

1312/24

RÁMCOVÁ DOHODA O PROHLÁŠENÍ 'DODAVATELE K DODÁVKÁM NÁHRADNÍHO PLNĚNÍ V ROCE 2024

dle podle § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

mezi

FRUIT PLUS s.r.o.

se sídlem Dubská 3346, 415 01 Teplice

IČO 03512339

DIC CZ03512339

Bankovní spojení:

Číslo účtu:

Zastoupená:

Zapsaná v obchodním rejstříku u Krajského soudu v Ústí nad Labem, oddíl C, vložka 34781

(dále jen „**dodavatel**“)

a

Krajská zdravotní, a.s.

se sídlem Sociální péče 3316/12A, 401 13 Ústí nad Labem.

IČO 25488627

DIC CZ25488627

Bankovní spojení:

Číslo účtu:

Zastoupena:

Zapsaná v obchodním rejstříku u Krajského soudu v Ústí nad Labem, oddíl B, vložka 1550

(dále jen „**odběratel**“)

Dodavatel a odběratel se též označují jako smluvní strany.

1) Dodavatel prohlašuje, že má v souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením pro účely výpočtu možnosti poskytování náhradního plnění dle § 81 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Dodavatel je oprávněn poskytovat třetím osobám plnění povinného podílu, tzv. náhradní plnění v souladu s platnými právními předpisy, zejména zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

2) Odběratel si u dodavatele rezervuje odběry v rámci poskytování plnění dle § 81 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, v předpokládaném objemu **2.000.000,- Kč bez DPH**. Odběratel má možnost vyčerpat celý rezervovaný objem za kalendářní rok 2024. Tento předpokládaný objem není pro odběratele závazný. Pokud bude zřejmé, že rezervovaný objem nebude možné v roce 2024 odebrat, odběratel informuje o této skutečnosti dodavatele nejpozději do 30. 9. daného kalendářního roku.

3) Dodavatel se podpisem dohody zavazuje poskytnout rezervovaný objem v roce 2024 pro účely náhradního plnění v souladu s předchozím odst. 2) této dohody.

4) Smluvní strany se zavazují, že informace získané při obchodních plněních neposkytnou třetím osobám a budou chápat tyto informace jako obchodní tajemství, nebrání-li však tomuto ujednání povinnosti vyplývající z právních předpisů. V případě porušení takového závazku je poškozená strana oprávněna od této dohody okamžitě odstoupit.

5) V případě, že hodnota předmětu dohody přesahuje 50 000 Kč bez daně z přidané hodnoty, a na dohodu se nevztahuje některá z dalších výjimek uvedených v § 3 odst. 2 zákona č. 340/2015 Sb., o zvláštních podmínkách účinnosti některých smluv, uveřejňování těchto smluv a o registru smluv (zákon o registru smluv), ve znění pozdějších předpisů, musí být tato dohoda uveřejněna v registru smluv do 3 měsíců od podpisu. Nebude-li uveřejněna, bude od počátku zrušena. Smluvní strany shodně prohlašují, že žádné ustanovení této dohody (včetně všech jejích příloh) nepředstavuje obchodní tajemství žádné smluvní strany podle § 504 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů, a ani důvěrné informace, a souhlasí s uveřejněním této dohody v plném rozsahu. Smluvní strany se dohodly, že v souladu s ustanovením § 5 odst. 2 zákona o registru smluv zašle správci registru smluv elektronický obraz této dohody a metadata vyžadovaná zákonem o registru smluv Krajská zdravotní, a. s., ve lhůtě 14 dní od uzavření dohody.

6) Od této dohody může kterákoliv strana odstoupit vedle případu uvedeného v odst. 4) této dohody rovněž v případě, že druhá strana porušuje povinnosti pro ni vyplývající z této dohody. Odstoupením není dotčeno právo poškozené strany domáhat se náhrady škody.

7) Tato dohoda je uzavírána na dobu určitou do 31. 12. 2024. Dohoda se vyhotovuje ve dvou stejnopisech, z nichž každá smluvní strana obdrží jeden. Změny této dohody lze provádět pouze formou písemných číslovaných dodatků podepsaných oběma smluvními stranami.

8) Tato dohoda nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran. Smluvní strany se dohodly, že touto dohodou se řídí práva a povinnosti smluvních stran vzniklé od 1. 5. 2024.

