

DOHODA

o poskytnutí příspěvku z Regionálního cíleného programu podpory zaměstnanosti „Tornádo“ č. HOA-TO-3/2021

uzavřená mezi

Úřadem práce České republiky

zastupující osoba: Ing. Radek Hořák, ředitel kontaktního pracoviště Hodonín

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: JHREST spol. s r.o.

zastupující osoba: xxx, jednatel

sídlo: Ždánice, Nádražní 418, 69632 Ždánice

IČO: 27662471

(dále jen „zaměstnavatel“) na straně druhé.

Článek I

Účel poskytnutí příspěvku

1. Tato dohoda se uzavírá v souladu s podmínkami Regionálního cíleného programu podpory zaměstnanosti „Tornádo“ (dále jen „program Tornádo“) schváleného podle § 120 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) Ministerstvem práce a sociálních věcí dne 2. července 2021 a v souladu s § 107, 118 a 119 tohoto zákona.
2. Příspěvek z programu Tornádu (dále jen „příspěvek“) se poskytuje zaměstnavateli za účelem úhrady řádně vynaložených mzdových nákladů, tj. mezd nebo platů, včetně jejich částí, případně doplatku ke mzdě nebo platu podle § 139 odst. 1 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), nebo náhrad mezd nebo platů včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které z nich zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance (dále jen „mzdové náklady“), a to za dobu převedení zaměstnance na jinou práci nebo za dobu překážek v práci v souvislosti s živelní událostí, která v noci z 24. června na 25. června 2021 zasáhla jižní Moravu a Ústecký kraj (dále jen „živelní událost“). Příspěvek se poskytuje v rozsahu a za podmínek stanovených v této dohodě.

Článek II

Podmínky poskytnutí příspěvku

Zaměstnavateli vzniká nárok na poskytnutí příspěvku v případě, že u něj nastala některá ze situací uvedená v čl. III této dohody, a to pouze při splnění následujících podmínek:

1. Zaměstnavatel nebude čerpat na stejný účel, tj. na tu část mzdových nákladů, která je kryta příspěvkem, jiné prostředky poskytované ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, Evropských strukturálních a investičních fondů, popř. z jiných programů a projektů EU, ani jiných veřejných zdrojů.

2. V období 3 let před uzavřením této dohody nenabyla právní moci rozhodnutí o uložení pokuty zaměstnavateli za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti.
3. Zaměstnavatel není v likvidaci nebo na něj nebyl prohlášen konkurz.
4. Příspěvek náleží zaměstnavateli pouze na zaměstnance:
 - 4.1. zaměstnaného podle českých právních předpisů, tj. na zaměstnance, který vykonává závislou práci v pracovním poměru podle zákoníku práce; zaměstnanec musí současně být účasten důchodového a nemocenského pojištění podle českých právních předpisů. Příspěvek tedy nenáleží na zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti;
 - 4.2. za kalendářní měsíc, za který mu nebyl na tohoto zaměstnance poskytnut Úřadem práce jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance;
 - 4.3. se kterým uzavřel pracovní smlouvu do 25. června 2021 (včetně), přičemž je možné, aby den nástupu do práce, tj. vznik pracovního poměru, nastal po tomto datu;
 - 4.4. který jakožto jednatel či člen statutárního orgánu nepodepsal pracovní smlouvu jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance; Úřad práce pro účely poskytování příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti, tj. také příspěvku z programu Tornádo, nepřihlíží k pracovní smlouvě, která by byla podepsána stejnou osobou na jedné straně jakožto zaměstnavatelem a na druhé straně jakožto zaměstnancem, a to z důvodu rozdílnosti zájmů obou stran; pro účely zaměstnanosti se taková osoba nepovažuje za zaměstnance v pracovním poměru.
5. **Zasaženou oblastí** se pro účely programu Tornádo a této dohody rozumí katastrální území obcí Hrušky, Moravská Nová Ves, Lužice, Mikulčice, Hodonín, Stebno, Blatno. V případě, že dojde ke změně programu Tornádo ve smyslu rozšíření zasažené oblasti o další katastrální území, řídí se vymezení zasaženého území aktuálně platnými podmínkami programu Tornádo, bez nutnosti uzavírat dodatek k této dohodě podle čl. IX bodu 6 této dohody.

