



## DOHODA

### o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a poskytnutí příspěvku, spolufinancovaného z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu ČR č. SPB-PB-GT-1/2016

uzavřena mezi

#### Úřadem práce České republiky

zastupující osoba: Mgr. Renata Malichová, ředitelka Krajské pobočky v Příbrami Úřadu práce ČR  
sídlo: Dobrovského 1278/25, 170 00 Praha 7  
IČO: 72496991  
adresa pro doručování: Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Příbrami  
náměstí T. G. Masaryka 145, Příbram I, 261 01 Příbram 1

(dále jen „Úřad práce“) na straně jedné

a

**zaměstnavatelem:** Getra-Elzat s.r.o.  
zastupující osoba: Tomáš Henkl  
sídlo (místo podnikání): Bezděkovská 760, 262 42 Rožmitál pod Třemšínem  
IČO: 251 01 668

(dále jen „zaměstnavatel“) na straně druhé.

#### Článek I

##### Účel poskytnutí příspěvku

Tato dohoda se uzavírá podle § 106, § 113 a § 119 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), a podle ustanovení § 26 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů za účelem vyhrazení společensky účelného pracovního místa a poskytnutí příspěvku na jeho vyhrazení (dále jen „příspěvek“) z regionálního projektu č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15\_010/0000025 – „Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji II“, financovaného z Operačního programu Zaměstnanost, realizovaného v souladu s § 120 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, a to v rozsahu a za podmínek uvedených v této dohodě.

#### Článek II

##### Podmínky poskytnutí příspěvku

Úřad práce poskytne zaměstnavateli příspěvek za těchto podmínek:

1. Zaměstnavatel vyhradí pracovní místo pro výkon zapracování/zaškolení:

Druh práce (pracovní pozice): montážní dělník  
Místo výkonu práce (zapracování/zaškolení): Rožmitál pod Třemšínem, Bezděkovská 760

2. Zaměstnavatel přijme na vyhrazené pracovní místo pro výkon zapracování/zaškolení do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání (dále jen „zaměstnanec“):

Příjmení a jméno: XXXXXXXXXXXXX  
Datum narození: XXXXXXXXXXXXX  
Bydliště: XXXXXXXXXXXXX

Pracovní poměr bude sjednán na dobu určitou od 8.9.2016 do 30.4.2017 s týdenní pracovní dobou 40 hod.

3. Po dobu pracovního poměru bude zaměstnavatel zajišťovat zapracování/zaškolení v souladu s „Plánem realizace zapracování/zaškolení“, který je přílohou č. 1 a nedílnou součástí této dohody.
4. Zaměstnavatel je dále povinen provádět písemné průběžné a závěrečné hodnocení zapracování/zaškolení na standardizovaných formulářích, které jsou přílohami č. 2 a 3 této dohody. Minimální frekvence průběžného hodnocení je jednou za měsíc. Tato hodnocení předkládá Úřadu práce vždy dle harmonogramu uvedeného v „Plánu realizace zapracování/zaškolení s příslušným výkazem „Vyúčtování mzdových nákladů – SÚPM vyhrazené a udržené pracovní místo“, který je na standardizovaném formuláři přílohou č. 5 této dohody. Na závěr absolvovaného zapracování/zaškolení předá zaměstnavatel Úřadu práce „Závěrečné hodnocení zapracování/zaškolení“.
5. V případě, že pracovní poměr zaměstnance skončí přede dnem 30.4.2017, zaměstnavatel písemně oznámí Úřadu práce den a způsob skončení tohoto pracovního poměru do 8 kalendářních dnů, nejpozději ke dni doložení výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – SÚPM vyhrazené“ a udržené pracovní místo“ za měsíc, ve kterém byl pracovní poměr zaměstnance skončen.
6. 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 programů a projektů EU, ani jiných veřejných zdrojů.
7. Zaměstnavatel je povinen zajistit zapracování/zaškolení zaměstnance přijatého na SÚPM vyhrazené výhradně zaměstnancem (tzv. školitelem) na udrženém pracovním místě, který je v pracovním poměru u zaměstnavatele nejméně 2 roky, a to v rozsahu 15 hodin týdně po dobu prvních tří měsíců a 5 hodin týdně po dobu čtvrtého až sedmého měsíce. Průběh zapracování/zaškolení je školitel povinen vykazovat v „Pracovním výkazu školitele“, jehož formulář je přílohou č. 4 této dohody. Pouze ve výjimečném případě (např. nepřítomnost školitele z důvodu nemoci, dovolené) pověřil zaměstnavatel dočasně mentorováním jiného zaměstnance, který má pro zajištění zapracování/zaškolení odborné kompetence a kvalifikační předpoklady a pracuje u zaměstnavatele v pracovním poměru nejméně 2 roky. Tuto dočasnou změnu je povinen zaměstnavatel písemně oznámit Úřadu práce, nejpozději ke dni doložení „Pracovního výkazu školitele“, který předkládá zaměstnavatel současně s „Vyúčtováním mzdových nákladů – SÚPM vyhrazené a udržené pracovní místo“.

