



D O H O D A

o zřízení integračního pracovního místa a poskytnutí příspěvku spolufinancovaného ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu č. ABA-IN-6/2026

uzavřená mezi

Úřadem práce České republiky



a

zaměstnavatelem: KOKOZA, o.p.s.



Článek I

Účel poskytnutí příspěvku

1. 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 integračního pracovního místa a poskytnutí:
 - 1.1. **příspěvku na řádně vynakládané mzdové náklady** na zaměstnance umístěného na integračním pracovním místě podle 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 (dále jen „**mzdový příspěvek**“),
 - 1.2. **paušálního příspěvku na kompenzaci náhrady mzdy nebo platu** za dobu, kdy se zaměstnanec umístěný na integračním pracovním místě podle článku II bod 1 této dohody účastní integračních aktivit (dále jen „**mzdový paušál**“),
 - 1.3. **paušálního příspěvku na kompenzaci nákladů souvisejících se zajištěním integračních aktivit** zaměstnance umístěného na integračním pracovním místě podle článku II bod 1 této dohody (dále jen „**integrační paušál**“),

z projektu reg. č. CZ.03.01.01/00/22_023/0007182 Šance na práci v hl. městě Praze, a to v rozsahu a za podmínek uvedených v této dohodě

(dále jen „**příspěvek**“).
2. Smyslem integračního pracovního místa je zajistit pracovní uplatnění konkrétní osobě a zajistit účast této osoby na integračních aktivitách směřujících ke zmírnění bariér bránících v přístupu k zaměstnání a k sociální integraci.

Článek II

Podmínky poskytnutí příspěvku a závazky zaměstnavatele

Úřad práce poskytne zaměstnavateli příspěvek za těchto podmínek:

1. **Zaměstnavatel zřídí níže uvedená integrační pracovní místa (dále jen „IPM“) na dobu od 1.7.2026 do 30.6.2027.**

Druh práce	Počet IPM	Týdenní pracovní doba v hod. (úvazek)
9329 Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě	1	40
Celkem	1	

2. Zaměstnavatel bude IPM obsazovat **výhradně osobami, jejichž umístění na IPM schválil Úřad práce** (dále jen „zaměstnanec“). Zaměstnavatel umožní každému zaměstnanci účast na integračních aktivitách podle článku III této dohody.
3. Jestliže se na tuto dohodu vztahuje povinnost uveřejnění prostřednictvím Registru smluv a dohoda nenabude účinnosti dle článku X bod 2. této dohody do data, od kterého mají být zřízena IPM (bod 1. tohoto článku dohody), zaměstnavatel zřídí IPM nejdříve ode dne nabytí účinnosti této dohody.
4. Zaměstnavatel bude IPM obsazovat **pouze zaměstnancem v pracovním poměru**. Dnem obsazení IPM je den vzniku pracovního poměru zaměstnance na IPM. Den vzniku pracovního poměru je den, který je sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. IPM lze obsadit zaměstnancem, kterého již zaměstnavatel zaměstnává. V takovém případě je dnem obsazení IPM den zahájení výkonu práce na IPM. **Pracovní poměr zaměstnance na IPM musí být uzavřen na dobu určitou nejméně na dobu 3 měsíců ode dne obsazení IPM a nejdéle do 30.6.2027.**
5. Maximální délka trvání pracovního poměru konkrétního zaměstnance na IPM může činit **maximálně 12 měsíců**. Tuto dobu lze po dohodě s Úřadem práce **prodloužit maximálně o dalších 12 měsíců**, nejdéle však na dobu, na kterou je IPM podle bodu 1 tohoto článku dohody zřízeno.
6. Trvání pracovního poměru zaměstnance lze prodloužit nad rámec doby uvedené v bodě 4. a 5. tohoto článku dohody, pokud zaměstnavatel nejpozději 2 měsíce před uplynutím této doby oznámí Úřadu práce zájem zaměstnance i zaměstnavatele na pokračování pracovního poměru bez další vazby na IPM.
7. Zaměstnavatel se zavazuje, že **uzavře na žádost zaměstnance dohodu o skončení pracovního poměru v případě, že zaměstnanec v průběhu obsazení IPM nalezne jiné vhodné zaměstnání** zaručující jeho dlouhodobou integraci na trhu práce nebo zlepšení jeho příjmové situace.
8. Zaměstnavatel se zavazuje, že za dobu účasti zaměstnance na integračních aktivitách (článek III této dohody) bude poskytovat zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši 100 % jeho průměrného výdělku. Účast zaměstnance na integračních aktivitách je jinou důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance podle § 199 zákoníku práce.
9. V případě, že pracovní poměr zaměstnance skončí přede dnem sjednaným v pracovní smlouvě jako den ukončení pracovního poměru, **zaměstnavatel písemně oznámí Úřadu práce den a způsob skončení pracovního poměru, a to nejpozději ke dni doložení výkazu „Vyúčtování – IPM“** za měsíc, ve kterém byl pracovní poměr zaměstnance skončen. V případě zájmu zaměstnavatele obsadit IPM jinou osobou, sdělí tuto skutečnost zaměstnavatel Úřadu práce spolu s informací dle předchozí věty.
10. Zaměstnavatel se zavazuje, že na tu část nákladů, která je hrazena příspěvkem nebude čerpat finanční prostředky z jiných veřejných zdrojů, tj. z 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, či jiných veřejných zdrojů.

