, musí s IPOR vyjádřit souhlas, a to před jeho předložením Úřadu práce (viz bod 10).

9. Zaměstnanec, resp. osoba se specifickými potřebami, musí za účelem vypracování IPOR, jeho monitorování a hodnocení rovněž vyslovit souhlas se zpracováním osobních údajů a jejich sdílení s poskytovateli psychosociální podpory, zaměstnavatelem Úřadem práce a dalšími subjekty k tomu oprávněnými na základě této dohody.
10. IPOR musí být Úřadu práce předložen k odsouhlasení do 30 kalendářních dnů ode dne obsazení IPM tímto zaměstnancem, nejpozději však s prvním výkazem „Vyúčtování – IPM“. IPOR předloží Úřadu práce zaměstnavatel nebo jím k tomu pověřená osoba.
11. IPOR musí být ze strany Úřadu práce schválen, a to nejpozději do 15 dnů od jeho předložení dle bodu 10 tohoto článku. O schválení Úřad práce informuje zaměstnavatele a v případě, že jej Úřadu práce předložila pověřená osoba i tuto osobu. Schválením IPOR pro konkrétního zaměstnance se IPOR ode dne jeho schválení Úřadem práce stává nedílnou součástí této dohody jako její příloha, a to bez nutnosti uzavření dodatku k této dohodě.
12. V případě, že Úřad práce s předloženým IPOR nesouhlasí vyzve zaměstnavatele k jeho přepracování s tím, že stanoví lhůtu k opětovnému předložení upraveného IPOR Úřadu práce. Tato lhůta bude činit maximálně 30 kalendářních dnů. V případě, že IPOR doručila Úřadu práce pověřená osoba, vyzve Úřad práce k přepracování zaměstnavatele i pověřenou osobu.
13. V případě, že nebudou ve stanovené lhůtě odstraněny vady IPOR nebo Úřad práce IPOR zamítne nebo IPOR nebude Úřadu práce předložen ve lhůtě uvedené v bodě 10 tohoto článku, nelze IPM obsadit osobou, resp. zaměstnancem, pro nějž byl tento IPOR sestaven, resp. měl být sestaven, a zaměstnavateli nevznikne nárok na poskytnutí mzdového a integračního příspěvku na tuto osobu, resp. zaměstnance.
14. Úřad práce při schvalování IPOR posuzuje zejména:
 - 14.1. způsob zajištění integračních aktivit, včetně posouzení, zda poskytovatel integračních aktivit splňuje požadavky na kvalitu poskytovatele integračních aktivit,
 - 14.2. harmonogram a rozložení integračních aktivit, zejména s ohledem na článek IIIa body 3 a 4 této dohody,
 - 14.3. přiměřenost integračních aktivit vzhledem ke specifickým potřebám zaměstnance, jestliže se jedná o potřeby mající vliv na pracovní uplatnění
15. Úřad práce si vyhrazuje právo vyžádat si k posouzení IPOR, zejména přiměřenosti a způsobu zajištění integračních aktivit, stanovisko třetích stran, přičemž bude respektovat zásady ochrany osobních údajů a důvěrnosti a jestliže k tomuto zaměstnanec, resp. osoba se specifickými potřebami obsazující IPM, poskytne souhlas.

Kontrola IPOR

16. Úřad práce je oprávněn plnění IPOR kontrolovat.
17. Monitoring plnění integračních aktivit obsažených v IPOR, zejména jejich rozsahu a uvedení typu, bude prováděn měsíčně a je součástí výkazu Vyúčtování – IPM.
18. Jednou za 3 měsíce, nebo v jiném dohodnutém termínu uvedeném v IPOR, zaměstnavatel předloží zevrubnější vyhodnocení pokroků dosažených v rámci integračních aktivit obsažených v IPOR.
19. Zaměstnavatel, Úřad práce, zaměstnanec nebo pracovník psychosociální podpory mohou iniciovat změnu IPOR. Změna IPOR podléhá schválení Úřadem práce a platí pro ni obdobně body 8 až 15 tohoto článku.

Článek IV

Výše příspěvků a termín jejich splatnosti

1. Úřad práce se zavazuje poskytnout zaměstnavateli mzdový příspěvek podle Článku IVa a integrační příspěvek podle Článku IVb, (dále jen „příspěvky“), z toho 76,73 % je hrazeno z prostředků ESF a 23,27 % je hrazeno ze státního rozpočtu ČR.

