

**Dohoda o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení nových
zaměstnanců v rámci investiční pobídky**

č.: 207/2V/2020

(dále jen „Dohoda“)

uzavřená mezi

Českou republikou - Úřadem práce České republiky,

se sídlem: Dobrovského 1278/25, Praha 7, PSČ 170 00

IČO: 724 96 991

zastoupenou: Mgr. Janem Karmazínem, MPA, ředitelem Odboru zaměstnanosti Úřadu práce České republiky

na základě pověření zastupujícím generálním ředitelem Úřadu práce České republiky

(dále jen „Úřad práce ČR“)

a

společností **Feintool System Parts Most s.r.o.**

se sídlem: Havraň 164, PSČ 435 01

IČO: 054 63 149

zastoupenou: Romanou Zattovič, prokuristou a Ing. Pavlem Urbanem, prokuristou

(dále jen „zaměstnavatel“)

Tato Dohoda je uzavřena dle ustanovení § 111 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), v souladu s nařízením vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s Rozhodnutím ministerstva průmyslu a obchodu č. 56/2017 o příslibu investiční pobídky ze dne 20. dubna 2017 (dále jen „rozhodnutí o příslibu“).

Článek I

Předmět Dohody

- 1.1. Předmětem této Dohody je poskytnutí hmotné podpory Úřadem práce ČR zaměstnavateli na rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investiční pobídky (dále jen „hmotná podpora“).
- 1.2. Hmotná podpora na rekvalifikace a školení je účelově určená, a lze ji použít pouze k částečné úhradě skutečně vynaložených nákladů na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců na novém pracovním místě (dále také „rekvalifikace a školení“) a poskytuje se za podmínek stanovených v této Dohodě.
- 1.3. V souladu s rozhodnutím o příslibu poskytne Úřad práce ČR zaměstnavateli hmotnou podporu ve výši 4 050 000 Kč (slovy: čtyřmilionypadesáttisíc korun českých), tj. 50 % z předpokládané výše nákladů na rekvalifikaci nebo školení uvedené v Článku II. pod bodem 2.4. této Dohody.
- 1.4. Rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců na novém pracovním místě zahrnuje soubor vzdělávacích aktivit realizovaných zaměstnavatelem nebo jiným subjektem v přímé souvislosti s investiční akcí s cílem zabezpečení činností zaměstnavatele. Nové pracovní místo je pracovní místo, které je vytvořené v přímé souvislosti s investiční akcí, a které znamená nárůst počtu pracovních míst ve srovnání s průměrem za posledních 12 měsíců

bezprostředně předcházejících kalendářnímu měsíci, ve kterém byl předložen záměr získat investiční pobídku dle ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších předpisů, a které je obsazené zaměstnancem, který má sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou se stanovenou týdenní pracovní dobou dle ustanovení § 79 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, s místem výkonu práce v územní oblasti Most a je občanem České republiky nebo státním příslušníkem jiného členského státu Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem.

- 1.5. Pro účely této Dohody se rekvalifikací nových zaměstnanců rozumí taková změna dosavadní kvalifikace zaměstnanců zaměstnavatele, kterou je potřebné zajistit získáním nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou, umožňující jejich pracovní uplatnění na konkrétních pracovních místech u zaměstnavatele. Při určování obsahu a rozsahu této přípravy se vychází z dosavadní kvalifikace zaměstnanců tak, aby byla co nejúčelněji využita při získávání nových znalostí a dovedností nezbytných pro výkon práce v zaměstnání, pro které jsou zaměstnanci rekvalifikováni, na základě toho se rovněž určuje způsob a doba zabezpečení rekvalifikace. Obdobně je možno postupovat i v případech, kdy zaměstnanci dosud žádnou kvalifikaci nezískali. Rekvalifikaci může provést pouze subjekt uvedený v § 108 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.
- 1.6. Pro účely této Dohody se školením nových zaměstnanců rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získání znalostí a dovedností potřebných pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídá požadavkům stanoveným zaměstnavatelem.