Nedílnou součástí této rámcové dohody je následující příloha:

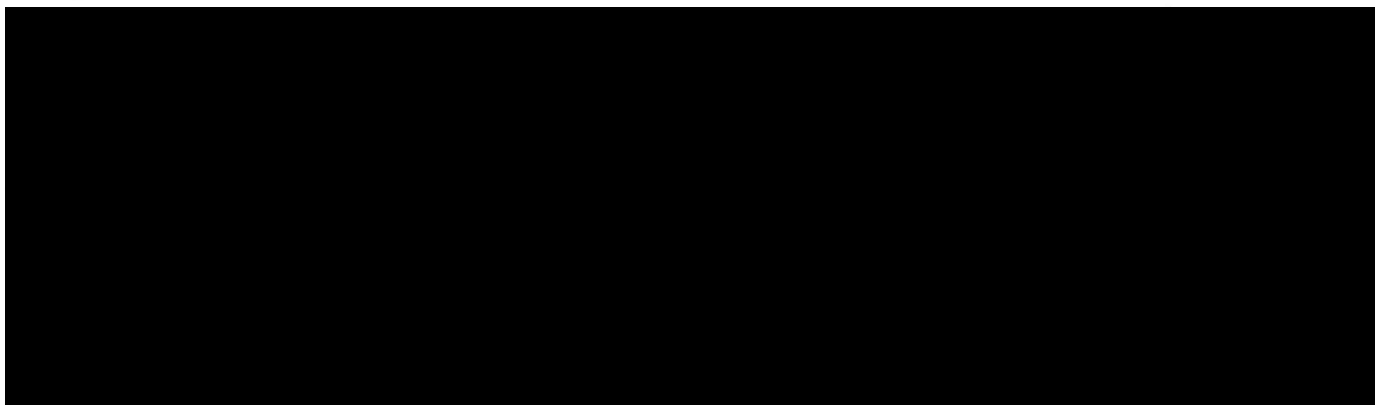
1) Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

Dodavatel:

Odběratel:

V Teplicích dne 11.4. 2024

V Ústí nad Labem dne 20-05-2024





Úřad práce ČR

DOHODA

o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce
č. TPA-UZ-4/2023

uzavřená mezi

Úřadem práce České republiky

zastupující osoba:

sídlo: Dobrovského 1278/25, 170 00 Praha 7

IČO: 72496991

adresa pro doručování:

(dále jen „Úřad práce“) na straně jedné

a

zaměstnavatelem: FRUIT PLUS s.r.o.

zastupující osoba:

sídlo: Dubská č.p. 3346, 415 01 Teplice 1

IČO: 03512339

(dále jen „zaměstnavatel“) na straně druhé.

Článek I

Účel dohody

Tato dohoda se uzavírá podle ustanovení § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), za účelem uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále také „dohoda o uznání“), a to v rozsahu a za podmínek uvedených v této dohodě.

Článek II

Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

1. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel splnil následující podmínky definované ustanovením § 78 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti:
 - 1.1. zaměstnával ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců,
 - 1.2. nebyl ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti,
 - 1.3. nebyl ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání v likvidaci nebo v posledních Sletech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že majetek zaměstnavatele by nepostačoval k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů by byl majetek zaměstnavatele zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu,
 - 1.4. vyplácel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,

- 1.5.** zaměstnával v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm,
- 1.6.** neuzavírá v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy,
- 1.7.** nebyla mu v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce nebo mu bylo Ministerstvem práce a sociálních věcí splnění této podmínky prominuto,

UZNÁVÁ SE ZA ZAMĚSTNAVATELE NA CHRÁNĚNÉM TRHU PRÁCE.

- 2.** Dohoda o uznání se uzavírá na dobu neurčitou.