- b) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti odvedené za zaměstnavatele a za zaměstnance v souladu s § 9 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o sociálním pojištění“), tj. nejpozději do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za který je pojistné odváděno,
 - c) pojistné na veřejné zdravotní pojištění odvedené za zaměstnavatele a za zaměstnance v souladu s § 5 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zdravotním pojištění“), tj. nejpozději do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za který je pojistné odváděno.
4. Mzdový příspěvek Úřad práce poskytne zaměstnavateli na zaměstnance na IPM pouze za kalendářní měsíc, v němž se tento zaměstnanec účastnil integračních aktivit podle Článku IIIa, které jsou pro něj uvedeny v IPOR dle Článku IIIb; v případě účasti v nižším rozsahu hodin než je stanoveno v IPOR nebude za daný kalendářní měsíc zaměstnavateli mzdový příspěvek na takového zaměstnance poskytnut s výjimkou případů dle bodu 5 tohoto článku.
5. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout mzdový příspěvek za zaměstnance, který nesplní v daném kalendářním měsíci podmínku minimální účasti na integračních aktivitách dle článku IIIa bodu 4, jestliže k nesplnění této podmínky došlo:
- 5.1. Z vážných důvodů odpovídajících ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti nebo
 - 5.2. Z jiných vážných důvodů hodných zvláštního zřetele, jestliže je Úřad práce uzná za opodstatněné přičemž
 - 5.3. tyto důvody (bod 5.1 a 5.2) je zaměstnavatel povinen Úřadu práce řádně doložit nejpozději s doručením Vyúčtování – IPM za příslušný kalendářní měsíc,
6. V případě, že nebude splněn závazek zaměstnavatele na celkový minimální rozsah integračních aktivit uvedeném v článku IIIa bodě 3 bude **vyžadováno poměrné vrácení mzdového příspěvku**.

Článek IVb

Integrační příspěvek

- 1. Úřad práce zaměstnavateli, který splní podmínky stanovené touto dohodou, poskytne měsíčně integrační příspěvek, a to za každého zaměstnance na IPM, který se v daném kalendářním měsíci účastnil integračních aktivit dle Článku IIIa, které jsou pro něj uvedeny v IPOR dle Článku IIIb; v případě účasti v nižším rozsahu hodin, než je stanoveno pro zaměstnance v IPOR, nebude za daný kalendářní měsíc integrační příspěvek na takového zaměstnance poskytnut.
- 2. Integrační příspěvek se skládá z integrační komponenty a mzdové komponenty.
- 3. Integrační komponentu vyplatí Úřad práce zaměstnavateli ve výši 4 700 Kč
 - 3.1. za každý měsíc, v němž se zaměstnanec účastní integračních aktivit dle bodu 1 s výjimkou
 - 3.2. prvního měsíce obsazení IPM zaměstnancem, za nějž se integrační komponenta vyplatí pouze v případě, že rozsah integračních aktivit činil v tomto prvním měsíci alespoň 16 hodin.
- 4. Mzdovou komponentu vyplatí Úřad práce zaměstnavateli za každý měsíc, v němž se zaměstnanec účastní integračních aktivit dle bodu 1:
 - 4.1. ve výši **1 400 Kč**, jestliže se zaměstnanec účastnil integračních aktivit v daném měsíci po dobu méně jak 32 hodin nebo
 - 4.2. ve výši **2 800 Kč**, jestliže se zaměstnanec účastnil integračních aktivit v daném měsíci po dobu 32 a více.
- 5. Úřad práce může zaměstnavateli integrační komponentu integračního příspěvku poskytnout i za kalendářní měsíc, v němž se zaměstnanec neúčastnil integračních aktivit v minimálním rozsahu dle IPOR resp. v minimálním rozsahu dle článku IIIa bod 4, jestliže se zaměstnanec integračních aktivit neúčastnil:
 - 5.1. Z vážných důvodů odpovídajících ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti nebo

