



### DODATEK č. 3

**k dohodě o vytvoření integračního pracovního místa a poskytnutí příspěvku,  
spolufinancovaného ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu č.**

**MOA-IN- 3002/2024  
uzavřené dne 28. 3. 2024**

uzavřená mezi

Úřadem práce České republiky

zastupující osoba: Mgr. Veronika Kubalová, ředitelka Kontaktního pracoviště ÚP ČR Most

sídlo: Dobrovského 1278/25, 170 00 Praha 7

IČ: 72496991

adresa pro doručování: tř. Budovatelů č.p. 1989, 434 01 Most 1

(dále jen úřad práce) na straně jedné

a

zaměstnavatelem: DŮM ROMSKÉ KULTURY o.p.s.

zastupující osoba: Monika Vajcová, ředitelka

sídlo: Zlatnická č.p. 184/2, 434 01 Most 1

IČ: 25441892

(dále jen zaměstnavatel) na straně druhé.

### Článek I

#### Účel dodatku

Účelem tohoto dodatku je úprava výše uvedené dohody uzavřené mezi úřadem práce a zaměstnavatelem.

### Článek II

#### Předmět dodatku

**Dosavadní text článku II bodu 1. a 3. dohody se nahrazuje textem:**

1. Zaměstnavatel vytvoří níže uvedená integrační pracovní místa (dále jen "IPM")

1.1 na dobu od 2. 4. 2024 do 31. 12. 2025.

| Název profese                                       | Počet IPM | Týdenní pracovní<br>doba<br>v hod. (úvazek) |
|-----------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------|
| Pomocný/á pracovník/ce při volnočasových aktivitách | 1         | 20                                          |
| Celkem                                              | 1         |                                             |

3. Pracovní poměr se zaměstnancem musí být uzavřen na dobu určitou

3.1. nejdéle do 31. 12. 2025, přičemž:

3.2. doba trvání pracovního poměru musí být sjednána tak, že pracovní poměr neskončí dříve než 6 měsíců ode dne obsazení IPM zaměstnancem;

3.3. IPM může být zaměstnancem obsazeno po dobu maximálně 12 měsíců, přičemž tuto dobu lze po dohodě s Úřadem práce prodloužit maximálně o dalších 12 měsíců, nejdéle však do data uvedeného v bodě 1.1.

Dnem obsazení IPM zaměstnancem je den nástupu do práce na IPM, tj. den vzniku pracovního poměru nebo den, kdy je zahájen výkon práce IPM.

**Dosavadní text článku IIIa bodu 1., 2., 3., 4. a 5. se nahrazuje textem:**

1. Nedílnou součástí IPM je účast zaměstnance na integračních aktivitách. Cílem integračních aktivit je poskytnutí integrační podpory zaměstnanci v rozsahu nezbytném k uspokojení jeho specifických potřeb, tj. znevýhodnění, která mu brání v trvalé integraci na trhu práce.

2. Integrační aktivitou je jakákoliv aktivita, která je zanesena ve schváleném individuálním plánu osobního rozvoje (dále jen „IPOR“) a která je zároveň:

2.1. integrační podporou směřující k uspokojení jeho specifických potřeb, které mají negativní dopad na jeho životní a sociální situaci projevující se v jeho ztíženém postavení na trhu práce a žití v mimořádně obtížných poměrech nebo

3. Celkový počet hodin integračních aktivit za dobu obsazení IPM zaměstnancem musí odpovídat alespoň 16násobku počtu měsíců obsazení IPM tímto zaměstnancem, přičemž

3.1. při sestavení IPOR bude vycházeno z předpokladu, že zaměstnanec bude obsazovat IPM po celou dobu zřízení IPM ode dne jeho nástupu do zaměstnání na tomto IPM;

3.2. do počtu měsíců se započítávají všechny kalendářní měsíce obsazení IPM bez ohledu na skutečnost, zda zaměstnanec obsazuje IPM po celou dobu kalendářního měsíce nebo jen po jeho část.