11. Nedílnou součástí IPM je účast zaměstnance na integračních aktivitách. Cílem integračních aktivit je poskytnutí integrační podpory zaměstnanci v rozsahu nezbytném k eliminaci či zmírnění bariér bránících v trvalé pracovní integraci a začlenění do společnosti. Výčet integračních aktivit a jejich rozsah je zanesen v individuálním plánu osobního rozvoje zaměstnance (dále jen „IPOR“). **Sestavení IPOR zajišťuje zaměstnavatel (článek III této dohody).**
12. **Minimální rozsah integračních aktivit v IPOR, pokud není v této dohodě uvedeno jinak, musí odpovídat:**
- 12.1. **minimálnímu celkovému rozsahu integračních aktivit (dále jen „CR“) = 16 hodin x počet měsíců obsazení IPM zaměstnancem, přičemž:**
- 12.1.1. počet měsíců odpovídá trvání pracovního poměru zaměstnance na IPM podle článku II bod 4. této dohody,
 - 12.1.2. do počtu měsíců se zahrnují všechny kalendářní měsíce obsazení IPM zaměstnancem bez ohledu na to, zda je IPM obsazeno po celý kalendářní měsíc nebo jen po jeho část,
 - 12.1.3. IPM lze zaměstnancem obsadit v souladu s bodem 5 tohoto článku dohody maximálně na dobu 12 měsíců; počet měsíců pro výpočet CR tak může činit maximálně 12; pokud následně dojde k prodloužení období v souladu s bodem 5. tohoto článku dohody, bude přepočítána hodnota CR podle celkového počtu měsíců po prodloužení období,
- a současně
- 12.2. **minimálnímu měsíčnímu rozsahu integračních aktivit (dále jen „MR“), přičemž:**
- 12.2.1. **první měsíc** obsazení IPM činí minimální rozsah **0 hodin**,
 - 12.2.2. **druhý až čtvrtý měsíc** obsazení IPM činí minimální rozsah **16 hodin**,
 - 12.2.3. **pátý a následující měsíc** obsazení IPM činí minimální rozsah **8 hodin**.

