

DOHODA

o poskytnutí příspěvku z cíleného programu podpory zaměstnanosti „Povodeň 2024 - režim Sanace“ č. OPA-P24-1/2025

uzavřená mezi

Úřadem práce České republiky

zastupující osoba: Mgr. Petra Ballová, MBA, ředitelka Kontaktního pracoviště ÚP ČR Opava
sídlo: Dobrovského 1278/25, 170 00 Praha 7
IČO: 72496991
adresa pro doručování: Bochenkova č.p. 2712/4, Předměstí, 746 01 Opava 1
(dále jen „Úřad práce“) na straně jedné

a

zaměstnavatelem: FEMONT OPAVA s.r.o.
zastupující osoba: XXXXX, jednatel
sídlo: Vávrovická č.p. 274/90, Opava, 747 73 Vávrovice
IČO: 47154918
(dále jen „zaměstnavatel“) na straně druhé.

Článek I

Účel poskytnutí příspěvku

1. Tato dohoda se uzavírá v souladu s podmínkami cíleného programu podpory zaměstnanosti „Povodeň 2024“ schváleného vládou dne 2. října 2024 podle § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), upraveného Ministerstvem práce a sociálních věcí dne 3. dubna 2025 v rámci zmocnění původního programu a na vědomí vládou vzatého dne 23. 4. 2025 (dále jen „program Povodeň 2024 – režim Sanace“)
2. Účelem dohody je poskytování příspěvku v rozsahu a za podmínek sjednaných v této dohodě (dále jen „příspěvek“). Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli za účelem částečné úhrady řádně vynaložených mzdových nákladů (čl. II bod 8.), a to za dobu překážek v práci či převedení zaměstnanců na jinou práci v přímém či nepřímém důsledku povodňové situace nastalé v období od 13. září 2024 (dále jen „živelní událost“). Konkrétně je příspěvek určen pro zaměstnavatele, u kterých nastala nebo nastane některá z těchto situací:
 - 2.1. Zaměstnavatel je přímo zasažen živelní událostí, tj. jeho sídlo či provozovna se nachází v zasažené oblasti (čl. II bod 9.). Zaměstnavatel byl nucen z důvodu škod na majetku ve svém sídle či provozovně přerušit práci. V tomto případě se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele [§ 207 písm. b) zákoníku práce] a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, zaměstnavatel mu vyplácí náhradu mzdy v souladu se zákoníkem práce ve výši nejméně 60 % jejich průměrného výdělku.
 - 2.2. Provozovna zaměstnavatele se nachází v zasažené oblasti (čl. II bod 9) a zaměstnavatel byl z důvodu výpadku dodávek energie, surovin nebo jiných provozních příčin nucen přerušit práci v provozovně. V tomto případě se jedná o prostoj [§ 207 písm. a) zákoníku práce], a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, zaměstnavatel mu vyplácí náhradu mzdy v souladu se zákoníkem práce ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.
 - 2.3. Provozovna zaměstnavatele se nachází v zasažené oblasti (čl. II bod 9) a zaměstnavatel byl nucen z důvodu jiné překážky v práci, než jaká je uvedena v § 207 zákoníku práce, přerušit práci v

provozovně. V tomto případě se jedná o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele [**§ 208 zákoníku práce**] a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, zaměstnavatel mu vyplácí náhradu mzdy v souladu se zákoníkem práce ve výši průměrného výdělku.

- 2.4. Zaměstnavatel je přímo zasažen živelní událostí, tj. **jeho sídlo či provozovna se nachází v zasažené oblasti** (čl. II bod 9.). Zaměstnavatel byl nucen z důvodu nutnosti likvidace škod na majetku ve svém sídle či provozovně **převést zaměstnance na jinou práci v souladu s ustanovením § 41 odst. 4** nebo z důvodu prostoje v souladu s ustanovením **§ 41 odst. 5 zákoníku práce**. Zaměstnavatel vyplácí zaměstnancům mzdu podle vykonávané práce. Zaměstnavatel tímto postupem nemůže zaměstnance znevýhodnit na mzdě, resp. pokud by mzda zaměstnance byla nižší než mzda, která zaměstnanci náležela před převedením, zaměstnavatel musí zaměstnanci vyplatit podle § 139 odst. 1 písm. c) nebo d) zákoníku práce doplatek do výše průměrného výdělku.