Článek III

Situace, ve kterých náleží zaměstnavateli příspěvek (režimy)

Při splnění všech podmínek uvedených v čl. II této dohody je zaměstnavatel oprávněn čerpat příspěvek v případě, že u něho po 25. červnu 2021 (včetně) nastala některá z těchto situací:

1. Zaměstnavatel je přímo zasažen živelní událostí, tj. jeho sídlo či provozovna se nachází v zasažené oblasti a zároveň došlo ke škodám na jeho majetku či jiným ztrátám v důsledku živelní události

1.1. Režim I

Zaměstnavatel byl nucen z důvodu škod na provozovně přerušit práci. V tomto případě se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele [§ 207 písm. b) zákoníku práce]. Zaměstnavatel vyplácí zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu v souladu se zákoníkem práce ve výši nejméně 60 % jejich průměrného výdělku.

1.2. Režim II

Zaměstnanec byl zaměstnavatelem převeden na jinou práci na nezbytně dlouhou dobu podle § 41 odst. 4 zákoníku práce, a to i bez souhlasu zaměstnance, spočívající ve zmírnění bezprostředních následků živelní události. V tomto případě náleží zaměstnanci mzda nebo plat podle vykonávané práce včetně jejich částí. Zaměstnanec nemůže být tímto převedením na jinou práci mzdově znevýhodněn, neboť pokud by tato mzda nebo plat byla nižší než mzda nebo plat náležející zaměstnanci před převedením, přísluší mu doplatek do výše průměrného výdělku [§ 139 odst. 1 písm. c) zákoníku práce].

2. **Živelní událostí jsou zasaženi zaměstnanci zaměstnavatele – Režim III**

Živelní událost zasáhla zaměstnance zaměstnavatele s bydlištěm v zasažené oblasti a zaměstnanec odstraňuje bezprostřední následky živelní události a činí tak pouze ve svém zájmu a tato činnost zasahuje do jeho pracovní doby. V tomto případě se jedná o jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance podle § 199 zákoníku práce.

Zaměstnanec s bydlištěm v zasažené oblasti může poskytovat také osobní pomoc při odstraňování následků živelní události jiné právnické nebo fyzické osobě a tato činnost zasahuje do jeho pracovní doby, popř. zaměstnanec odstraňuje škody na svém majetku, ale současně jde o veřejný zájem z důvodu např. ohrožení sousední stavby zřícením nebo z hygienických důvodů. V těchto případech se jedná o překážku v práci z důvodu obecného zájmu podle § 202 zákoníku práce.

Zaměstnavatel v obou výše uvedených případech, tj. v případě překážek v práci podle § 199 a 202 zákoníku práce, není zaměstnanci povinen vyplácet náhradu mzdy nebo platu. Příspěvek v tomto případě náleží zaměstnavateli v případě, že nad rámec povinností stanovených zákoníkem práce poskytne zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu. Zaměstnanci v obou případech přísluší pracovní volno.

Bydlištěm se pro účely tohoto režimu programu Tornádo rozumí bydliště ve smyslu § 5 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

Článek IV

Výše, doba a způsob poskytování příspěvku

1. Úřad práce se v případě, že zaměstnavatel splňuje podmínky uvedené v čl. II. a v rámci režimů uvedených v čl. III. této dohody, zavazuje poskytnout zaměstnavateli příspěvek na zaměstnance uvedené ve výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – Tornádo“ (čl. IV bod 5 dohody), a to ve výši **100 % mzdových nákladů, maximálně však ve výši průměrného výdělku zaměstnance včetně povinných odvodů, resp. do výše limitu uvedeného v článku V bodu 3 této dohody**. Maximální částka příspěvku tak bude dána násobkem počtu hodin trvání překážek v práci nebo počtu hodin, kdy byl zaměstnanec převeden na jinou práci a jeho průměrným hodinovým výdělkem včetně povinných odvodů.
2. Příspěvek bude zaměstnavateli poskytován v rámci režimů uvedených v čl. III. této dohody za dobu trvání překážek v práci nebo za dobu převedení zaměstnance na jinou práci. Příspěvek náleží zaměstnavateli na náklady uvedené v bodě 1 tohoto článku dohody za období **od 25. června 2021 do 31. července 2021**. V případě, že dojde k prodloužení konce tohoto období v souladu s podmínkami programu Tornádo, řídí se konec tohoto období platnými podmínkami programu Tornádo bez nutnosti uzavření písemného dodatku k této dohodě podle čl. X bodu 6 této dohody.
3. Příspěvek bude zaměstnavateli poskytován za období uvedené v bodě 2 tohoto článku dohody a v rámci režimů dle článku III. této dohody, které u zaměstnavatele nastaly před uzavřením této dohody nebo v době její účinnosti.
4. Příspěvek bude vyplácen měsíčně, převodem na účet č. xxx. Příspěvek bude Úřadem práce poskytnut v nejkratším možném termínu po doložení výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – Tornádo“ (dále jen „výkaz“), nejpozději však do 15 kalendářních dnů ode dne bezchybného doložení tohoto výkazu ze strany zaměstnavatele. Výkaz bude zaměstnavatelem dokládán výhradně na formulářích umístěných na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí či předaných Úřadem práce. V případě vzniku důvodných pochybností o správnosti údajů uvedených zaměstnavatelem ve výkazu se smluvní strany dohodly, že Úřad práce neprodleně vyzve zaměstnavatele k podání vysvětlení nebo provedení nápravy. Příspěvek bude vyplácen až po odstranění pochybností mezi smluvními stranami.