- 5.2. Z jiných vážných důvodů hodných zvláštního zřetele, jestliže je Úřad práce uzná za opodstatněné přičemž
- 5.3. tyto důvody (bod 5.1 a 5.2) je zaměstnavatel povinen Úřadu práce řádně doložit nejpozději s doručením Vyúčtování – IPM za příslušný kalendářní měsíc,
6. V případě uvedeném v bodě 5 je zaměstnavatel povinen zajistí náhradu za neuskutečněné integrační aktivity v následujícím měsíci, a to nad rámec rozsahu integračních aktivit stanovených pro tento následující měsíc v IPOR.
7. Úřad práce je oprávněn ve zvlášť závažných případech hodných zvláštního zřetele povolit zaměstnavateli realizaci neuskutečněných integračních aktivit uvedených v bodě 5 i v jiném měsíci než měsíci následujícím, případně povolit jejich realizaci ve více následujících měsících, jestliže:
- 7.1. Zvlášť závažné případy hodné zvláštního zřetele spočívají zejména v dlouhodobé pracovní neschopnosti pro zvlášť závažné nemoci nebo z důvodu dlouhodobé hospitalizace osoby se specifickými potřebami v zařízeních lékařské péče (zejména nemocnice nebo léčebny).
- 7.2. Zaměstnavatel o toto rozložení realizace neuskutečněných integračních aktivit požádá v souladu s bodem 5.3.
- 7.3. Nebude porušen závazek zaměstnavatele na dosažení celkového počtu hodin integračních aktivit dle článku IIIa bodu 3.

Článek V

Kontrola plnění sjednaných podmínek

1. Příspěvky se poskytují ze státního rozpočtu České republiky a Evropského sociálního fondu. Úřad práce provádí kontrolu plnění závazků plynoucích z této dohody způsobem stanoveným v zákoně č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, včetně ověření výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance na IPM a částky pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance. Dále je zaměstnavatel povinen v souladu se zákonem o finanční kontrole a s dalšími právními předpisy ČR a EU, vytvořit podmínky k provedení kontroly všech dokladů vztahujících se k poskytnutí příspěvku. Kontrolu vykonávají Úřad práce a jím pověřené osoby, orgány finanční správy, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo financí, Nejvyšší kontrolní úřad, Evropská komise a Evropský účetní dvůr, případně další orgány pověřené k výkonu kontroly.
2. V případě, že kontrolu provede jiný orgán kontroly než Úřad práce, je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu písemně informovat Úřad práce o přijetí a plnění opatření k nápravě nedostatků zjištěných při kontrole.

Článek VI

Archivace dokumentů

Zaměstnavatel se zavazuje řádně uchovávat dokumenty a účetní doklady související s poskytnutím příspěvku v souladu s platnými právními předpisy ČR a EU, a to nejméně po dobu 10 let od vyplacení posledního měsíčního příspěvku, přičemž lhůta 10 let se počítá od 1. ledna roku následujícího po roce, v němž byl vyplacen poslední měsíční příspěvek.