Článek II

Povinnosti zaměstnavatele

- 2.1. Zaměstnavatel se zavazuje, že zabezpečí rekvalifikaci nebo školení minimálně pro 48 svých nově přijatých zaměstnanců, splňujících podmínky stanovené v bodu 1. 4. této dohody (dále také „osob“), a to v období po 31. 10. 2016, nejpozději však do 19. 4. 2020. Zároveň se zavazuje, že obsah rekvalifikace nebo školení, způsob a doba jejího zabezpečení, budou realizovány v souladu s Přílohami č. 1 a č. 2 této Dohody.
- 2.2. Zaměstnavatel se zavazuje, že rekvalifikace zabezpečí na základě písemných dohod o rekvalifikaci uzavřených se zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 110 odst. 3, 4 a 5 zákona o zaměstnanosti. V případě školení není zaměstnavatel povinen se zaměstnanci uzavřít písemnou dohodu. Zaměstnavatel je povinen prokázat účast nově přijatých zaměstnanců na rekvalifikaci nebo školení a dobu trvání účasti na této vzdělávací aktivitě (např. prezenční listina).
- 2.3. Zaměstnavatel se zavazuje, že do rekvalifikace nebo školení podle této Dohody zařadí pouze osoby, se kterými uzavřel pracovní poměr na dobu neurčitou, a které jsou státními občany České republiky nebo státními příslušníky jiného členského státu Evropské unie nebo jejich rodinnými příslušníky.
- 2.4. Zaměstnavatel závazně prohlašuje, že minimální předpokládaná výše nákladů na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců uvedených v bodu 2.1. tohoto článku (dále také „náklady na školení“) činí celkem 8 100 000 Kč (slovy: osmmilionůstotisíc korun českých).
- 2.5. Zaměstnavatel se zavazuje, že finanční prostředky ve výši poskytnuté hmotné podpory, tj. ve výši 4 050 000 Kč, použije nejpozději do 19. 4. 2020, a to pouze na krytí úhrady nákladů na rekvalifikaci a školení za podmínek uvedených v Příloze č. 1 této Dohody pro aktivity uvedené v Příloze č. 2 této Dohody. Zaměstnavatel se zavazuje spotřebu hmotné podpory vykazovat na příslušných účtech v souladu s platnými právními předpisy.

- 2.6. Zaměstnavatel se zavazuje k doložení podkladů k prokázání skutečnosti, že finanční prostředky ve výši poskytnuté hmotné podpory vynaložil na úhradu nákladů uvedených v bodu 2.5. tohoto článku v období po 31. 10. 2016 do 19. 4. 2020.
- 2.7. Pokud zaměstnavatel nespotřebuje finanční prostředky ve výši poskytnuté hmotné podpory na úhradu nákladů nebo ve výši nebo termínu uvedených v bodu 2.5. tohoto článku, vrátí tuto nespotřebovanou část poskytnuté hmotné podpory nejpozději do 15.2. následujícího kalendářního roku, a to:
- a) na výdajový účet Úřadu práce ČR číslo 37827001/0710, a to v případě, že vrací hmotnou podporu v kalendářním roce, ve kterém byla poskytnuta,
 - b) na příjmový účet Úřadu práce ČR číslo 19-37827001/0710, a to v případě, že vrací hmotnou podporu v následujícím kalendářním roce po kalendářním roce, ve kterém byla poskytnuta.

Jako variabilní symbol uvede zaměstnavatel svoje IČO.