4. Rozvržení integračních aktivit uvedené v IPOR je závazné, přičemž integrační aktivity budou rozvrženy tak, aby byly splněny následující podmínky:

4.1. První kalendářní měsíc, v němž je IPM obsazeno zaměstnancem, není stanoven minimální rozsah integračních aktivit.

4.2. Druhý až čtvrtý kalendářní měsíc, v němž je IPM zaměstnancem obsazeno, činí minimální měsíční rozsah integračních aktivit 16 hodin.

4.3. Pátý měsíc a další měsíce, v nichž je IPM zaměstnancem obsazeno, činí minimální rozsah integračních aktivit 8 hodin.

5. Účast zaměstnance na integračních aktivitách je pro účely IPM považována za důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance podle § 199 zákoníku práce, přičemž se zaměstnavatel zavazuje poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši 100 % jeho průměrného výdělku.

**Dosavadní text článku IIIb bodu 1., 2., 3., 4., 6., 14. a 15. se nahrazuje textem:**

1. IPOR specifikuje parametry konkrétních integračních aktivit pro zaměstnance a je sestaven pro každého zaměstnance individuálně.

**Sestavení IPOR**

2. Odpovědný za sestavení a plnění IPOR je zaměstnavatel, přičemž je ale oprávněn na vlastní odpovědnost využít služeb třetích stran, jestliže s takovým postupem souhlasí Úřad práce a zaměstnanec, pro nějž je IPOR sestaven.

3. Integrační aktivity do IPOR navrhuje klíčový pracovník integrační podpory společně se zaměstnancem, pro nějž je IPOR sestavován, zaměstnavatelem, popřípadě dalšími experty či organizacemi (sociální pracovník, poskytovatelé sociálních služeb, obec apod.).
4. Klíčovým pracovníkem integrační podpory je pro účely IPM fyzická osoba, která:
  - 4.1. poskytuje, zajišťuje nebo koordinuje v rámci své pracovní činnosti pro zaměstnavatele nebo z pověření zaměstnavatele integrační aktivity a související poradenství pro osobu se specifickými potřebami, přičemž jí může být:
    - 4.1.1. pracovník zaměstnavatele, jehož pracovní zařazení u zaměstnavatele nebo charakter jím vykonávané práce odpovídá uvedeným činnostem nebo
    - 4.1.2. jiná fyzická osoba k tomu zaměstnavatelem pověřená (dále jen „pověřená osoba“), jestliže s tímto pověřením souhlasí Úřad práce a zaměstnanec, pro nějž je IPOR sestavován.
  - 4.2. Klíčový pracovník integrační podpory je zaměstnavatelem určen každému zaměstnanci (osobě se specifickými potřebami obsazující IPM), přičemž jeden klíčový pracovník integrační podpory může být určen více zaměstnancům.

#### Obsah IPOR

6. IPOR obsahuje minimálně:

- 6.4. identifikaci a kontaktní údaje klíčového pracovníka integrační podpory dle bodu 4 tohoto článku,
- 6.5. cíl integračního procesu a

#### Schválení IPOR

14. Úřad práce při schvalování IPOR posuzuje zejména:

- 14.1. způsob zajištění integračních aktivit, včetně posouzení, zda poskytovatel integračních aktivit splňuje požadavky na kvalitu poskytovatele integračních aktivit,
  - 14.2. harmonogram a rozložení integračních aktivit, zejména s ohledem na článek IIIa body 3 a 4 této dohody,
  - 14.3. přiměřenost integračních aktivit vzhledem ke specifickým potřebám zaměstnance, jestliže se jedná o potřeby mající vliv na pracovní uplatnění
15. Úřad práce si vyhrazuje právo vyžádat si k posouzení IPOR, zejména přiměřenosti a způsobu zajištění integračních aktivit, stanovisko třetích stran, přičemž bude respektovat zásady ochrany osobních údajů a důvěrnosti a jestliže k tomuto zaměstnanec, resp. osoba se specifickými potřebami obsazující IPM, poskytne souhlas.