5. Výkaz obsahuje seznam zaměstnanců, na které zaměstnavatel za příslušný kalendářní měsíc požaduje příspěvek včetně uvedení jejich identifikačních údajů, zařazení do režimů podle čl. III této dohody, počet hodin trvání překážek v práci nebo počet hodin převedení na jinou práci, výši mzdových nákladů za dobu trvání překážek v práci nebo za dobu převedení na jinou práci, maximální částku příspěvku u jednotlivých zaměstnanců danou násobkem počtu hodin trvání překážek v práci nebo hodin převedení na jinou práci a průměrným hodinovým výdělkem zaměstnance včetně povinných odvodů. V případě Režimu I a Režimu II obsahuje výkaz také částku podpory de minimis a uvedení nařízení dle článku V bodu 1 této dohody, podle něž je podpora de minimis poskytnuta.
6. Smluvní strany se dohodly, že **zaměstnavatel doloží Úřadu práce výkaz** za měsíc červen 2021 i za měsíc červenec 2021 **nejpozději do 31. srpna 2021**. Pokud k uzavření dohody dojde v průběhu měsíce srpna 2021, výkaz za měsíc červen 2021 i za měsíc červenec 2021 lze předložit nejpozději **do 30. září 2021**. V případě, že dojde k prodloužení období uznatelnosti nákladů v souladu s podmínkami programu Tornádo, budou lhůty pro předložení vyúčtování stanoveny platnými podmínkami programu Tornádo bez nutnosti uzavření písemného dodatku k této dohodě podle čl. X bodu 6 této dohody.
7. Smluvní strany se dále dohodly, že první příspěvek bude zaměstnavateli poskytnut až po prokázání bezdlužnosti podle § 118 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

Článek V

Veřejná podpora (Režim I a Režim II)

1. Příspěvek v rámci Režimu I (čl. III bod 1.1.) a Režimu II (čl. III bod 1.2.) je podporou „de minimis“ (dále jen „podpora“) a jeho poskytnutí se dále řídí příslušnými níže uvedenými nařízeními Komise (EU) o použití článků 107 a 108 Smlouvy o fungování Evropské unie na podporu de minimis:
 - 1.1. v případě zaměstnavatele (podniku) činného v odvětví zemědělské prvovýroby nařízením Komise (EU) č. 1408/2013 ze dne 18. prosince 2013 o použití článků 107 a 108 Smlouvy o fungování Evropské unie na podporu de minimis v odvětví zemědělství, Úřední věstník L 352, 24. 12. 2013, s. 9—17;

pokud zaměstnavatel vykonává činnosti spadající do působnosti tohoto nařízení a zároveň je podnikem činným v rybolovu (bod 1.2. tohoto článku dohody) či jiném odvětví, lze mu poskytnout podporu dle tohoto nařízení pouze v případě, že je oddělením činností či rozlišením nákladů zajištěno, aby výhoda z podpory, ani částečně, neplynula na činnosti vyloučené z působnosti tohoto nařízení;
 - 1.2. v případě zaměstnavatele (podniku) činného v odvětví rybolovu a akvakultury nařízením Komise (EU) č. 717/2014 ze dne 27. června 2014 o použití článků 107 a 108 Smlouvy o fungování Evropské unie na podporu de minimis v odvětví rybolovu a akvakultury; Úřední věstník L 190, 28. 6. 2014, s. 45—54;

pokud zaměstnavatel vykonává činnosti spadající do působnosti tohoto nařízení a zároveň je podnikem činným v odvětví zemědělské prvovýroby (bod 1.1. tohoto článku dohody) či jiném odvětví, lze mu poskytnout podporu dle tohoto nařízení pouze v případě, že oddělením činností či rozlišením nákladů zajistí, aby výhoda z podpory, ani částečně, neplynula na činnosti vyloučené z působnosti tohoto nařízení;
 - 1.3. v případě ostatních zaměstnavatelů (podniků) nařízením Komise (EU) č. 1407/2013 ze dne 18. prosince 2013 o použití článků 107 a 108 Smlouvy o fungování Evropské unie na podporu de minimis, Úřední věstník L 352, 18. 12. 2013, s. 1—8;