Článek III

Závazky zaměstnavatele

- 1.** Zaměstnavatel se zavazuje po dobu účinnosti dohody o uznání plnit podmínky uvedené v Článku II bod 1. této dohody tak, jak to vyplývá z informací uvedených v žádosti o uzavření této dohody ze dne 17.4.2023.
- 2.** Zaměstnavatel se zavazuje předkládat Úřadu práce roční zprávu o své činnosti za uplynulý kalendářní rok, a to vždy do 15. 7. následujícího kalendářního roku. Zaměstnavatel předloží roční zprávu poprvé za kalendářní rok, ve kterém nabyla účinnosti dohoda o uznání. Zaměstnavatel je povinen předkládat roční zprávu na formuláři, který je k dispozici na webu www.mpsv.cz. Roční zpráva obsahuje:
 - a) informace o plnění podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele v průměrných čtvrtletních přepočtených počtech v členění podle § 67 zákona o zaměstnanosti, jejich počet včetně doložení skutečnosti, že zaměstnanci jsou osobami se zdravotním postižením, pokud došlo ke změně oproti skutečnostem doloženým v žádosti o uzavření dohody o uznání,
 - b) informace o předmětu podnikání zaměstnavatele a o tržbách v členění podle jednotlivých činností v rámci rozsahu předmětu podnikání nebo o předmětu činnosti zaměstnavatele a o jeho hospodaření včetně počtu osob se zdravotním postižením, které se podle předmětu podnikání nebo předmětu činnosti na tržbách podílejí,
 - c) popis pracovních činností, na kterých se osoby se zdravotním postižením v kalendářním roce podílely,
 - d) počet osob se zdravotním postižením pracujících převážně u zákazníka, v provozních prostorách zaměstnavatele nebo mimo tyto prostory,
 - e) počet osob se zdravotním postižením pracujících ve svém bydlišti,
 - f) informace o plnění podmínek stanovených v Článku II, bod 1. této dohody a závazků uvedených v Článku III této dohody.
- 3.** Zaměstnavatel je povinen oznámit Úřadu práce, že nesplnil některý ze závazků sjednaných v této dohodě nebo přestal splňovat některou z podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro uzavření dohody o uznání, a to nejpozději do 10 pracovních dnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dozvěděl.

Článek IV

Kontrola plnění sjednaných podmínek a archivace dokumentů

- 1.** Úřad práce provádí kontrolu plnění podmínek pro uzavření této dohody v souvislosti s kontrolou oprávněnosti čerpání příspěvku podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti. Kontrola je prováděna podle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, věznění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o finanční kontrole“). 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.

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 související s uznáním zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce v souladu s příslušnými právními předpisy ČR, a to nejméně po dobu 10 let od doby splnění všech závazků plynoucích pro zaměstnavatele z této dohody, přičemž doba 10 let se počítá od 1. ledna roku následujícího po roce, v němž došlo ke splnění posledního závazku plynoucího z této dohody.

Článek V

Ujednání o vypovězení dohody

1. Úřad práce může dohodu o uznání vypovědět v případě, že zaměstnavatel v průběhu účinnosti této dohody přestane splňovat podmínku uvedenou v Článku II, pod bodem 1. 7. této dohody, pokud výše uložené pokuty přesáhla 50 000 Kč, nebo nepředložil roční zprávu o své činnosti podle Článku III, bod 2. této dohody, a to ani na základě písemné výzvy Úřadu práce.
2. Úřad práce dohodu o uznání vypoví v případě, že zaměstnavatel v průběhu účinnosti této dohody přestane splňovat podmínku uvedenou v Článku II, body 1. 2., 1. 3. a 1. 6. této dohody a také v případě, že zaměstnavatel uvede v roční zprávě o své činnosti předkládané podle Článku III, bod 2. této dohody opakovaně nepravdivé údaje.
3. Úřad práce dohodu o uznání dále vypoví v případě, že zaměstnavatel v průběhu účinnosti této dohody nesplňuje dvě po sobě jdoucí kalendářní čtvrtletí podmínku uvedenou v Článku II, pod body 1. 1., 1. 4. a 1. 5. této dohody.
4. 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.
5. Smluvní strany mohou dále dohodu vypovědět, jestliže se podstatně změny poměry, které byly rozhodující pro stanovení obsahu dohody, a plnění této dohody nelze na smluvní straně z tohoto důvodu spravedlivě požadovat.
6. Výpovědní doba činí 2 měsíce a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli.

Článek VI

Další ujednání

1. Dohoda nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami. Dohoda nabývá účinnosti dnem 21.5.2023.
2. 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.
3. Dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží Úřad práce a jedno zaměstnavatel.
4. V případě zániku některé ze smluvních stran (úmrtí zaměstnavatele-fyzické osoby) přecházejí práva a povinnosti vyplývající z této dohody na její právní nástupce.
5. 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 uzavření případného dodatku došlo před nabytím jejich účinnosti, pokud není v dohodě ujednáno jinak.

6. Zaměstnavatel je povinen poskytnout písemně Úřadu práce na jeho písemné vyžádání jakékoliv doplňující informace související s účinností této dohody, a to ve lhůtě stanovené Úřadem práce.

V Teplicích dne 19.5.2023