#### **Dosavadní text článku IV bodu 2. dohody se nahrazuje textem:**

2. Maximální výše součtu všech poskytnutých příspěvků nesmí přesáhnout částku 703 500 Kč

#### **Dosavadní text článku IVa bodu 2. a 5. se nahrazuje textem:**

2. Zaměstnavatel se zavazuje, že:

- 2.1. Na stejný účel, tj. na tu část mzdových nákladů, která bude ve výši Úřadem práce poskytnutého mzdového příspěvku, nebude 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.
- 2.2. Na mzdové náklady za zaměstnance nebude čerpat jiný příspěvek poskytovaný Úřadem práce, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených peněžních prostředků na mzdy nebo

platy na zaměstnance, 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 tohoto zaměstnance.

5. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout mzdový příspěvek za zaměstnance, který nesplní v daném kalendářním měsíci podmínku minimální účasti na integračních aktivitách dle článku IIIa bodu 4, jestliže k nesplnění této podmínky došlo:
  - 5.1. Z vážných důvodů odpovídajících ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti nebo
  - 5.2. Z jiných vážných důvodů hodných zvláštního zřetele, jestliže je Úřad práce uzná za opodstatněné přičemž
  - 5.3. tyto důvody (bod 5.1 a 5.2) je zaměstnavatel povinen Úřadu práce řádně doložit nejpozději s doručením Vyúčtování – IPM za příslušný kalendářní měsíc,tím však není dotčena povinnost splnit podmínku minimální účasti zaměstnance na integračních aktivitách podle článku IIIa bodu 3.

**V článku IVa za bod 5. se vkládá bod 6.**

6. V případě, že nebude splněn závazek zaměstnavatele na celkový minimální rozsah integračních aktivit uvedeném v článku IIIa bodě 3 bude **vyžadováno poměrné vrácení mzdového příspěvku.**

**Dosavadní text článku IVb bodu 1., 3., 5., 6. a 7. se nahrazuje textem:**

1. Úřad práce zaměstnavateli, který splní podmínky stanovené touto dohodou, poskytne měsíčně integrační příspěvek, a to za každého zaměstnance na IPM, který se v daném kalendářním měsíci účastnil integračních aktivit dle Článku IIIa, které jsou pro něho uvedeny v IPOR dle Článku IIIb; v případě účasti v nižším rozsahu hodin, než je stanoveno pro zaměstnance v IPOR, nebude za daný kalendářní měsíc integrační příspěvek na takového zaměstnance poskytnut.
3. Integrační komponentu vyplatí Úřad práce zaměstnavateli ve výši 4 700 Kč
  - 3.1. za každý měsíc, v němž se zaměstnanec účastní integračních aktivit dle bodu 1 s výjimkou
  - 3.2. prvního měsíce obsazení IPM zaměstnancem, za nějž se integrační komponenta vyplatí pouze v případě, že rozsah integračních aktivit činil v tomto prvním měsíci alespoň 16 hodin.
5. Úřad práce může zaměstnavateli integrační komponentu integračního příspěvku poskytnout i za kalendářní měsíc, v němž se zaměstnanec neúčastnil integračních aktivit v minimálním rozsahu dle IPOR resp. v minimálním rozsahu dle článku IIIa bod 4, jestliže se zaměstnanec integračních aktivit neúčastnil:
  - 5.1. Z vážných důvodů odpovídajících ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti nebo
  - 5.2. Z jiných vážných důvodů hodných zvláštního zřetele, jestliže je Úřad práce uzná za opodstatněné přičemž
  - 5.3. tyto důvody (bod 5.1 a 5.2) je zaměstnavatel povinen Úřadu práce řádně doložit nejpozději s doručením Vyúčtování – IPM za příslušný kalendářní měsíc,
6. V případě uvedeném v bodě 5 je zaměstnavatel povinen zajistí náhradu za neuskutečněné integrační aktivity v následujícím měsíci, a to nad rámec rozsahu integračních aktivit stanovených pro tento následující měsíc v IPOR.
7. Úřad práce je oprávněn ve zvlášť závažných případech hodných zvláštního zřetele povolit zaměstnavateli realizaci neuskutečněných integračních aktivit uvedených v bodě 5 i v jiném měsíci než měsíci následujícím, případně povolit jejich realizaci ve více následujících měsících, jestliže:
  - 7.1. Zvlášť závažné případy hodné zvláštního zřetele spočívají zejména v dlouhodobé pracovní neschopnosti pro zvlášť závažné nemoci nebo z důvodu dlouhodobé hospitalizace osoby se specifickými potřebami v zařízeních lékařské péče (zejména nemocnice nebo léčebny).

