



D O H O D A

o vytvoření pracovního místa a poskytnutí příspěvku, spolufinancovaného ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu plus č. SOA-STZ-1/2026

uzavřená mezi

Úřadem práce České republiky

zastupující osoba: Ing. Blanka Jeníková, MBA, ředitelka Odboru kontaktního pracoviště Sokolov
sídlo: Dobrovského 1278/25, 170 00 Praha 7
IČO: 72496991
adresa pro doručování: Jednoty č.p. 654, 356 01 Sokolov 1
(dále jen „Úřad práce“) na straně jedné

a

zaměstnavatelem: Hotel Group Luxury s.r.o.
zastupující osoba: Ing. Tomáš Káva, MBA, jednatel
Josef Fritsch, jednatel
sídlo: 1. máje č.p. 27/49, Dvory, 360 06 Karlovy Vary
IČO: 04191765
(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 pracovního místa (dále jen „vytvořené PM“) a poskytnutí příspěvku na řádně vynakládané prostředky na mzdy nebo platy na zaměstnance uvedeného v článku II bod 1. této dohody, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvádí z vyměřovacího základu zaměstnance z národního projektu č. CZ.03.01.03/00/22_041/0004600 - Outplacement II, financovaného z Operačního programu Zaměstnanost plus, 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 přijme na vytvořené PM do pracovního poměru zájemce/uchazeče o zaměstnání (dále jen „zaměstnanec“), který není členem statutárního orgánu zaměstnavatele a který je zařazen do projektu Outplacement II:

Jméno a příjmení: 
Datum narození: 

2. Zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem pracovní smlouvu.

2.1. Pracovní smlouva zaměstnance bude obsahovat:

Druh práce: recepční
Místo výkonu práce: 1. máje č.p. 27/49, Dvory, 360 06 Karlovy Vary
Den nástupu do práce: 1.4.2026

- 2.2. Pracovní poměr se zaměstnancem bude sjednán na dobu neurčitou, s týdenní pracovní dobou 40 hod.
- 2.3. Jestliže se na tuto dohodu vztahuje povinnost uveřejnění prostřednictvím Registru smluv a dohoda nenabyde účinnosti dle Článku IX bod 2. této dohody do data sjednaného v bodu 2.1. tohoto článku jako den nástupu do práce, Úřad práce bez zbytečného prodlení vyzve zaměstnavatele k uzavření dodatku k dohodě, ve kterém bude sjednán den nástupu zaměstnance do práce, který nesmí předcházet dni nabytí účinnosti této dohody.
3. V případě, že pracovní poměr zaměstnance skončí přede dnem 31.12.2026, zaměstnavatel písemně oznámí Úřadu práce den a způsob skončení tohoto pracovního poměru, a to nejpozději ke dni doložení výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – vytvořené PM“ za měsíc, ve kterém byl pracovní poměr zaměstnance skončen.
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 programů a projektů EU, ani jiných veřejných zdrojů.
5. Zaměstnavatel bude Úřadu práce dokládat řádně vynakládané prostředky na mzdu nebo plat ve výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – vytvořené PM“ za jednotlivé kalendářní 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 – vytvořené PM“ nebude ve stanovené lhůtě doložen, příspěvek za příslušný měsíc nebude Úřadem práce poskytnut. Řádně vynakládanými prostředky na mzdu nebo plat se rozumí:
- a) mzda nebo plat vyplacené v souladu s ustanovením § 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 plat nebo některou jejich složku,
 - b) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti odvedené za zaměstnavatele a za zaměstnance v souladu s ustanovením § 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 ustanovením § 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.
6. V případě, že zaměstnavatel nedodrží ujednání sjednaná pod body 1. a 2. tohoto článku, příspěvek nebude poskytnut.
7. V případě, že dojde k ukončení pracovního poměru zaměstnance specifikovaného v bodu 1 tohoto článku, může zaměstnavatel po dohodě s Úřadem práce přepsat vytvořené PM jinou osobou z projektu Outplacement II, která splňuje podmínky pro zařazení na vytvořené PM, a to na základě uzavřeného dodatku k této dohodě, upravujícím bod 1 tohoto článku a den nástupu do práce pod bodem 2.1. tohoto článku.
8. Úřad práce bude na základě uzavřeného dodatku k této dohodě dále poskytovat příspěvek dle Článku III této dohody po přepsání vytvořeného PM a to od doby nástupu dohodnutého zaměstnance.
9. Poskytnutý příspěvek je podporou de minimis podle nařízení Komise (EU) č. 2023/2831 ze dne 13. prosince 2023 o použití článků 107 a 108 Smlouvy o fungování Evropské unie na podporu de minimis a dalších nařízení, upravujících podporu pro specifická odvětví.
10. Datem poskytnutí podpory v režimu de minimis je datum nabytí účinnosti Dohody. Poskytovatel zaregistruje údaje o poskytnutí příspěvku zaměstnavateli do Centrálního registru podpor malého rozsahu.

Výše a termín poskytnutí příspěvku

5. V případě vzniku pochybností o správnosti údajů uvedených zaměstnavatelem ve výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – vytvořené PM“ se smluvní strany dohodly, že Úřad práce neprodleně písemně 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.

Kontrola plnění sjednaných podmínek

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 Úřadu práce 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 Úřadu práce příspěvek nebo jeho část ve lhůtě uvedené v bodě 1. tohoto článku dohody, pokud:

2.1. Mzda za příslušný měsíc uvedená ve výkazu „Vyúčtování mzdových nákladů – vytvořené PM“ (dále jen „výkaz“) 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 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 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, 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 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 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. 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 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 – vytvořené PM“.
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. Odvedení pojistného je upraveno v ustanovení § 19 odst. 2 zákona o sociálním pojištění a v ustanovení § 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 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 Sokolově dne

.....
Ing. Tomáš Káva, MBA
jednatel

.....
Ing. Blanka Jeníková, MBA
ředitelka Odboru kontaktního pracoviště Sokolov
za Úřad práce ČR

.....
Josef Fritsch
jednatel

za zaměstnavatele

Za Úřad práce vyřizuje: 
Telefon: 

Příloha č. 1: Formulář: „Vyúčtování mzdových nákladů – vytvořené PM“
Příloha č. 2: Poučení k vrácení příspěvku podle Článku VI. bod 2 dohody

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

- 1) Podle Článku II. bod 5. dohody je příspěvek určen na řádně vynaložené prostředky na mzdu nebo plat. Tím se rozumí:
- výplata **mzdy nebo platu** 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 plat** nebo některou jejich 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 mzda:

- Řádným vyplacením 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 část 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, tj. mzdy vyplacené ve výše uvedeném termínu.

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

- Pokud nebyla mzda vyplacena řádně, vratka je dána výpočtem v předchozí odrážce 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:

- 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 mzdy 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 mzdy zaměstnanci – částka řádně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti – částka řádně odvedeného pojistného na veřejné zdravotní pojištění.