### **Článek III**

#### **Výše a termín poskytnutí příspěvku**

1. Úřad práce se zavazuje poskytnout zaměstnavateli příspěvek ve výši vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, 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 15 000 Kč měsíčně, z toho 85 % je hrazeno z prostředků ESF a 15 % je hrazeno ze státního rozpočtu ČR. Součet poskytnutých měsíčních příspěvků nepřekročí částku 116 500 Kč.
2. Příspěvek bude poskytován na dobu od 8.9.2016 do 30.4.2017. Skončí-li pracovní poměr zaměstnance v průběhu této doby, příspěvek bude poskytován do dne skončení jeho pracovního poměru. Podmínkou poskytnutí příspěvku je trvání obou pracovních poměrů zaměstnanců, a to zaměstnance přijatého na společensky účelné pracovní místo vyhrazené po dobu poskytování příspěvku a dále udržené pracovního poměru zaměstnance (XXXXXXXXXXXXX, číslo dohody SPB-PB-GT-1/2016-1), udržené v pracovním poměru po dobu poskytování příspěvku a dalších 6 měsíců od skončení poskytování příspěvku.
3. Jestliže nastoupí zaměstnanec do pracovního poměru v průběhu kalendářního měsíce, respektive 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 pracovní místo nebylo obsazeno.

4. V případě, že pracovní poměr s nově přijatým zaměstnancem skončí v průběhu poskytování příspěvku, může zaměstnavatel do 30 dnů od ukončení tohoto pracovního poměru uzavřít s Úřadem práce jinou Dohodu o vyhrazení společensky účelného pracovního místa, aniž by došlo ke skončení Dohody o poskytnutí příspěvku na udržení zaměstnance. V takovém případě bude stávající Dohoda o poskytnutí příspěvku na udržení zaměstnance upravena dodatkem; Úřad práce však zaměstnavateli povolí pouze jednu takovou změnu v době trvání účinnosti Dohody o poskytnutí příspěvku na udržení zaměstnance.
5. Příspěvek bude vyplácen měsíčně převodem na účet č. XXXXXXXXXXXXXXX. Příspěvek je splatný do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy zaměstnavatel doloží Úřadu práce řádně vyplněný výkaz „Vyúčtování mzdových nákladů – SÚPM vyhrazené a udržené pracovní místo“ na formuláři, který je přílohou č. 5 této dohody. Smluvní strany se dohodly, že první příspěvek bude zaměstnavateli vyplacen až po doložení pracovní smlouvy, uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nebo její kopie.
6. Smluvní strany se dále dohodly, že zaměstnavatel bude Úřadu práce dokládat vynaložené prostředky na mzdu ve výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – SÚPM vyhrazené a udržené pracovní místo“ za jednotlivé měsíce nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí vykazovaného měsíčního období. Současně bude dokládat „Pracovní výkaz školitele“ a „Průběžné hodnocení zapracování/zaškolení“. 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 – SÚPM vyhrazené a udržené pracovní místo“, „Pracovní výkaz školitele“ a „Průběžné hodnocení zapracování/zaškolení“, příp. závěrečné hodnocení, nebudou ve stanovené lhůtě doloženy, příspěvek za příslušný měsíc nebude Úřadem práce poskytnut.
7. V případě vzniku pochybností o správnosti údajů uvedených zaměstnavatelem ve výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – SÚPM vyhrazené a udržené pracovní místo“, v „Pracovním výkazu školitele“, případně v průběžném nebo závěrečném hodnocení, 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 z Evropského sociálního fondu a 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 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 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 poskytnut 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 převzal výzvu Úřadu práce k vrácení příspěvku. Toto ustanovení dohody se nevztahuje na případy, kdy došlo k porušení rozpočtové kázně v důsledku nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku uvedených v článku II bod 1., 2., 3., 5. a 6. této dohody.
2. Zaměstnavatel se zavazuje vrátit vyplacený měsíční příspěvek Úřadu práce, pokud hrubá mzda uvedená ve výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – SÚPM vyhrazené a udržené pracovní místo“ (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, částka pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nebo pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvádí z vyměřovacího základu zaměstnance, uvedená v tomto výkazu, nebude před poskytnutím příspěvku Úřadem práce za příslušný měsíc odvedena. 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 převzal výzvu Úřadu práce k vrácení příspěvku.
4. **Příspěvek se vrací na účet, který zaměstnavateli sdělí Úřad práce.**