- 2.8. Zaměstnavatel, dle ustanovení § 146 zákona o zaměstnanosti, předloží Úřadu práce ČR vždy do 15. února roku následujícího po kalendářním roce, ve kterém byla hmotná podpora připsána na účet zaměstnavatele, vyúčtování poskytnuté hmotné podpory k 31. 12. roku připsání hmotné podpory na účet zaměstnavatele, a to na formuláři uvedeném v Příloze č. 3 vyhlášky č. 435/2017 Sb., o zásadách a lhůtách finančního vypořádání vztahů se státním rozpočtem, státními finančními aktivy a Národním fondem (vyhláška o finančním vypořádání), včetně komentáře.
- 2.9. Zaměstnavatel se zavazuje, že Úřadu práce ČR písemně oznámí údaje o případné přeměně společnosti podle zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů, rovněž tak údaje o případné změně právní formy společnosti, a to vždy do jednoho měsíce od jejich uskutečnění, nejpozději však do 25 pracovních dnů od zápisu přeměny společnosti (tj. změny právní formy společnosti) do obchodního rejstříku.
- 2.10. 2.10.1. Zaměstnavatel se zavazuje Úřadu práce ČR neprodleně písemně sdělit skutečnosti, bránící v plnění závazků, vyplývajících z této Dohody.
- 2.10.2. Pokud by takové nesplnění závazků vyplývajících z této Dohody vyústilo v povinnost zaměstnavatele vrátit poskytnutou hmotnou podporu, je zaměstnavatel povinen poskytnutou hmotnou podporu vrátit, a to nejpozději do 25 pracovních dnů od zaslání písemného sdělení uvedeného v bodu 2.10.1 tohoto článku. Zaměstnavatel poskytnutou hmotnou podporu vrátí způsobem uvedeným v bodu 2. 7. tohoto článku.
- 2.11. Zaměstnavatel se zavazuje neprodleně vrátit, dle ustanovení § 111 odst. 6 písm. i) zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném v době podání záměru získat investiční pobídku, poskytnutou hmotnou podporu v případě, že mu byla poskytnuta v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce dle ustanovení § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti, a to ve výši poskytnuté hmotné podpory v uvedeném období, nejpozději však do 25 pracovních dnů od nabytí právní moci uvedeného rozhodnutí. Zaměstnavatel poskytnutou hmotnou podporu vrátí způsobem uvedeným v bodu 2. 7. tohoto článku.
- 2.12. Zaměstnavatel se zavazuje vrátit Úřadu práce ČR poskytnutou hmotnou podporu, pokud mu byla poskytnuta neprávem nebo její část, pokud mu byla poskytnuta ve vyšší částce, než náležela nebo pokud nedoložil podklady o vynaložení hmotné podpory podle bodu 2.6. tohoto článku a to nejpozději do 25 pracovních dnů od dne, kdy tuto skutečnost zjistil nebo kdy mu byla doručena výzva Úřadu práce ČR k vrácení poskytnuté hmotné podpory. Povinnost vrátit hmotnou podporu nebo její část vzniká také v případě nedodržení

minimálně předpokládané výše nákladů na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců, uvedené v bodu 2. 4. tohoto článku, a to ve výši 50% z rozdílu částky 8 100 000 Kč a částky skutečně vynaložené. Zaměstnavatel poskytnutou hmotnou podporu vrátí způsobem uvedeným v bodu 2. 7. tohoto článku. Toto ustanovení Dohody se nevztahuje na případy, kdy došlo k porušení rozpočtové kázně zaměstnavatelem.

- 2.13. Zaměstnavatel se zavazuje řádně uchovávat dokumenty a účetní doklady související s poskytnutím hmotné podpory v souladu s platnými právními předpisy ČR, a to nejméně po dobu 10 let, přičemž lhůta 10 let se počítá od 1. ledna roku následujícího po roce, v němž byla poskytnuta hmotná podpora.

Článek III

Povinnosti Úřadu práce ČR

Úřad práce ČR se zavazuje, že hmotnou podporu uvedenou v Článku I této Dohody poskytne zaměstnavateli na jeho účet číslo **10639086/6200** ve výši 4 050 000 Kč do 30. 6. 2021.

Článek IV

Kontrola plnění podmínek

- 4.1. Úřad práce ČR – generální ředitelství Úřadu práce ČR (dále jen „kontrolní orgán“) je pověřen k výkonu kontroly dle ustanovení § 7 odst. 2 písm. c) zákona o investičních pobídkách.
- 4.2. Zaměstnavatel je povinen kontrolnímu orgánu umožnit kontrolu plnění všech povinností zaměstnavatele stanovených v této Dohodě, a to zejména předložením listin, pracovních smluv, účetních dokladů a dalších dokumentů nezbytných k posouzení plnění podmínek této Dohody.
- 4.3. Kontrolu jsou oprávněni vykonávat pověřeni zaměstnanci kontrolního orgánu. Při kontrolách je postupováno podle zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád) a zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů.
- 4.4. O výsledku kontroly plnění podmínek této Dohody zpracuje kontrolní orgán protokol o kontrole. Kontrolní orgán doručí zaměstnavateli stejnopis protokolu o kontrole.
- 4.5. Kontrolou plnění podmínek této dohody není žádným způsobem omezeno oprávnění k provedení dalších kontrol dle ustanovení § 7 zákona o investičních pobídkách.

