

Dohoda o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst v rámci investiční pobídky

č.: 235/1V/2022

(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. Viktorem Najmonem, generálním ředitelem Úřadu práce České republiky

(dále jen „Úřad práce ČR“)

a

společností **BOCHEMIE a.s.,**

se sídlem: Lidická 326, Nový Bohumín, Bohumín, PSČ 735 81

IČO: 293 96 824

zastoupenou: Ing. Miloslavem Vodičkou, předsedou představenstva

(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. 80/2019 o příslibu investiční pobídky ze dne 26. srpna 2019 (dále jen „rozhodnutí o příslibu“).

Článek I **Předmět Dohody**

- 1.1. Předmětem této Dohody je poskytnutí hmotné podpory Úřadem práce ČR zaměstnavateli na vytváření nových pracovních míst v rámci investiční pobídky (dále jen „hmotná podpora“).
- 1.2. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst je účelově určená a poskytuje se za podmínek stanovených v této Dohodě.
- 1.3. Nové pracovní místo je pracovní místo, které je vytvořené v přímé souvislosti s investiční akcí v územní oblasti Karviná, 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 Karviná a je občanem České republiky nebo státním příslušníkem jiného členského státu Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem.
- 1.4. V souladu s rozhodnutím o příslibu poskytne Úřad práce ČR zaměstnavateli hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst ve výši 200 000 Kč na jedno pracovní

místo vytvořené za podmínek stanovených v Článku II bod 2.1. a 2.2. této Dohody. Hmotná podpora bude poskytnuta pro 30 vytvořených nových pracovních míst, tj. v celkové výši 6 000 000 Kč (slovy: šestmilionů korun českých).

Článek II

Povinnosti zaměstnavatele

- 2.1. Zaměstnavatel se zavazuje, že v územní oblasti Karviná vytvoří 30 nových pracovních míst a obsadí je minimálně 30 zaměstnanci (počet nových pracovních míst dle ustanovení § 3 odst. 3 nařízení 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 to v období po 27. 5. 2019, nejdéle však do 25. 8. 2022. Zaměstnavatel uvedl, že v době podání investičního záměru zaměstnával v průměrném přepočteném počtu 222 zaměstnanců v České republice, z toho v územní oblasti Karviná zaměstnával v průměrném přepočteném počtu 222 zaměstnanců. Zaměstnavatel se zavazuje, že nejpozději ke dni 25. 8. 2022 bude průměrný přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele minimálně 252 zaměstnanců v České republice, z toho v územní oblasti Karviná minimálně 252 zaměstnanců.
 - 2.2. Zaměstnavatel se zavazuje, že vytvořená nová pracovní místa obsadí pouze fyzickými osobami, u kterých jsou splněny podmínky uvedené v Článku I bod 1.3. této Dohody a se kterými uzavře pracovní poměr nejdříve po 27. 5. 2019, avšak nejpozději do 25. 8. 2022.
 - 2.3. Zaměstnavatel se zavazuje, že finanční prostředky ve výši poskytnuté hmotné podpory, tj. ve výši 6 000 000 Kč, použije nejpozději do 25. 8. 2022 na krytí úhrady mzdových nákladů zaměstnanců uvedených v bodu 2.2. tohoto článku, tj. hrubou mzdu zaměstnanců včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnanců. V případě, že zaměstnavatel uzavře s Úřadem práce ČR Dohodu o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investiční pobídky, uplatní náklady na úhradu mzdových nákladů tohoto zaměstnance za toto období rekvalifikace nebo školení zaměstnance jenom jednou, a to v rámci nákladů hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst nebo v rámci nákladů na rekvalifikace nebo školení.
 - 2.4. Zaměstnavatel se zavazuje k doložení podkladů k prokázání skutečnosti, že finanční prostředky ve výši poskytnuté hmotné podpory, vynaložil na úhradu nákladů uvedených v bodu 2.3. tohoto článku. Zároveň se zaměstnavatel zavazuje vykazovat spotřebu hmotné podpory na příslušných účtech, v souladu s platnými právními předpisy.
 - 2.5. Pokud zaměstnavatel nespotřebuje finanční prostředky ve výši poskytnuté hmotné podpory na úhradu nákladů nebo ve výši nebo termínu uvedených v bodu 2.3. tohoto článku, je povinen vrátit příslušnou nespotřebovanou část poskytnuté hmotné podpory v souladu s touto Dohodou takto:
 - a) na účet Úřadu práce ČR číslo 37827001/0710, a to v případě, že vrátí hmotnou podporu v kalendářním roce, ve kterém byla poskytnuta,
 - b) na účet Úřadu práce ČR číslo 16010-37827001/0710, a to v případě, že vrátí hmotnou podporu v následujícím kalendářním roce po kalendářním roce, ve kterém byla poskytnuta.
- Jako variabilní symbol uvede zaměstnavatel svoje IČO.
- 2.6. 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.