(dále jen „příslušná situace“)

Článek II

Podmínky poskytnutí příspěvku

1. Zaměstnavatel **nebude čerpat na stejný účel**, tj. na tu část mzdových nákladů, která je kryta příspěvkem, jiné prostředky poskytované 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.
2. Příspěvek **náleží** zaměstnavateli pouze na zaměstnance zaměstnané podle českých právních předpisů, tj. **na zaměstnance v pracovním poměru**, kterým je zaměstnavatel povinen podle příslušných ustanovení zákoníku práce vyplatit mzdu nebo náhradu mzdy, a to bez ohledu na státní příslušnost zaměstnance.
3. Příspěvek **nenáleží** zaměstnavateli na zaměstnance, **který jakožto jednatel či člen statutárního orgánu zaměstnavatele podepsal pracovní smlouvu nebo dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance**; Úřad práce pro účely poskytování příspěvků z programu Povodeň 2024 – režim Sanace nepřihlíží k pracovní smlouvě, která by byla podepsána stejnou osobou na jedné straně jakožto zaměstnavatelem a na druhé straně jakožto zaměstnancem.
4. Příspěvek **nenáleží** zaměstnavateli uvedenému v § 109 odst. 3 zákoníku práce (**platová sféra**).
5. Příspěvek **nenáleží** zaměstnavateli na zaměstnance, u kterých zaměstnavatel uplatňuje **konto pracovní doby** podle § 86 a § 87 zákoníku práce.
6. **Příspěvek nenáleží** zaměstnavateli na zaměstnance za dobu dočasného přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce.
7. **Příspěvek nenáleží** zaměstnavateli, který je **agenturou práce** za dobu dočasného přidělení zaměstnance k uživateli podle § 307a a násl. zákoníku práce.
8. Řádně vynaloženými mzdovými náklady pro účely poskytování příspěvku se rozumí:
 - a) mzda nebo náhrada mzdy vyplacená v souladu s § 141 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), tj. nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku;
 - b) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti odvedené za zaměstnavatele a za zaměstnance v souladu s § 9 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o sociálním pojištění“), tj. nejpozději do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za který je pojistné odváděno,
 - c) pojistné na veřejné zdravotní pojištění odvedené za zaměstnavatele a za zaměstnance v souladu s § 5 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zdravotním pojištění“), tj. nejpozději do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za který je pojistné odváděno.

9. Příspěvek **náleží** zaměstnavatelům, jejichž provozovna / sídlo (čl. I. bod 2.1. a 2.4.) nebo provozovna (čl. I bod 2.2. a 2.3.) se nachází v **zasažené oblasti**. Zasaženou oblastí se pro účely programu Povodeň 2024 – režim Sanace a této dohody rozumí **správní obvod obcí, v němž byl vyhlášen stav nebezpečí** v souvislosti s živelní událostí, tj. **Krnov, Bruntál, Bohumín, Opava, Ostrava, Jeseník, Šumperk, Frýdlant**.
10. Příspěvek se poskytuje zaměstnavatelům za období od **1. listopadu 2024 do 31. března 2025**.
11. Zaměstnavatel **prokázal doklady doložené k žádosti o poskytnutí příspěvku příčinnou souvislost mezi vznikem příslušné překážky v práci nebo převedením na jinou práci a živelní událostí**.
12. Příspěvek je veřejnou podporou podle příslušných právních předpisů EU a ČR a je poskytován v režimu podpory malého rozsahu – **de minimis podle nařízení Komise (EU) č. 2023/2831, nebo č. 2023/2832, nebo č. 1408/2013 nebo č. 717/2014**.

Informace o pravidlech poskytování veřejné podpory malého rozsahu jsou uvedeny na webových stránkách Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže: <https://www.uohs.cz/cs/verejna-podpora/podpora-de-minimis-a-registr-de-minimis.html>