Článek V

Vypořádání

- 5.1. Vypořádáním se rozumí zjištění kontrolního orgánu, že byly splněny podmínky této Dohody nebo byla vrácena poskytnutá hmotná podpora nebo její část.
- 5.2. Vypořádání vzájemných závazků z této Dohody může být uskutečněno i dříve (před uplynutím období stanoveného v Článku II bodu 2. 1. této Dohody), a to po písemném sdělení zaměstnavatele, že ke dni uvedenému v písemném sdělení splnil všechny podmínky podle této Dohody a po provedení kontroly kontrolním orgánem.
- 5.3. Vzájemné závazky jsou vypořádány také tehdy, jestliže zaměstnavatel vrátí poskytnutou hmotnou podporu v celé výši způsobem uvedeným v Článku II bodu 2. 7. této Dohody.

Článek VI

Ujednání o ukončení dohody

- 6.1. Strany této Dohody mohou tuto Dohodu vypovědět.
- 6.2. Výpověď musí být písemná a prokazatelně doručena druhé straně této Dohody. Výpovědní lhůta činí jeden měsíc a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi druhé straně této Dohody.
- 6.3. Byla-li tato Dohoda písemně vypovězena kteroukoli ze stran této Dohody, musí být provedeno vypořádání vzájemných závazků z této Dohody podle Článku V této Dohody.
- 6.4. Tato Dohoda může být také ukončena písemnou dohodou obou stran této Dohody.

Článek VII

Porušení rozpočtové kázně

- 7.1. Nedodržení podmínek poskytnutí hmotné podpory uvedených v Článku II v bodu 2.1. a 2.3 této Dohody je porušením rozpočtové kázně dle ustanovení § 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 za porušení rozpočtové kázně dle ustanovení § 44a odst. 4 písm. b) zákona o rozpočtových pravidlech a to **2 % z poskytnuté hmotné podpory za každou osobu, o kterou nebyl dodržen sjednaný limit minimálně 48 osob.**
- 7.2. Nedodržení podmínek poskytnutí hmotné podpory uvedených v Článku II. v bodu 2.8., 2.9. a 2.10.1 této Dohody je porušením rozpočtové kázně dle ustanovení § 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 této Dohody bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně dle § 44a odst. 4 písm. a) zákona o rozpočtových pravidlech a to **0,5 % z poskytnuté hmotné podpory.**
- 7.3. Nevrácení hmotné podpory podle bodu 2.7., 2.10.2., 2.11. a 2.12. této Dohody je porušením rozpočtové kázně dle ustanovení § 44 odst. 1 písm. b) zákona o rozpočtových pravidlech (tj. zadržení prostředků poskytnutých ze státního rozpočtu) a bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně dle ustanovení § 44a odst. 4 písm. b) zákona o rozpočtových pravidlech.

Článek VIII

Závěrečná ustanovení

- 8.1. Práva a povinnosti touto Dohodou výslovně neupravená se řídí právními předpisy České republiky.
- 8.2. Tato Dohoda se uzavírá ve třech totožných vyhotoveních, z nichž dvě vyhotovení obdrží Úřad práce ČR a jedno vyhotovení obdrží zaměstnavatel.
- 8.3. Obsah této Dohody lze měnit pouze se souhlasem obou stran této Dohody formou písemných vzestupně číslovaných dodatků. Změnu identifikačních údajů, pro vyhotovení dodatku k této Dohodě, je zaměstnavatel povinen Úřadu práce ČR oznámit písemně, bez zbytečného odkladu. Ostatní změny týkající se této Dohody, je zaměstnavatel povinen Úřadu práce ČR písemně sdělit vždy tak, aby k uzavření případného dodatku k této Dohodě došlo před nabytím jejich účinnosti. Písemný dodatek k této Dohodě nelze sjednat ke skutečnostem, které již nastaly. Uzavřené dodatky tvoří nedílnou součást této Dohody. Dodatek k této Dohodě nelze uzavřít po datu uvedeném v bodu 2.1. Článku II této Dohody, tedy po 19. 4. 2020.