## **Článek VII Porušení rozpočtové kázně**

1. Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle článku II bod 1., 2., 3., 5. a 6. 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.
2. Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku uvedených v článku II pod bodem 1., 2., 3., a 6. této dohody 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.
3. Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku uvedených v článku II pod bodem 5. této dohody bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle § 44a odst. 4 písm. a) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů, a to **5 % z celkové částky, v níž byla porušena rozpočtová kázeň.**
4. 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 pro poskytování příspěvku uvedené v článku II pod bodem 1., 2., 3. a 6. této dohody nebo pokud neúplně nebo nepravdivě uvedl údaje ve výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – SÚPM vyhrazené“ nebo v průběžném či závěrečném hodnocení odborné praxe.
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 jejími znalostmi 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. 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.
2. 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.
3. Zaměstnavatel je povinen spolupracovat s Úřadem práce na zajištění informování zaměstnanců o zapojení Evropského sociálního fondu do poskytování příspěvku dle této dohody.
4. Zaměstnavatel souhlasí s využíváním údajů o něm v informačních systémech týkajících se příjemců příspěvku pro účely administrace prostředků z rozpočtu EU.
5. 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 EU při následných kontrolách a auditech.
6. Zaměstnavatel je povinen poskytnout písemně Úřadu práce jakékoliv doplňující informace související s poskytnutím příspěvku, a to ve lhůtě stanovené Úřadem práce.
7. Zaměstnavatel je při čerpání příspěvku povinen dodržovat plnění politik EU.
8. V případě zániku některé ze smluvních stran (úmrtí zaměstnavatele – fyzické osoby) přecházejí práva a povinnosti vyplývající z této dohody na její právní nástupce.
9. Dohoda je sepsána ve třech vyhotoveních, z nichž dvě vyhotovení obdrží Úřad práce a jedno vyhotovení zaměstnavatel.
10. Smluvní strany prohlašují, že dohoda byla uzavřena po vzájemném projednání a že byly seznámeny s veškerými právy a povinnostmi, které pro ně z této dohody vyplývají.
11. Dohoda nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.

V Příbrami dne 7.9.2016

.....  
Tomáš Henkl  
jednatel společnosti

.....  
Mgr. Renata Malichová  
ředitelka Krajské pobočky v Příbrami  
Úřadu práce České republiky

Za Úřad práce – krajskou pobočku v Příbrami vyřizuje: Marie Pleslová  
Telefon: 950 156 626

- Příloha č. 1: Plán realizace zapracování/zaškolení**
- Příloha č. 2: Formulář „Průběžné hodnocení zapracování/zaškolení“**
- Příloha č. 3: Formulář „Závěrečné hodnocení zapracování/zaškolení“**
- Příloha č. 4: Formulář „Pracovní výkaz školitele“**
- Příloha č. 5: Formulář „Vyúčtování mzdových nákladů – SÚPM vyhrazené a udržené pracovní místo“**