Článek III


Individuální plán osobního rozvoje

1. IPOR specifikuje parametry a rozsah konkrétních integračních aktivit pro zaměstnance a je sestaven pro každého zaměstnance individuálně. **Integrační aktivity v IPOR musí odpovídat minimálnímu rozsahu uvedenému v článku II bod 12. této dohody**, resp. rozsah integračních aktivit v IPOR (dále také „MR v IPOR“ a „CR v IPOR“) může být vyšší nebo roven MR a CR uvedeným v článku II bod 12. této dohody; nesmí však být nižší.
2. **Rozvržení a rozsah integračních aktivit uvedených v IPOR jsou závazné, přičemž výjimky z naplňování rozsahu uvedenému v IPOR lze učinit pouze:**
 - 2.1. z vážných důvodů definovaných v ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti,
 - 2.2. z důvodů podle bodu 2.1. tohoto článku dohody, které Úřad práce posoudí na základě žádosti zaměstnavatele pro účely této dohody jako mimořádně vážné,
 - 2.3. pokud zaměstnavatel důvody uvedené v bodě 2.1. a 2.2. tohoto článku dohody Úřadu práce doloží a prokáže nejpozději s doručením „Vyúčtování – IPM“ za příslušný kalendářní měsíc.
3. **Za sestavení a plnění IPOR odpovídá zaměstnavatel**, přičemž je oprávněn využít služeb třetích stran, jestliže s takovým postupem souhlasí Úřad práce a zaměstnanec, pro nějž je IPOR sestaven.
4. Zaměstnavatel určí každému zaměstnanci na IPM „**Klíčového pracovníka integrační podpory**“ (dále jen „klíčový pracovník“). Jeden klíčový pracovník může být určen více zaměstnancům. Klíčový pracovník společně se zaměstnancem, pro nějž je IPOR sestavován, zaměstnavatelem, popřípadě dalšími experty či organizacemi (sociální pracovník, poskytovatelé sociálních služeb, obec apod.) navrhuje integrační aktivity a jejich rozsah do IPOR, dále poskytuje, zajišťuje nebo koordinuje integrační aktivity a související poradenství pro zaměstnance na IPM. Klíčovým pracovníkem může být:
 - 4.1. pracovník zaměstnavatele, jehož pracovní zařazení u zaměstnavatele nebo charakter jím vykonávané práce odpovídá uvedeným činnostem,