- 8.4. Pro účely této Dohody termíny „písemný“ nebo „písemně“ nezahrnují e-maily nebo jiné prostředky elektronické komunikace (s výjimkou komunikace prostřednictvím datových schránek), pokud není stanoveno jinak v této Dohodě.
- 8.5. Strany této Dohody prohlašují, že její obsah budou vykládat v souladu s ustanoveními příslušných právních předpisů uvedených v této Dohodě.
- 8.6. Fyzické osoby jednající za strany této Dohody prohlašují, že k datu podpisu této Dohody jsou oprávněny jednat za strany této Dohody.
- 8.7. Zaměstnavatel prohlašuje, že skutečnosti uvedené v této Dohodě nepovažuje za obchodní tajemství a zároveň bere na vědomí, že Dohoda bude v případě podání žádosti o poskytnutí informace poskytnuta v režimu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnavatel zároveň souhlasí se zveřejněním Dohody na integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, a to bez stanovení jakýchkoli dalších podmínek.
- 8.8. Případné spory mezi stranami této Dohody budou řešeny výhradně prostřednictvím příslušného obecného soudu.
- 8.9. Tato Dohoda nabývá platnosti dnem podpisu oběma stranami této Dohody, je uzavírána na dobu určitou, a to do doby vypořádání Dohody podle Článku V Dohody.
- 8.10. Tato Dohoda nabývá účinnosti dnem uveřejnění prostřednictvím Registru smluv.
- 8.11. Nedílnou součástí této Dohody je Příloha č. 1 „Uznatelné náklady rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investiční pobídky“ a Příloha č. 2 „Obsah a zajištění rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců na nových pracovních místech“.
- 8.12. Strany této Dohody prohlašují, že tuto Dohodu přečetly, jejímu obsahu porozuměly a na důkaz svého souhlasu ji oprávnění zástupci stran Dohody potvrzují svými vlastnoručními podpisy.

V dne

.....
Romana Zattovič
za zaměstnavatele

V dne

.....
Ing. Pavel Urban
za zaměstnavatele

V dne

.....
Mgr. Jan Karmazín, MPA
za Úřad práce ČR

**Uznatelné náklady rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců
v rámci investiční pobídky**

1. osobní náklady školitelů za hodiny, během kterých školitelé vzdělávají školené osoby;
2. provozní náklady školitelů přímo spojené s projektem vzdělávání, např. cestovní výdaje, náklady na ubytování;
3. výdaje na materiál a vybavení přímo spojené s projektem, odpisy nástrojů a vybavení v rozsahu, který připadá na jejich výlučné používání pro projekt vzdělávání, umístěné ve vzdělávacím středisku;
4. náklady na mzdu nebo náhradu mzdy rekvalifikovaných nebo školených nových zaměstnanců včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na všeobecné zdravotní pojištění za dobu, kdy se prokazatelně aktivně účastní rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců;
5. provozní náklady školených osob přímo spojené s projektem vzdělávání, např. cestovní výdaje, náklady na ubytování, správní náklady, nájemné, režijní náklady, připadající na hodiny, během nichž se školené osoby účastní vzdělávání;

Neuznatelné náklady

Podpora nesmí být poskytnuta na vzdělávání, které zaměstnavatel organizuje za účelem, aby dodržel závazné vnitrostátní normy vzdělávání.

Takovým vzděláváním je např. školení bezpečnosti práce (BOZP) a požární ochrany (PO) nebo opakované proškolení, jako např. školení řidičů referentských vozidel, školení vyhlášky 50/1978 Sb., školení profesní způsobilosti, školení řidičů vysokozdvížných vozíků, které zaměstnanec absolvuje za účelem udržení oprávnění nezbytných k výkonu svého zaměstnání.