7.2. Zaměstnavatel o toto rozložení realizace neuskutečněných integračních aktivit požádá v souladu s bodem 5.3.

7.3. Nebude porušen závazek zaměstnavatele na dosažení celkového počtu hodin integračních aktivit dle článku IIIa bodu 3.

**Dosavadní text článku VII bodu 4. se nahrazuje textem:**

4. Zaměstnavatel se zavazuje vrátit poměrnou část vyplacených příspěvků (mzdového i integračního), jestliže za dobu obsazení IPM zaměstnancem nebude dodržen minimální rozsah integračních aktivit podle článku IIIa bodu 3. Výše vratky se rovná podílu vyplaceného příspěvku a přepočteného počtu měsíců nesplněného závazku, přičemž přepočteným počtem měsíců závazku je každá započtená šestnáctina celkového závazku, tj. každých započatých 16 hodin nedodrženého závazku se rovná průměrné měsíční výši již vyplacených příspěvků.

**V článku VII za bod 4. se vkládá bod 5.**

5. Úřad práce je oprávněn zaměstnavateli prominout vrácení poměrné části integrační komponenty integračního příspěvku podle bodu 4, jestliže:

5.1. k nesplnění závazku došlo z důvodu zvlášť závažných případů hodných zvláštního zřetele uvedených v článku IVb bodu 7.1;

5.2. zaměstnavatel vytváří více IPM a Úřad práce nebude mít pochybnosti, že ostatním zaměstnancům byly zajištěny integrační aktivity v požadovaném rozsahu.

**V článku X za bod 12. se vkládá bod 13.**

13. Vzory výkazů a formulářů uvedených v této dohodě předává zaměstnavateli Úřad práce a zaměstnavatel je povinen je využívat. Jedná se zejména o výkaz „Vyúčtování – IPM“, „Výkaz integračních aktivit“, formulář IPOR.

Ostatní ustanovení dohody zůstávají beze změn.

Dodatek je sepsán ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží úřad práce a jedno zaměstnavatel.

Dodatek nabývá platnosti a účinnosti dnem jeho podpisu oběma smluvními stranami.

Dodatek k dohodě, na nějž se vztahuje povinnost uveřejnění prostřednictvím Registru smluv, nabývá účinnosti dnem uveřejnění. Dodatek k dohodě, na nějž se nevztahuje povinnost uveřejnění prostřednictvím Registru smluv, nabývá účinnosti dnem jeho podpisu oběma smluvními stranami nebo dnem, který smluvní strany v dodatku sjednají.

V Mostě dne 28. 3. 2025

.....  
Monika Vajcová  
ředitelka

za zaměstnavatele

.....  
Mgr. Veronika Kubalová  
ředitelka Kontaktního pracoviště ÚP ČR Most

za Úřad práce ČR

Za úřad práce vyřizuje: xxx  
Telefon: xxx

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

Příloha č. 2: Po schválení Úřadem práce dle článku IIIb bodu 11 IPOR každého zaměstnance na IPM