- 4.2. jiná fyzická osoba k tomu zaměstnavatelem pověřená, jestliže s tímto pověřením souhlasí Úřad práce a zaměstnanec, pro nějž je IPOR sestavován.
5. IPOR může být pro zaměstnance sestaven před či po obsazení IPM.
6. **IPOR obsahuje minimálně:**
- 6.1. identifikaci zaměstnance, pro nějž je IPOR sestavován,
 - 6.2. identifikaci a kontaktní údaje klíčového pracovníka,
 - 6.3. popis specifických potřeb zaměstnance, tj. popis obtíží a bariér bránících vstupu na volný trh práce a sociální integraci,
 - 6.4. výčet integračních aktivit, které zmírňují či odstraňují tyto bariéry,
 - 6.5. cíl integračního procesu,
 - 6.6. termíny, ve kterých bude zaměstnavatel Úřadu práce předkládat vyhodnocení dosaženého pokroku při naplňování cílů integračního procesu dle předchozího bodu; doporučeno je předkládat vyhodnocení jednou za tři měsíce.
7. **Ke každé integrační aktivitě podle bodu 6.4. tohoto článku dohody budou v IPOR uvedeny minimálně tyto údaje:**
- 7.1. o jaký typ integrační aktivity se jedná,
 - 7.2. rozsah a plán plnění integrační aktivity při respektování bodu 1. tohoto článku dohody,
 - 7.3. poskytovatel nebo okruh poskytovatelů integrační aktivity,
 - 7.4. přínos k řešení konkrétní bariéry zaměstnance.
8. Zaměstnanec musí za účelem vypracování IPOR, jeho monitorování a hodnocení vyslovit **souhlas se zpracováním osobních údajů**.
9. Zaměstnavatel, zaměstnanec, klíčový pracovník nebo Úřad práce **mohou iniciovat změnu obsahu IPOR** v závislosti na potřebách zaměstnance (dále jen „změna IPOR“).
10. **IPOR nebo změna IPOR musí být schváleny Úřadem práce. Před předložením IPOR nebo změny IPOR Úřadu práce ke schválení musí s obsahem těchto dokumentů vyjádřit souhlas zaměstnavatel i zaměstnanec, pro nějž je IPOR sestaven. Schválením IPOR nebo změny IPOR Úřadem práce se stává tento dokument závazným rozvrhem a rozsahem integračních aktivit zaměstnance s vazbou na poskytování příspěvku.**
11. Úřad práce musí **nejpozději do 15 kalendářních dnů ode dne doručení IPOR nebo změny IPOR tento IPOR nebo změnu IPOR schválit nebo vyjádřit nesouhlas** s jejich obsahem spolu s konkrétními požadavky na přepracování těchto dokumentů. O schválení nebo požadavku na přepracování těchto dokumentů informuje Úřad práce zaměstnavatele.
12. **V případě, že Úřad práce nesouhlasí s přepracovaným IPOR nebo přepracovanou změnou IPOR nebo v případě, že ke schválení IPOR nebo změny IPOR nedojde do 60 kalendářních dnů ode dne obsazení IPM nebo ode dne iniciování změny IPOR, příspěvek na zaměstnance, pro kterého měl být IPOR nebo změna IPOR sestaven, nebude poskytován. IPM lze v takovém případě přeobsadit jiným zaměstnancem.**
13. Zaměstnavatel vykazuje naplňování IPOR v rámci měsíčního výkazu „Vyúčtování – IPM“, ve kterém, mimo jiné, uvádí rozsah a typ integračních aktivit realizovaných v daném kalendářním měsíci.
14. Jednou za 3 měsíce, nebo v jiném dohodnutém termínu uvedeném v IPOR, zaměstnavatel předloží detailní hodnocení dosaženého pokroku při naplňování cílů integračního procesu podle bodu 6.5. tohoto článku dohody.
15. IPOR je zpracován na formuláři, který je přílohou č. 2 této dohody.