Článek III

Výše, doba a způsob poskytování příspěvku

1. V případě, že u zaměstnavatele nastane některá ze situací uvedených v článku I. bod 2. této dohody a v případě splnění podmínek uvedených v článku II. této dohody se Úřad práce zavazuje poskytnout zaměstnavateli příspěvek na zaměstnance uvedené ve výkazech „**Vyúčtování mzdových nákladů – Povodeň 2024 (režim Sanace)**“ předložených k žádosti o poskytnutí příspěvku (dále jen „výkaz“), a to ve výši **50 % řádně vynaložených mzdových nákladů, maximálně však ve výši 18 400 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance**. V případě vzniku pochybností o správnosti údajů uvedených zaměstnavatelem ve výkazu se smluvní strany dohodly, že Úřad práce neprodleně písemně vyzve zaměstnavatele k podání vysvětlení nebo provedení nápravy; příspěvek bude vyplacen až po odstranění pochybností.
2. Příspěvek je veřejnou podporou podle příslušných právních předpisů EU a ČR a je poskytován v režimu podpory malého rozsahu – **de minimis**. Podpora de minimis je omezena na limit v rozhodném období:
- **750 000 eur** pro podnik poskytující **služby obecného hospodářského zájmu** dle nařízení Komise (EU) č. 2023/2832,
 - **20 000 eur** pro podnik a 61 865 750 eur národní strop v odvětví **zemědělství** dle nařízení Komise (EU) č. 1408/2013,
 - **40 000 eur** pro podnik a 1 208 000 eur národní strop v odvětví **rybolovu a akvakultury** dle nařízení Komise (EU) č. 717/2014,
 - **300 000 eur** pro podnik v **ostatních odvětvích** dle nařízení Komise (EU) č. 2023/2831.

V případě nařízení č. 2023/2831 a č. 2023/2832 je rozhodné období příjemce definováno jako **tříleté období**, které je posuzováno průběžně (tj. při poskytnutí podpory se sledují podpory de minimis, které jeden podnik obdržel v období tří let předcházejících dni poskytnutí podpory). V případě nařízení č. 1408/2013 a č. 717/2014 je rozhodné období příjemce definováno jako tři po sobě jdoucí účetní období, tj. je vztaženo ke třem po sobě následujícím účetním obdobím stanovených příjemcem podpory dle zákona o účetnictví (vždy se jedná o současné období a dvě předcházející).

[dále jen „limit de minimis“]

Pokud by výše příspěvku poskytnutá podle bodu 1. tohoto článku dohody měla převýšit limit de minimis, příspěvek bude Úřadem práce poskytnut **maximálně do výše limitu de minimis**.

3. Příspěvek bude zaměstnavateli poskytován na zaměstnance za dobu jejich převedení na jinou práci v období uvedeném v článku II. bod 10. této dohody nebo trvání příslušných překážek v práci vzniklých v období uvedeném v článku II. bod 10. této dohody. V případě, že dojde k prodloužení konce tohoto období v souladu s podmínkami programu Povodeň 2024 – režim Sanace, řídí se konec tohoto období platnými podmínkami programu Povodeň 2024 – režim Sanace bez nutnosti uzavření písemného dodatku k této dohodě podle čl. IX bodu 6 této dohody.
4. **Příspěvek bude vyplacen jednorázově za celé uznatelné období** uvedené v článku II. bod 10. této dohody, a to převodem na účet č. XXXXXX s tím, že **Úřad práce si vyhrazuje právo nevyplatit příspěvek za kalendářní měsíce uznatelného období v případě nedostatku finančních prostředků, které byly již v roce 2024 alokovány na realizaci programu.** V případě nedostatku finančních prostředků se bude postupovat následujícím způsobem:
- *Nároky na příspěvek plynoucí z této dohody pro jednotlivé zaměstnavatele budou zjišťovány postupně od prvního kalendářního měsíce uznatelného období (tj. nejprve za měsíc listopad 2024, dále za měsíc prosinec 2024, leden 2025 atd.). V případě, že alokované finanční prostředky nebudou postačovat k výplatě příspěvků všem zaměstnavatelům za kalendářní měsíc, nebude za takovýto měsíc poskytnut příspěvek žádnému zaměstnavateli.*
- Příspěvek bude Úřadem práce poskytnut **nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne nabytí platnosti této dohody**, tj. jejího podpisu oběma smluvními stranami.
5. Zaměstnavatel dokládá **výkaz za každý zasažený objekt (provozovnu / sídlo) samostatně.** Výkaz obsahuje adresu zasaženého objektu, uvedení příslušné situace, která se zasaženého objektu týká, seznam zaměstnanců, na které zaměstnavatel za příslušný kalendářní měsíc požaduje příspěvek včetně uvedení jejich identifikačních údajů, trvání převedení na jinou práci nebo příslušných překážek v práci, výši mzdových nákladů za dobu trvání převedení na jinou práci nebo příslušných překážek v práci.

Článek IV

Kontrola plnění sjednaných podmínek

1. Příspěvek se poskytuje 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 náhrad mezd 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 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.