- 2.7. Zaměstnavatel se zavazuje, že Úřadu práce ČR písemně oznámí údaje o případné přeměně společnosti dle 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.
- 2.8. 2.8.1. Zaměstnavatel se zavazuje Úřadu práce ČR neprodleně písemně sdělit skutečnosti, bránící v plnění závazků, vyplývajících z této Dohody.
- 2.8.2. 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 bodě 2.8.1 tohoto článku. Zaměstnavatel poskytnutou hmotnou podporu vrátí způsobem uvedeným v bodu 2.5. tohoto článku.
- 2.9. 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 2.5. tohoto článku.
- 2.10. Zaměstnavatel se zavazuje vrátit Úřadu práce ČR poskytnutou hmotnou podporu, pokud mu byla poskytnuta neprávem nebo její příslušnou část, pokud mu byla poskytnuta ve vyšší částce, než náležela nebo pokud nedoložil podklady vynaložení hmotné podpory podle bodu 2.4. tohoto článku, a to nejpozději do 25 pracovních dnů od dne, kdy tuto skutečnost zjistil nebo kdy ho Úřad práce ČR vyzval k vrácení poskytnuté hmotné podpory. Zaměstnavatel poskytnutou hmotnou podporu vrátí způsobem uvedeným v bodu 2.5. tohoto článku. Toto ustanovení Dohody se nevztahuje na případy, kdy došlo k porušení rozpočtové kázně zaměstnavatelem.
- 2.11. 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 **2110426853/2700** ve výši 6 000 000 Kč do 31. 8. 2022.

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 dle 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. Kontrola splnění povinnosti zachovat počet nových pracovních míst a obsazení těchto míst zaměstnanci se stanovou týdenní pracovní dobou, na která byla poskytnuta hmotná podpora, po dobu nejméně 5 let ode dne připsání platby hmotné podpory na účet zaměstnavatele dle ustanovení § 6a odst. 5 zákona o investičních pobídkách ve znění účinném v době podání záměru získat investiční pobídku, bude provedena podle Metodiky, která je nedílnou součástí této Dohody jako její příloha.
- 4.5. O výsledku kontroly plnění podmínek této Dohody zpracuje kontrolní orgán protokol o kontrole. Kontrolní orgán doručí zaměstnavateli stejnopis protokolu o kontrole.
- 4.6. 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 a dále že byly splněny podmínky dle ustanovení § 6a odst. 5 zákona o investičních pobídkách ve znění účinném v době podání záměru získat investiční pobídku nebo byla na základě zjištění vrácena poskytnutá hmotná podpora nebo její poměrná část dle ustanovení § 6a odst. 10 zákona o investičních pobídkách ve znění účinném v době podání záměru získat investiční pobídku.
- 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 dle 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 bodu 2.5. Článku II 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 dle 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 pod bodem 2.1., 2.2., 2.3., 2.6., 2.7., a 2.8.1. 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.
- 7.2. Nedodržení podmínek poskytnutí hmotné podpory, uvedených v Článku II pod bodem 2.1., 2.2. a 2.3. této Dohody, bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně dle ustanovení § 44a odst. 4 písm. b) zákona o rozpočtových pravidlech.
- 7.3. Nedodržení podmínek poskytnutí hmotné podpory, uvedených v Článku II pod bodem 2.6., 2.7. a 2.8.1. 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**.
- 7.4. Nevrácení hmotné podpory podle bodu 2.5., 2.8.2., 2.9. a 2.10. této Dohody je porušením rozpočtové kázně dle § 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 25. 8. 2022.
- 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 „Metodika – Příloha k Dohodě o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst v rámci investiční pobídky“ jako její příloha.
- 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.

.....
Ing. Miloslav Vodička
za zaměstnavatele

.....
Mgr. Viktor Najmon
za Úřad práce ČR