



D O H O D A

o vytvoření sdíleného pracovního místa a poskytnutí příspěvku, spolufinancovaného ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu č. HKA-SDM-2/2022

uzavřená mezi

Úřadem práce České republiky

zastupující osoba: Mgr. Martin Horák, ředitel krajské pobočky v Hradci Králové
sídlo: Dobrovského 1278/25, 170 00 Praha 7
IČO: 72496991
adresa pro doručování: Wonkova č.p. 1142/1, 500 02 Hradec Králové 2
(dále jen „Úřad práce“) na straně jedné

a

zaměstnavatelem: Peleon s.r.o.
zastupující osoba: Ing. Jana Zechovská, jednatel
sídlo: Labská louka 655/1, Třebeš, 500 11 Hradec Králové
IČO: 04658116
(dále jen „zaměstnavatel“) na straně druhé.

Článek I

Účel poskytnutí příspěvku

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 sdíleného pracovního místa a poskytnutí příspěvku na jeho vytvoření (dále jen „příspěvek“) z národního projektu č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_121/0017211 Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI), financovaného z Operačního programu Zaměstnanost, a to v rozsahu a za podmínek uvedených v této dohodě.

Článek II

Závazky zaměstnavatele a podmínky poskytnutí příspěvku

Úřad práce poskytne zaměstnavateli příspěvek za těchto podmínek:

1. Zaměstnavatel vytvoří sdílené pracovní místo (dále jen „SDM“), které splňuje podmínky § 317a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů
 - 1.1. na dobu od **1.12.2022 do 30.11.2023**; jestliže se na tuto dohodu vztahuje povinnost uveřejnění prostřednictvím Registru smluv a dohoda nenabyde účinnosti dle Článku IX bod 2. této dohody do data 1.12.2022, zaměstnavatel vytvoří SDM nejdříve ode dne nabytí účinnosti této dohody.
 - 1.2. druh práce: **prodavačka**
 - 1.3. místo výkonu práce: **Gočárova třída č.p. 1207/19, Pražské Předměstí, 500 02 Hradec Králové 2**

1.4. souhrn délky týdenní pracovní doby všech zaměstnanců na SDM v hod.: 40

2. Zaměstnavatel bude vykazovat Úřadu práce mzdové náklady výhradně na účastníka projektu, jehož umístění na SDM schválil Úřad práce (dále jen „zaměstnanec“). Pracovní smlouva se zaměstnanci musí být uzavřena **na dobu neurčitou, nebo nejméně do 30.11.2023**. Kratší pracovní doba zaměstnance (dále jen „úvazek“) musí být sjednána v rozsahu minimálně 25 % a maximálně 75 % souhrnné délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na SDM, uvedené v bodu 1.4. tohoto článku.
3. V případě, že
 - 3.1. pracovní poměr zaměstnance skončí přede dnem **30.4.2023**, zaměstnavatel písemně oznámí Úřadu práce den a způsob skončení tohoto pracovního poměru, a to nejpozději ke dni doložení výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – SDM“ za měsíc, ve kterém byl pracovní poměr zaměstnance skončen; zaměstnavatel může požádat Úřad práce o schválení umístění jiného účastníka projektu na uvolněnou pozici na SDM,
 - 3.2. dojde ke změně Dohody se zaměstnancem s bližšími podmínkami pro rozvržení pracovní doby na SDM, uzavřené dle § 317a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „dohody o SDM“), zaměstnavatel doloží Úřadu práce kopii dokumentu o změně, a to nejpozději ke dni doložení výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – SDM“ za měsíc, ve kterém ke změně dohody SDM došlo,
 - 3.3. dojde ke změně pracovní smlouvy zaměstnance na SDM, zaměstnavatel doloží Úřadu práce kopii dodatku k pracovní smlouvě, a to nejpozději ke dni doložení výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – SDM“ za měsíc, ve kterém ke změně pracovní smlouvy došlo.
4. Na stejný účel, tj. na tu část mzdových nákladů, která bude ve výši poskytnutého příspěvku Úřadem práce, nebude zaměstnavatel čerpat krytí z peněžních prostředků poskytovaných ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, Evropských strukturálních a investičních fondů, popř. z jiných zdrojů programů a projektů EU, ani jiných veřejných zdrojů.
5. Zaměstnavatel bude Úřadu práce dokladat vynaložené prostředky na mzdu nebo plat ve výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – SDM“ za jednotlivé měsíce nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí vykazovaného měsíčního období. Případně-li poslední den kalendářního měsíce na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem pro doložení nejbližší příští pracovní den. V případě, že výkaz „Vyúčtování mzdových nákladů – SDM“ nebude ve stanovené lhůtě doložen, příspěvek za příslušný měsíc nebude Úřadem práce poskytnut.
6. V případě, že zaměstnavatel nedodrží ujednání sjednaná pod body 1. a 2. tohoto článku, příspěvek nebude poskytnut.

Článek III

Výše a termín poskytnutí příspěvku

1. Úřad práce se zavazuje poskytnout zaměstnavateli měsíčně příspěvek na SDM ve výši vynaložených prostředků na mzdové náklady zaměstnance/zaměstnanců, splňujících podmínky uvedené v Článku II pod bodem 1 a 2 této dohody, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance, maximálně však ve výši **16.200 Kč**, z toho 82,38 % je hrazeno z prostředků ESF a 17,62 % ze státního rozpočtu ČR.
 - 1.1. Maximální měsíční výše příspěvku bude poměrně krácena v poměru, v jakém bude sjednán úvazek zaměstnance/v součtu všech zaměstnanců na SDM k celkové týdenní pracovní době na SDM, uvedené v Článku II pod bodem 1.4.
 - 1.2. Součet poskytnutých měsíčních příspěvků nepřekročí částku **81 000 Kč**.
2. Příspěvek bude poskytován za dobu **od 1.12.2022 do 30.4.2023**. Jestliže se na tuto dohodu vztahuje povinnost uveřejnění prostřednictvím Registru smluv a dohoda nenabyde účinnosti dle Článku IX bod

2. této dohody do 1.12.2022, příspěvek bude poskytován ode dne sjednaného dle Článku II bodu 1.1. této dohody.