pokud zaměstnavatel vykonává činnosti spadající do působnosti tohoto nařízení a zároveň je podnikem činným v alespoň jednom z odvětví uvedených v bodech 1.1. a 1.2. tohoto článku dohody lze mu poskytnout podporu dle tohoto bodu pouze v případě, že oddělením činností či rozlišením nákladů zajistí, aby výhoda z podpory, ani částečně, neplynula na činnosti v odvětvích uvedených v bodě 1.1. a 1.2. tohoto článku dohody vyloučené z působnosti tohoto nařízení.
2. Podmínkou poskytnutí podpor podle více nařízení je prokazatelně oddělené vedení účetnictví k jednotlivým činnostem (oblastem) u daného zaměstnavatele (podniku).

3. Podpora náleží zaměstnavateli maximálně do výše dosažení limitů stanovených pro poskytování podpor „de minimis“ dle příslušných nařízení Komise uvedených v bodě 1 tohoto článku dohody.
4. **Výše podpory činí 100 000 Kč; z toho podpora poskytnutá podle:**
 - 4.1. nařízení uvedeného v bodě 1.1. tohoto článku dohody: 0 Kč
 - 4.2. nařízení uvedeného v bodě 1.2. tohoto článku dohody: 0 Kč
 - 4.3. nařízení uvedeného v bodě 1.3. tohoto článku dohody: 100 000 Kč
5. **Pokud bude součet částek za Režim I a Režim II ve výkazech doložených podle článku IV bodu 4 až 6 této dohody odlišný od částek uvedených v bodě 4 tohoto článku dohody, považuje se za poskytnutou podporu součet těchto částek, resp. bude-li součet těchto částek vyšší než limit podle bodu 3 tohoto článku dohody, tak se za poskytnutou podporu považuje částka vyplacená zaměstnavateli do výše uvedené v bodě 3 tohoto článku dohody.**
6. Příspěvek poskytovaný v **Režimu III** (článek III bod 2 dohody) **není veřejnou podporou a tento článek dohody se na něj nevztahuje.**

Informace o pravidlech poskytování veřejné podpory malého rozsahu jsou uvedeny na webových stránkách Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže: <https://www.uohs.cz/cs/verejna-podpora/podpora-de-minimis-a-registr-de-minimis.html>

Článek VI

Kontrola plnění sjednaných podmínek a archivace dokumentů

1. Příspěvek se poskytuje ze státního rozpočtu České republiky. 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 náhrad mezd. Dále je zaměstnavatel povinen v souladu se zákonem o finanční kontrole a s dalšími právními předpisy ČR 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, případně další orgány pověřené k výkonu kontroly. Kontrola dodržení pracovněprávních předpisů bude realizována, případně následně sankcionována, ze strany Státního úřadu inspekce práce.
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.
3. Zaměstnavatel se zavazuje řádně uchovávat dokumenty a účetní doklady související s poskytnutím příspěvku v souladu s platnými právními předpisy ČR, 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 vyplacený měsíční příspěvek nebo jeho část, pokud mu byl poskytnut v rozporu s touto dohodou nebo ve vyšší částce, než za příslušný měsíc zaměstnavateli náležel nebo v případě, že zaměstnavatel poruší některou z podmínek pro poskytnutí příspěvku uvedených v článku II. dohody. Příspěvek se zaměstnavatel zavazuje vrátit nejpozději do 30 pracovních dnů ode dne, kdy zaměstnavatel některou ze skutečností dle předchozí věty zjistil nebo kdy byla zaměstnavateli doručena písemná výzva k vrácení příspěvku.
2. Zaměstnavatel se zavazuje vrátit Úřadu práce příspěvek ve lhůtě uvedené v bodě 1 tohoto článku dohody, pokud nebude za příslušný měsíc naplněn účel jeho poskytnutí uvedený v článku I. bod 2 této dohody, a to následovně:

2.1. Pokud nebyla mzda nebo plat, včetně jejich složek a doplatku podle § 139 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo náhrada mzdy nebo platu za příslušný měsíc **uvedená ve výkazu** zúčtována zaměstnanci k výplatě a po zákonných srážkách **vyplacena ve lhůtě stanovené příslušným právním předpisem**, zaměstnavatel se **zavazuje vrátit příspěvek ve výši** odpovídající rozdílu mezi částkou vyplaceného příspěvku za příslušný měsíc a částkou mzdy nebo platu, včetně jejich složek a doplatku podle § 139 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo náhrady mzdy nebo platu vyplacené ve lhůtě stanovené příslušným právním předpisem, a to bez ohledu na výši pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nebo pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za příslušný měsíc odvedl ve lhůtě stanovené příslušnými právními předpisy.