Článek VII

Vrácení příspěvku

1. Zaměstnavatel se zavazuje vrátit Úřadu práce příspěvek nebo jejich část, pokud mu byl poskytnut (vyplacen) neprávem nebo ve vyšší částce, než za příslušný měsíc náležel, a to nejpozději do 30 pracovních dnů ode dne, kdy tuto skutečnost zjistil nebo ode dne, kdy byla zaměstnavateli na základě kontrolního zjištění z kontroly provedené Úřadem práce doručena písemná výzva k vrácení příspěvku nebo příspěvků či jeho nebo jejich části. Toto ustanovení dohody se nevztahuje na případy, kdy došlo k porušení rozpočtové kázně v důsledku nedodržení ujednání uvedeného v Článku IVa bodu 2. této dohody.
2. Zaměstnavatel se zavazuje vrátit Úřadu práce mzdový příspěvek nebo jeho část ve lhůtě uvedené v bodě 1. tohoto článku dohody, také pokud:
 - 2.1. **Mzda za příslušný měsíc uvedená ve výkazu „Vyúčtování – IPM“ nebyla zúčtována zaměstnanci k výplatě a po zákonných srážkách částečně nebo v plné výši vyplacena ve lhůtě stanovené v § 141 odst. 1 zákoníku práce.** V takovém případě se zaměstnavatel zavazuje vrátit příspěvek ve výši odpovídající rozdílu mezi částkou vyplaceného příspěvku za příslušný měsíc a částkou mzdy vyplacené ve lhůtě stanovené v § 141 odst. 1 zákoníku práce, a to bez ohledu na výši řádně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nebo pojistného na veřejné zdravotní pojištění
 - 2.2. Mzda za příslušný měsíc uvedená ve „Vyúčtování – IPM“ byla zúčtována zaměstnanci k výplatě a po zákonných srážkách vyplacena ve lhůtě stanovené v § 141 odst. 1 zákoníku práce, ale **součet částky této mzdy, částky pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti odvedeného ve lhůtě stanovené v § 9 odst. 1 zákona o sociálním pojištění a částky pojistného na veřejné zdravotní pojištění odvedeného ve lhůtě stanovené v § 5 odst. 1 zákona o zdravotním pojištění bude nižší než částka vyplaceného příspěvku za příslušný měsíc.** V takovém případě se zaměstnavatel zavazuje vrátit příspěvek ve výši odpovídající rozdílu mezi částkou vyplaceného příspěvku za příslušný měsíc a částkou součtu uvedeného v předchozí větě.
3. Zaměstnavatel se dále zavazuje neprodleně vrátit poskytnuté příspěvky v případě, že mu byly poskytnuty v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce, za zastřené zprostředkování zaměstnání nebo umožnění výkonu zastřeného zprostředkování. Vrácení příspěvku bude zaměstnavatelem provedeno ve lhůtě 30 pracovních dnů ode dne, kdy tuto skutečnost zjistil nebo ode dne, kdy zaměstnavateli byla doručena písemná výzva Úřadu práce k vrácení příspěvku.
4. Zaměstnavatel se zavazuje vrátit poměrnou část vyplacených příspěvků (mzdového i integračního), jestliže za dobu obsazení IPM zaměstnancem nebude dodržen minimální rozsah integračních aktivit podle článku IIIa bodu 3. Výše vratky se rovná podílu vyplaceného příspěvku a přepočteného počtu měsíců nesplněného závazku, přičemž přepočteným počtem měsíců závazku je každá započtená šestnáctina celkového závazku, tj. každých započatých 16 hodin nedodržení závazku se rovná průměrné měsíční výši již vyplacených příspěvků.
5. Úřad práce je oprávněn zaměstnavateli prominout vrácení poměrné části integrační komponenty integračního příspěvku podle bodu 4, jestliže:
 - 5.1. k nesplnění závazku došlo z důvodu zvlášť závažných případů hodných zvláštního zřetele uvedených v článku IVa bodu 7.1;
 - 5.2. zaměstnavatel vytváří více IPM a Úřad práce nebude mít pochybnosti, že ostatním zaměstnancům byly zajištěny integrační aktivity v požadovaném rozsahu.
6. Příspěvek se vrací na účet, který zaměstnavateli sdělí Úřad práce.

Článek VIII

Porušení rozpočtové kázně

1. Nedodržení ujednání v Článku IVa bod 2 této dohody je porušením rozpočtové kázně podle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů a bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle § 44a odst. 4 písm. c) tohoto zákona.
2. Nevrácení příspěvku nebo jeho části podle Článku VII této dohody je porušením rozpočtové kázně podle § 44 odst. 1 písm. b) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů a bude postihováno odvodem podle § 44a odst. 4 písm. c) tohoto zákona.

Článek IX

Ujednání o vypovězení dohody

1. Úřad práce si vyhrazuje právo dohodu vypovědět v případě, že zaměstnavatel nedodrží podmínky sjednané v Článku II body 1., 2. a 6., v Článku IIIa body 4. a 5. a v Článku IVa bod 2. této dohody nebo pokud opakovaně neúplně nebo nepravdivě uvede údaje ve výkazu „Vyúčtování – IPM“.
2. Smluvní strany mohou dohodu vypovědět, jestliže vyjdou najevo skutečnosti, které existovaly v době uzavírání dohody a nebyly smluvní straně bez jejího zavinění známy, pokud tato strana prokáže, že by s jejich znalostí tuto dohodu neuzavřela.
3. Smluvní strany mohou dále dohodu vypovědět, jestliže se podstatně změní poměry, které byly rozhodující pro stanovení obsahu dohody, a plnění této dohody nelze na smluvní straně z tohoto důvodu spravedlivě požadovat.
4. Výpovědní doba v případech uvedených v bodě 1., 2. a 3. tohoto článku dohody činí jeden měsíc a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi druhé smluvní straně.
5. Úřad práce si vyhrazuje právo neposkytnout žádný z příspěvků dle Článku IV této dohody, který by zaměstnavateli náležel za období výpovědní doby.
6. Úřad práce si dále vyhrazuje právo dohodu vypovědět v případě, že zaměstnavatel do 2 měsíců od nabytí platnosti této dohody Úřadu práce nepředloží žádný IPOR žádného zaměstnance nebo v případě, že do 3 měsíců od nabytí platnosti této dohody nebude Úřadem práce schválen žádný IPOR žádného zaměstnance. V takovém případě je Úřad práce oprávněn dohodu vypovědět okamžitě, přičemž účinky výpovědi nastanou dnem jejího doručení zaměstnavateli. V tomto případě zaměstnavateli nevznikne nárok na žádný z příspěvků podle Článku IV (IVa, IVb) této dohody.