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 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 v rozporu s účelem nebo podmínkami této dohody nebo v rozporu s programem Povodeň 2024 – režim Sanace nebo ve vyšší částce, než za příslušný měsíc zaměstnavateli náležel, a to nejpozději do 30 pracovních dnů ode dne, kdy zaměstnavatel 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 1. této dohody.
2. Zaměstnavatel se zavazuje vrátit Úřadu práce příspěvek nebo jeho část ve lhůtě uvedené v bodě 1. tohoto článku dohody, pokud:
 - 2.1. **Mzda nebo náhrada** mzdy za příslušný měsíc **uvedená ve výkazu nebyla** zúčtována zaměstnanci k výplatě a po zákonných srážkách částečně nebo v plné výši **vyplacena ve lhůtě stanovené v § 141 odst. 1 zákoníku práce**. V takovém případě se zaměstnavatel zavazuje vrátit příspěvek ve výši odpovídající rozdílu mezi částkou vyplaceného příspěvku za příslušný měsíc a částkou mzdy nebo náhrady mzdy vyplacené ve lhůtě stanovené v § 141 odst. 1 zákoníku práce, a to bez ohledu na výši řádně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nebo pojistného na veřejné zdravotní pojištění.
 - 2.2. **Mzda nebo náhrada mzdy** za příslušný měsíc **uvedená ve výkazu** byla zúčtována zaměstnanci k výplatě a po zákonných srážkách vyplacena ve lhůtě stanovené v § 141 odst. 1 zákoníku práce, ale **součet částky této mzdy nebo náhrady mzdy, částky pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti odvedeného ve lhůtě stanovené v § 9 odst. 1 zákona o sociálním pojištění a částky pojistného na veřejné zdravotní pojištění odvedeného ve lhůtě stanovené v § 5 odst. 1 zákona o zdravotním pojištění bude nižší než částka vyplaceného příspěvku za příslušný měsíc**. V takovém případě se zaměstnavatel zavazuje vrátit příspěvek ve výši odpovídající rozdílu mezi částkou vyplaceného příspěvku za příslušný měsíc a částkou součtu uvedeného v předchozí větě.
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, za zastřené zprostředkování zaměstnání nebo umožnění výkonu zastřeného zprostředkování**. 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. Zaměstnavatel se dále zavazuje vrátit Úřadu práce poskytnutý příspěvek nebo jeho část, pokud bude zjištěno, že **poskytnutím příspěvku došlo k překročení limitu de minimis**. Zaměstnavatel je v tomto případě povinen vrátit příspěvek nebo jeho část do 30 pracovních dnů ode dne, kdy byla zaměstnavateli doručena Úřadem práce písemná výzva k vrácení příspěvku.
5. Příspěvek se vrací na účet, který zaměstnavateli sdělí Úřad práce.

Článek VII

Porušení rozpočtové kázně

1. Nedodržení ujednání v Článku II pod bodem 1. 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. c) 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 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. c) tohoto zákona.

Článek VIII

Ujednání o vypovězení dohody

1. Úřad práce si vyhrazuje právo dohodu vypovědět v případě, že nenastala situace podle článku I. pod bodem 2. nebo zaměstnavatel nedodrží podmínky sjednané v článku II. pod bodem 1. a 9. této dohody nebo pokud opakovaně neúplně nebo nepravdivě uvedl údaje ve výkazu.
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.
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 náhrady mzdy nebo náhrady odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr rozumí okamžik, kdy dojde k zaplacení této náhrady zaměstnanci v hotovosti, okamžik odepsání částky této náhrady z účtu zaměstnavatele, je-li odesílána na účet zaměstnance, nebo okamžik přijetí platby k úhradě poštovním poukazem poskytovatelem poštovních služeb. Odvedení pojistného je upraveno v § 19 odst. 2 zákona o sociálním pojištění a v § 17 odst. 2 zákona o zdravotním pojištění a v případě bezhotovostní platby se jím rozumí den připsání pojistného na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení nebo den připsání pojistného na účet příslušné zdravotní pojišťovny, v případě platby v hotovosti okamžik zaplacení pojistného přímo zaměstnanci příslušné zdravotní pojišťovny.

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 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. Příloha č. 1 tvoří nedílnou součást této dohody.

Článek X

Změny cíleného programu Povodeň 2024 – režim Sanace

Smluvní strany berou na vědomí, že podmínky poskytování příspěvku sjednané v této dohodě mohou být v rámci programu Povodeň 2024 – režim Sanace změněny. V případě, že změny podmínek vyplývající z programu Povodeň 2024 – režim Sanace jsou **ve prospěch zaměstnavatele**, postupuje se podle aktuálních podmínek programu Povodeň 2024 – režim Sanace, bez povinnosti smluvních stran uzavřít písemný dodatek k této dohodě.