Článek IV

Způsob poskytování příspěvku a termín jeho splatnosti

1. Úřad práce se při splnění podmínek stanovených touto dohodou zavazuje poskytnout zaměstnavateli příspěvek, z toho 76,73 % je hrazeno z prostředků ESF a 23,27 % je hrazeno ze státního rozpočtu ČR.
2. Maximální celková výše příspěvku poskytnutého na základě této dohody nepřesáhne částku 402 000 Kč. Jedná se o maximum, které může být teoreticky na základě této dohody vyplaceno zaměstnavateli v případě, že by v rámci všech složek příspěvku dosáhl na maximum podle článků IVa, IVb a IVc této dohody. Toto teoretické maximum je **násobkem počtu zaměstnanců** umístěných na IPM v rámci této dohody, **počtu měsíců**, v nichž jsou zaměstnanci na IPM umístění **a maximálních částek příspěvků podle článků IVa, IVb a IVc** této dohody.
3. Příspěvky budou poskytovány za dobu obsazení IPM, maximálně za dobu, na kterou byla IPM zřízena (článek II bod 1. této dohody).
4. Příspěvek bude vyplácen na základě předloženého výkazu „Vyúčtování – IPM“ (dále jen „vyúčtování“) včetně „Výkazu integračních aktivit“. Vyúčtování za kalendářní měsíc musí být Úřadu práce doručeno nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí vykazovaného měsíčního období. Případně-li poslední den následujícího kalendářního měsíce na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem pro doručení nejbližší příští pracovní den. V případě, že vyúčtování nebude ve stanovené lhůtě doloženo, příspěvek za příslušný měsíc nebude Úřadem práce poskytnut. Vyúčtování obsahuje informace potřebné pro posouzení nároku na příspěvek za kalendářní měsíc, tj. řádně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy, rozsah a typ integračních aktivit realizovaných v daném kalendářním měsíci, popř. doložení a prokázání výjimek podle článku III bod 2. této dohody.
5. Příspěvek bude vyplácen měsíčně převodem na účet  Příspěvek je splatný **do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy zaměstnavatel doloží Úřadu práce bezchybné vyúčtování** na formuláři, který je přílohou č. 1 této dohody. Současně se smluvní strany dohody, že **první příspěvek bude zaměstnavateli na zaměstnance vyplacen:**
 - 5.1. **po doložení pracovní smlouvy** uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo její kopie, a současně
 - 5.2. **po schválení IPOR** Úřadem práce podle článku III bod 10. této dohody, a současně
 - 5.3. **po prokázání bezdlužnosti zaměstnavatele** podle ustanovení § 5b zákona o zaměstnanosti; potvrzení o bezdlužnosti, která nesmí být starší než 30 dnů přede dnem uzavření této dohody, předkládá zaměstnavatel sám nebo k tomu pověří podle § 147b zákona o zaměstnanosti Úřad práce.
6. V případě vzniku pochybností o správnosti údajů uvedených zaměstnavatelem ve vyúčtování se smluvní strany dohody, že Úřad práce neprodleně vyzve zaměstnavatele k podání vysvětlení nebo provedení nápravy. Příspěvek bude vyplácen až po vyjasnění pochybností mezi smluvními stranami, nejpozději však do data ukončení realizace projektu, ze kterého mají být výdaje proplaceny (pokud je příspěvek hrazen z prostředků projektu). Úřad práce může dále pozastavit vyplácení příspěvku v případě, že byla iniciována změna IPOR podle článku III bod 9 této dohody, a to až do doby, kdy bude Úřadem práce schválena změna IPOR podle článku III bod 10 této dohody.

Článek IVa

Mzdový příspěvek

1. Úřad práce se zavazuje poskytnout zaměstnavateli při splnění podmínek stanovených touto dohodou příspěvek ve výši **50 % řádně vynakládaných prostředků na mzdy nebo platy** a řádně vynakládaných prostředků na **náhrady mzdy nebo platy** (včetně náhrady mzdy nebo platu za dobu účasti zaměstnance na integračních aktivitách) na zaměstnance, 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, **maximálně však 26 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance při stanovené pracovní době podle § 79 zákoníku práce.** Při kratší pracovní době se maximum 26 000 Kč poměrně krátí (pokud je např. stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin a zaměstnanec má sjednán úvazek 30 hodin týdně, činí maximum 19 500 Kč).
Přehled maximálních měsíčních částek mzdového příspěvku u jednotlivých IPM podle výše úvazku:

Druh práce	Počet pracovních míst	Týdenní pracovní doba v hod. (úvazek)	Max. měsíční výše příspěvku na 1 pracovní místo (Kč)
9329 Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě	1	40	33 500

2. Řádně vynaloženými prostředky na mzdy nebo platy nebo na náhrady mzdy nebo platu se rozumí:

- mzda nebo plat nebo náhrada mzdy nebo platu vyplacené v souladu s § 141 odst. 1 zákoníku práce, tj. nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci na IPM právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku,
- 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,
- 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.

3. Mzdový příspěvek poskytne Úřad práce zaměstnavateli na zaměstnance za kalendářní měsíc v případě, že se zaměstnanec v tomto kalendářním měsíci zúčastnil integračních aktivit odpovídajícím IPOR a v rozsahu uvedeném v IPOR. V případě, že integrační aktivity byly v daném kalendářním měsíci realizovány v nižším hodinovém rozsahu než stanovuje MR v IPOR, mzdový příspěvek za tento kalendářní měsíc nebude zaměstnavateli na zaměstnance poskytnut s výjimkou případů uvedených v článku III bod 2 této dohody. V případě uplatnění výjimky nesplnění MR v IPOR podle článku III bod 2. této dohody lze mzdový příspěvek za daný kalendářní měsíc poskytnout a hodiny nesplnění integračních aktivit přesunout do jakéhokoliv jiného kalendářního měsíce obsazení IPM tímto zaměstnancem.