Článek X

Další ujednání

1. Dohoda nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.
2. Dohoda, na niž se vztahuje povinnost uveřejnění prostřednictvím Registru smluv, nabývá účinnosti dnem uveřejnění. Dohoda, na niž se nevztahuje povinnost uveřejnění prostřednictvím Registru smluv, nabývá účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami nebo dnem, který si smluvní strany v dohodě sjednají.
3. Smluvní strany prohlašují, že dohoda byla uzavřena po vzájemném projednání a že byly seznámeny s veškerými právy a povinnostmi, které pro ně vyplývají z této dohody.
4. Dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno vyhotovení obdrží Úřad práce a jedno vyhotovení zaměstnavatel.

5. V případě zániku některé ze smluvních stran (úmrtí zaměstnavatele – fyzické osoby) přecházejí práva a povinnosti vyplývající z této dohody na její právní nástupce.
6. Obsah dohody lze měnit pouze se souhlasem obou smluvních stran formou písemných vzestupně číslovaných dodatků, není-li v této dohodě stanoveno jinak. Změnu identifikačních údajů, pro vyhotovení dodatku k této dohodě, je zaměstnavatel povinen Úřadu práce oznámit písemně bez zbytečného odkladu. Ostatní změny, týkající se této dohody, je zaměstnavatel povinen Úřadu práce písemně sdělit vždy tak, aby k uzavření případného dodatku došlo před nabytím jejich účinnosti, pokud není v dohodě ujednáno jinak.
7. Pro účely této dohody se vyplacením mzdy rozumí okamžik, kdy dojde k zaplacení mzdy zaměstnanci v hotovosti, okamžik odepsání částky mzdy z účtu zaměstnavatele, je-li odesílána na účet zaměstnance, nebo okamžik přijetí platby k úhradě poštovním poukazem poskytovatelem poštovních služeb. Odvedení pojistného je upraveno v § 19 odst. 2 zákona o sociálním pojištění a v § 17 odst. 2 zákona o zdravotním pojištění a v případě bezhotovostní platby se jím rozumí den připsání pojistného na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení nebo den připsání pojistného na účet příslušné zdravotní pojišťovny, v případě platby v hotovosti okamžik zaplacení pojistného přímo příslušné zdravotní pojišťovně na místě k tomu určeném.
8. Zaměstnavatel souhlasí s využíváním údajů o něm v informačních systémech týkajících se příjemců příspěvku.
9. Zaměstnavatel je povinen vést účetnictví nebo daňovou evidenci tak, aby bylo možno vykázat zaúčtování účetních případů souvisejících s plněním dohody a aby byl schopen průkazně vše dokladovat dle relevantních předpisů ČR a EU při následných kontrolách a auditech.
10. Zaměstnavatel je povinen poskytnout písemně Úřadu práce na vyžádání jakékoliv doplňující informace související s poskytnutím příspěvku, a to ve lhůtě stanovené Úřadem práce.
11. Zaměstnavatel je povinen spolupracovat s Úřadem práce na zajištění informování zaměstnanců o zapojení Evropského sociálního fondu do poskytování příspěvku dle této dohody.
12. Zaměstnavatel je při čerpání příspěvku povinen dodržovat plnění politik EU.
13. Vzory výkazů a formulářů uvedených v této dohodě předává zaměstnavateli Úřad práce a zaměstnavatel je povinen je využívat. Jedná se zejména o výkaz „Vyúčtování – IPM“, „Výkaz integračních aktivit“, formulář IPOR.

V Hodoníně dne

.....

ředitel
za zaměstnavatele

.....
Ing. Radek Hořák
ředitel kontaktního pracoviště
Oddělení trhu práce
za Úřad práce ČR

Za Úřad práce vyřizuje: 
Telefon: 