V Opavě dne **26.05.2025**

.....
XXXXX
jednatel

za zaměstnavatele

.....
Mgr. Petra Ballová, MBA
ředitelka Kontaktního pracoviště ÚP ČR Opava

za Úřad práce ČR

Za Úřad práce vyřizuje: XXXXXX
Telefon: XXXXXX

Poučení k vrácení příspěvku podle Článku VI. bod 2. dohody

- 1) Podle Článku II. bod 8. dohody je příspěvek určen na řádně vynaložené mzdové náklady. Tím se rozumí:
- výplata **mzdy nebo náhrady mzdy** v souladu s ustanovením § 141 odst. 1 zákoníku práce, tj. nejpozději **do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu** nebo některou její složku,
 - odvedení **pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti** za zaměstnavatele a za zaměstnance v souladu s ustanovením § 9 odst. 1 zákona o sociálním pojištění, tj. nejpozději **do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího** po kalendářním měsíci, za který je pojistné odváděno,
 - odvedení **pojistného na veřejné zdravotní pojištění** za zaměstnavatele a za zaměstnance v souladu s ustanovením § 5 odst. 1 zákona o zdravotním pojištění, tj. nejpozději **do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího** po kalendářním měsíci, za který je pojistné odváděno.
- 2) Pokud nebudou mzdové náklady včetně povinných odvodů na zaměstnance vynaloženy ve výše uvedených termínech, jedná se o důvod k vrácení příspěvku nebo jeho části podle článku VI. bod 2. dohody.
- 3) V takovém případě se postupuje následovně.

3.1. Nejprve je posouzeno, zda byla řádně vyplacena náhrada mzdy:

- Řádným vyplacením mzdy nebo náhrady mzdy je její vyplacení do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Pokud jde např. o mzdu za měsíc září, pro účely této dohody musí být mzda zaměstnanci vyplacena do konce měsíce října.
- **Pokud zaměstnavatel mzdu nebo náhradu mzdy nebo část mzdy nebo náhrady mzdy za příslušný měsíc uvedenou ve výkazu nevyplatil zaměstnanci v tomto termínu, vrací zaměstnavatel Úřadu práce částku odpovídající rozdílu mezi vyplaceným příspěvkem za příslušný měsíc a částkou řádně vyplacené mzdy nebo náhrady mzdy, tj. mzdy nebo náhrady mzdy vyplacené ve výše uvedeném termínu.**

Vratka = částka příspěvku poskytnutá za kalendářní měsíc na zaměstnance – částka náhrady mzdy nebo náhrady mzdy vyplacená zaměstnanci ve výše uvedeném termínu.

- Pokud nebyla náhrada mzdy / náhrada odměny vyplacena řádně, vratka je dána výpočtem v předchozí odstavci a již se nepřihlíží k tomu, zda a v jaké výši bylo odvedeno pojistné.

3.2. Odvod pojistného se pro účely dohody posuzuje až v případě, že byla řádně vyplacena mzda nebo náhrada mzdy:

- Řádným odvedením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění je odvedení do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za který je pojistné odváděno. Pokud jde např. o pojistné za měsíc září, pro účely této dohody musí být odvedeno do 20. října.
- **Pokud zaměstnavatel pojistné za příslušný měsíc uvedené ve výkazu neodvedl ve výše uvedeném termínu, vrací zaměstnavatel Úřadu práce částku odpovídající rozdílu mezi vyplaceným příspěvkem za příslušný měsíc a částkou součtu vyplacené náhrady mzdy/náhrady odměny a řádně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a řádně odvedeného pojistného na veřejné zdravotní pojištění.**
- Pokud zaměstnavatel čerpá příspěvek jen na některé ze svých zaměstnanců, tudíž není při uhrazení jen části pojistného v uvedeném termínu zřejmé, zda se neuhrazení v plné výši pojistného týká zaměstnanců, na které byl příspěvek poskytnut, postupuje se podle zásady „v pochybnostech ve prospěch“ a vychází se tak z předpokladu, že se včas odvedené pojistné primárně týká zaměstnanců, na které je poskytnut příspěvek.

Vratka = částka příspěvku poskytnutá za kalendářní měsíc na zaměstnance – částka řádně vyplacené náhrady mzdy nebo náhrady mzdy zaměstnanci – částka řádně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti – částka řádně odvedeného pojistného na veřejné zdravotní pojištění.