4. Pokud by došlo k nesplnění celkového rozsahu integračních aktivit v IPOR (CR v IPOR), zaměstnavatel je povinen vrátit poměrnou část mzdového příspěvku podle článku VII bod 4. této dohody.

Článek IVb

Mzdový paušál

- Úřad práce se zavazuje poskytnout zaměstnavateli při splnění podmínek stanovených touto dohodou paušální příspěvek na kompenzaci náhrady mzdy nebo platu vynaložené zaměstnavatelem za dobu účasti zaměstnance na integračních aktivitách.
- Smyslem této složky příspěvku je doplnění mzdového příspěvku. Podle článku II bod 8. této dohody je zaměstnavatel zaměstnanci povinen vyplácet zaměstnanci za dobu účasti na integračních aktivitách náhradu mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku. Zaměstnavateli tedy vzniká mzdový náklad nekompensovaný ekonomickou činností zaměstnance, přičemž mzdový příspěvek tuto výši náhrady mzdy nebo platu pokrývá z 50 %. Mzdový paušál částečně dorovnáva mzdový náklad zaměstnavatele za dobu, kdy zaměstnanec nevykonává práci.
- Mzdový paušál náleží zaměstnavateli za každý kalendářní měsíc, v němž se zaměstnanec zúčastnil integračních aktivit odpovídajícím IPOR:
 - ve výši **1 400 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance** v případě, že se zaměstnanec v daném kalendářním měsíci zúčastnil integračních aktivit v rozsahu minimálně 16 hodin,
 - ve výši **2 800 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance** v případě, že se zaměstnanec v daném kalendářním měsíci zúčastnil integračních aktivit v rozsahu minimálně 32 hodin.

Článek IVc

Integrační paušál

1. Úřad práce se zavazuje poskytnout zaměstnavateli při splnění podmínek stanovených touto dohodou paušální příspěvek **na kompenzaci nákladů souvisejících se zajištěním integračních aktivit** zaměstnanci umístěného na integračním pracovním místě.
2. Integrační paušál náleží zaměstnavateli ve výši **4 700 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance v případě, že se zaměstnanec v tomto kalendářním měsíci zúčastnil integračních aktivit odpovídajícím IPOR a v rozsahu uvedeném v IPOR.** V případě, že integrační aktivity byly v daném kalendářním měsíci realizovány v **nižším hodinovém rozsahu, než stanovuje MR v IPOR, integrační paušál za tento kalendářní měsíc nebude zaměstnavateli na zaměstnance poskytnut** s výjimkou případů uvedených v článku III bod 2. této dohody.
3. V případě uplatnění **výjimky nesplnění MR v IPOR podle článku III bod 2.1. této dohody** lze integrační paušál poskytnout za daný kalendářní měsíc, a to pouze v případě, že **hodiny nesplnění integračních aktivit MR v IPOR budou nahrazeny v následujícím kalendářním měsíci**, a to nad rámec MR v IPOR stanoveného pro tento následující kalendářní měsíc (dále jen „náhrada“). Pokud bude tato výjimka uplatněna a **v následujícím měsíci nedojde k náhradě, nebude integrační paušál za tento následující kalendářní měsíc poskytnut.**
4. V případě uplatnění **výjimky nesplnění MR v IPOR podle článku III bod 2.2. této dohody** lze integrační paušál poskytnout za daný kalendářní měsíc, a to v případě že budou **hodiny nesplnění integračních aktivit MR v IPOR nahrazeny v jakémkoliv kalendářním měsíci obsazení IPM. Mimořádně vážné důvody** pro uplatnění této výjimky spočívají např. v dlouhodobé pracovní neschopnosti pro zvláště závažné nemoci nebo v dlouhodobé hospitalizaci. Udělení této výjimky povoluje Úřad práce.
5. Pro nárok na integrační paušál **za první kalendářní měsíc obsazení IPM** musí činit rozsah integračních aktivit v tomto prvním kalendářním měsíci **vždy minimálně 16 hodin bez možnosti uplatnit výjimky** podle bodů 3. a 4. tohoto článku dohody.
6. **Pokud by došlo k nesplnění celkového rozsahu integračních aktivit v IPOR (CR v IPOR),** zaměstnavatel je povinen vrátit poměrnou část integračního paušálu podle článku VII bod 4. této dohody.