2.2. Pokud byla mzda nebo plat, včetně jejich složek a doplatku podle § 139 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo náhrada mzdy nebo platu za příslušný měsíc **uvedená ve výkazu** zúčtována zaměstnanci k výplatě a po zákonných srážkách **vyplacena ve lhůtě stanovené příslušným právním předpisem**, ale součet částky této mzdy nebo platu, včetně jejich složek a doplatku podle § 139 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo náhrady mzdy nebo platu a částky pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za příslušný měsíc odvedl ve lhůtě stanovené příslušnými právními předpisy bude nižší než částka vyplaceného měsíčního příspěvku, zaměstnavatel se **zavazuje vrátit příspěvek ve výši** odpovídající rozdílu mezi částkou vyplaceného příspěvku za příslušný měsíc a částkou součtu uvedeného v této větě.

Vzhledem k rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí o prominutí penále při zaplacení pojistného do 31. prosince 2021 je za pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti odvedené ve lhůtě považováno takové pojistné, které bylo odvedeno do 31. prosince 2021.

Za odvod ve lhůtě stanovené příslušnými právními předpisy se rovněž považuje splnění této povinnosti ve smyslu dalších rozhodnutí institucí příslušných ke správě pojistného.

3. Příspěvek se vrací na účet, který zaměstnavateli sdělí Úřad práce.

Článek VIII

Porušení rozpočtové kázně

Nevrácení příspěvku nebo jeho části na vyzvu Úřadu práce podle čl. 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. b) tohoto zákona.

Článek IX

Ujednání o vypovězení dohody

1. Smluvní strany se dohodly, že Úřad práce je oprávněn dohodu vypovědět v případě, že zaměstnavatel poruší ujednání čl. II dohody nebo, pokud opakovaně neúplně nebo nepravdivě uvedl údaje ve výkazu. Povinnost k vrácení příspěvku dle čl. VII této dohody není výpovědí dohody dotčena.
2. Kterákoliv ze smluvních stran může 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. Kterákoliv ze smluvních stran může 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

5. Smluvní strany se dohodly, že Úřad práce je oprávněn neposkytnout zaměstnavateli příspěvek, který by zaměstnavateli náležel za dobu výpovědní doby.

Článek X

Další ujednání

1. Dohoda nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.
2. Dohoda nabývá účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami, protože podle zákona o registru smluv se považuje za smlouvu uzavřenou za účelem zmírnění újmy hrozící bezprostředně v souvislosti s mimořádnou událostí ohrožující život, zdraví a majetek, která nabývá účinnosti nezávisle na uveřejnění prostřednictvím Registru smluv.
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 (úmrť 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. 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. Zaměstnavatel souhlasí s využíváním údajů o něm v informačních systémech týkajících se příjemců příspěvku.
8. 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 při následných kontrolách a auditech.
9. Zaměstnavatel je povinen poskytnout písemně Úřadu práce na vyžádání jakékoliv doplňující informace související s poskytnutím příspěvku, a to ve lhůtě stanovené Úřadem práce.

Článek XI

Prodloužení lhůty pro doložení vyúčtování v rámci cíleného programu Antivirus

Tento článek dohody se vztahuje výhradně na zaměstnavatele, kteří čerpají příspěvek v rámci cíleného programu Antivirus, který byl dne 31. března 2020 schválen usnesením č. 353/2020 vládou České republiky, resp. na zaměstnavatele, kteří uzavřeli s Úřadem práce dohodu o poskytnutí příspěvku v rámci cíleného programu Antivirus.

Dle podmínek sjednaných v písemné dohodě uzavřené v rámci cíleného programu Antivirus je zaměstnavatel povinen pro vznik nároku na příspěvek doložit vyúčtování náhrad mezd do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí vykazovaného měsíčního období. Uzavřením této dohody je tato lhůta programu Antivirus pro předložení vyúčtování za měsíc květen 2021 a červen 2021 prodloužena, a to do 31. srpna 2021.

Cílem této úpravy je zohlednit obtížnou situaci zaměstnavatelů postižených živelní událostí, resp. zohlednit ztížené podmínky pro včasné podání vyúčtování.

V Hodoníně dne

.....
xxx
jednatel
za zaměstnavatele

.....
Ing. Radek Hořák
ředitel kontaktního pracoviště Hodonín
za Úřad práce ČR

Za úřad práce vyřizuje: xxx
Telefon: xxx