3. Příspěvek bude vyplácen měsíčně převodem na účet č. . Příspěvek je splatný do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy zaměstnavatel doloží Úřadu práce výkaz „Vyúčtování mzdových nákladů – SDM“ na formuláři, který je přílohou č. 1 této dohody. Smluvní strany se dohodly, že první příspěvek bude zaměstnavateli na zaměstnance vyplacen až po doložení pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo její kopie a dohody o SDM nebo její kopie.
4. Jestliže nastoupí první zaměstnanec na SDM v průběhu kalendářního měsíce, resp. poslední zaměstnanec skončí pracovní poměr v průběhu kalendářního měsíce, a zároveň tento den nebude první, resp. poslední pracovní den v tomto měsíci, bude maximální sjednaný měsíční příspěvek Úřadem práce poměrně pokrácen podle celkového počtu kalendářních dnů v daném měsíci a počtu kalendářních dnů v daném měsíci, kdy SDM nebylo obsazeno. Případně-li svátek, za který náleží náhrada mzdy/platu, na první, resp. poslední obvyklý pracovní den v měsíci, a tento den nebude sjednán jako den nástupu prvního zaměstnance na SDM do práce nebo nebude dnem skončení pracovního poměru posledního zaměstnance na SDM, příspěvek bude krácen podle věty první tohoto bodu.
5. V případě vzniku pochybností o správnosti údajů uvedených zaměstnavatelem ve výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – SDM“ se smluvní strany dohodly, že Úřad práce neprodleně vyzve zaměstnavatele k podání vysvětlení nebo provedení nápravy. Příspěvek bude vyplacen až po vyjasnění pochybností mezi smluvními stranami, nejpozději však do data ukončení realizace projektu, ze kterého mají být výdaje proplaceny.

Článek IV

Kontrola plnění sjednaných podmínek

1. Příspěvek se poskytuje 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 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 V

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 VI

Vrácení příspěvku

1. Zaměstnavatel se zavazuje vrátit Úřadu práce vyplacený měsíční příspěvek nebo jeho část, pokud mu byl poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než za příslušný měsíc náležel, a to nejpozději do 30 pracovních dnů ode dne, kdy tuto skutečnost zjistil nebo kdy byla zaměstnavateli na základě kontrolního zjištění z kontroly provedené Úřadem práce doručena písemná výzva k vrácení příspěvku. Toto ustanovení dohody se nevztahuje na případy, kdy došlo k porušení rozpočtové kázně v důsledku nedodržení ujednání uvedeného v Článku II bod 4. této dohody.
2. Zaměstnavatel se zavazuje vrátit vyplacený měsíční příspěvek Úřadu práce, pokud hrubá mzda uvedená ve výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – SDM“ (dále jen „výkaz“) nebude zúčtována zaměstnanci k výplatě za tento příslušný měsíc a po zákonných srážkách vyplacena před poskytnutím příspěvku Úřadem práce za příslušný měsíc na účet zaměstnavatele nebo částka pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nebo pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe a za zaměstnance odvádí z vyměřovacího základu zaměstnance, uvedená v tomto výkazu, nebude odvedena před poskytnutím příspěvku Úřadem práce za příslušný měsíc na účet zaměstnavatele. Vrácení příspěvku bude provedeno ve lhůtě uvedené v bodě 1. tohoto článku dohody.
3. Zaměstnavatel se dále zavazuje vrátit Úřadu práce poskytnutý příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3. zákona o zaměstnanosti. Vrácení příspěvku bude zaměstnavatelem provedeno ve lhůtě 30 pracovních dnů ode dne, kdy tuto skutečnost zjistil nebo kdy zaměstnavateli byla doručena písemná výzva Úřadu práce k vrácení příspěvku.
4. Příspěvek se vrací na účet, který zaměstnavateli sdělí Úřad práce.

Článek VII

Porušení rozpočtové kázně

1. Nedodržení ujednání v Článku II pod bodem 4. 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. b) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.
2. Nevrácení příspěvku nebo jeho části na výzvu Úřadu práce podle Článku VI 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 VIII

Ujednání o vypovězení dohody

1. Úřad práce si vyhrazuje právo dohodu vypovědět v případě, že zaměstnavatel nedodrží podmínky sjednané v Článku II pod bodem 1., 2. a 4. této dohody nebo pokud opakovaně neúplně nebo nepravdivě uvedl údaje ve výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – SDM“.
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 lhůta 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. Úřad práce si vyhrazuje právo neposkytnout příspěvek dle Článku III této dohody, který by zaměstnavateli náležel za dobu výpovědní lhůty.

Článek IX

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. 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. Odvedením pojistného se rozumí okamžik zaplacení pojistného v hotovosti, okamžik přijetí platby k úhradě poštovním poukazem poskytovatelem poštovních služeb nebo v případě úhrady prostřednictvím účtu u bankovního ústavu okamžik odepsání částky pojistného z účtu zaměstnavatele.
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.

V Hradci Králové dne 29. 11. 2022

.....
Ing. Jana Zechovská
jednatel

za zaměstnavatele

.....
Mgr. Martin Horák
ředitel krajské pobočky v Hradci Králové

za Úřad práce ČR

Za Úřad práce vyřizuje:
Telefon:

Příloha č. 1: Formulář: „Vyúčtování mzdových nákladů – SDM“