Článek V

Kontrola plnění sjednaných podmínek

1. Příspěvky se poskytují ze státního rozpočtu České republiky a Evropského sociálního fondu. 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 na IPM 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 VI

Archivace dokumentů

Zaměstnavatel se zavazuje řádně uchovávat dokumenty a účetní doklady související s poskytnutím příspěvků v souladu s příslušnými 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 VII

Vrácení příspěvku

- 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 ode dne, 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 10. této dohody.
- Zaměstnavatel se zavazuje vrátit Úřadu práce mzdový příspěvek nebo jeho část ve lhůtě uvedené v bodě 1. tohoto článku dohody, pokud:
 - Mzda nebo plat nebo náhrada mzdy nebo platu** za příslušný měsíc **uvedená ve vyúčtování 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 / platu / náhrady mzdy / náhrady platu 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.
 - Mzda nebo plat nebo náhrada mzdy nebo platu** za příslušný měsíc uvedená ve vyúčtování byla zúčtována zaměstnanci k výplatě a po zákonných srážkách vyplacena ve lhůtě stanovené v § 141 odst. 1 zákoníku práce, ale **součet částky této mzdy / platu / náhrady mzdy / náhrady platu, 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.
- 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 ode dne, kdy zaměstnavateli byla doručena písemná výzva Úřadu práce k vrácení příspěvku.
- Zaměstnavatel se zavazuje vrátit poměrnou část mzdového příspěvku a integračního paušálu v případě, že **za dobu obsazení IPM zaměstnancem nebude splněn celkový rozsah integračních aktivit v IPOR (CR v IPOR)**. **Poměrná část příspěvku, kterou je zaměstnavatel povinen vrátit, odpovídá poměru počtu nesplněných hodin integračních aktivit a celkového rozsahu integračních aktivit sjednaného v IPOR**, tj.:

$$= \left(\frac{\text{počet nesplněných hodin z celkového rozsahu integračních aktivit v IPOR (CR v IPOR)}}{\text{počet hodin celkového rozsahu integračních aktivit sjednaných v IPOR (CR v IPOR)}} \right) \times \text{celková výše poskytnutého mzdového příspěvku nebo integračního paušálu}$$

Zaměstnavatel vrací poměrnou část mzdového příspěvku nebo integračního paušálu ve lhůtě uvedené v bodě 1. tohoto článku dohody.

5. Úřad práce může na základě **posouzení míry závažnosti mimořádně vážného důvodu** podle článku IVc. bod 4. této dohody, **prominout vrácení integračního paušálu podle bodu 4. tohoto článku dohody**.
6. Příspěvek se vrací na účet, který zaměstnavateli sdělí Úřad práce.

Článek VIII

Porušení rozpočtové kázně

1. Nedodržení ujednání v Článku II bod 10. 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) tohoto zákona.
2. Nevrácení příspěvku nebo jeho části podle Článku VII 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 IX

Ujednání o vypovězení dohody

1. Úřad práce si vyhrazuje právo dohodu vypovědět v případě, že zaměstnavatel nedodrží podmínky sjednané v Článku II body 1., 2., 7., 8. a 9. této dohody nebo pokud opakovaně neúplně nebo nepravdivě uvede údaje ve vyúčtování.
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, který by zaměstnavateli náležel za období výpovědní lhůty.
6. Úřad práce si dále vyhrazuje právo dohodu vypovědět v případě, že do 3 měsíců od nabytí platnosti této dohody nebude Úřadem práce schválen žádný IPOR pro zaměstnance umístěného na IPM na základě této dohody. V takovém případě je Úřad práce oprávněn dohodu vypovědět okamžitě, přičemž účinky výpovědi nastanou dnem jejího doručení zaměstnavateli.

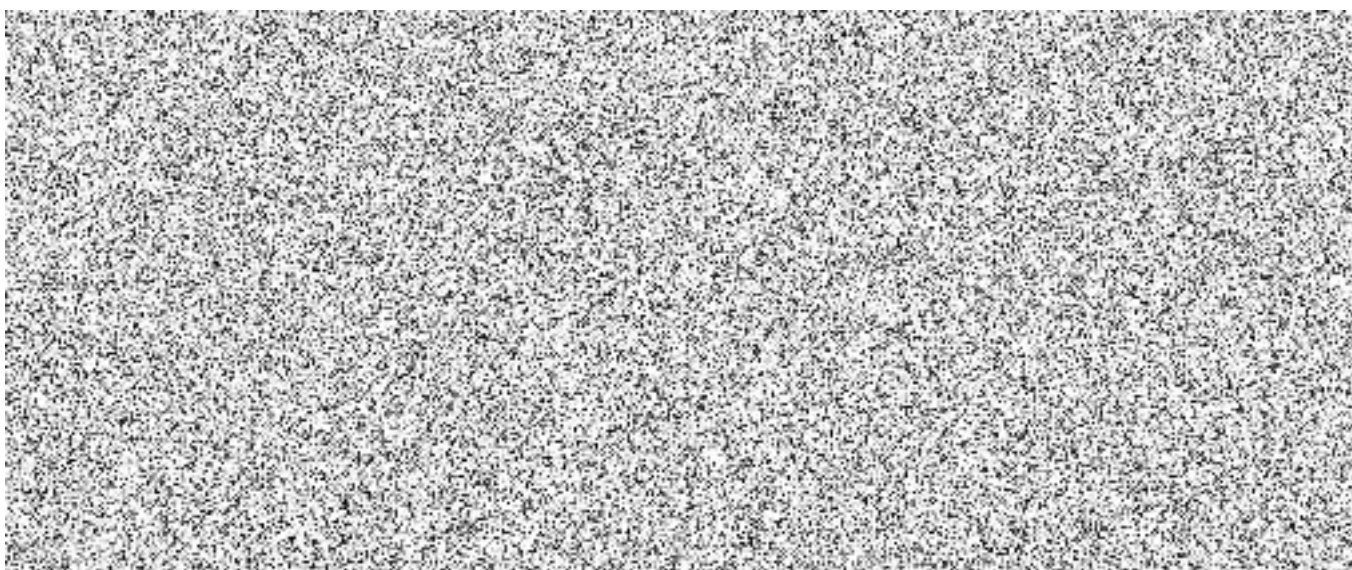
Článek X

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 příslušné zdravotní pojišťovně na místě k tomu určeném.
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 Praze dne



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

Příloha č. 2: Formulář: „Individuální plán osobního rozvoje“

Příloha č. 3: Poučení k vrácení příspěvku podle Článku VII. bod 2 dohody.

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

- 1) Podle Článku IVa bod 1. dohody je příspěvek určen na řádně vynaložené prostředky na mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu. Tím se rozumí:
- výplata **mzdy nebo platu / náhrady 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 VII. bod 2. dohody.
- 3) **V takovém případě se postupuje následovně.**

3.1. Nejprve je posouzeno, zda byla řádně vyplacena mzda / plat / náhrada mzdy / náhrada platu:

- Řádným vyplacením mzdy / platu / náhrady mzdy / náhrady platu 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 (platu / náhrady mzdy / náhrady platu) 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.