

Dohoda o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investičních pobídek

č.: 197/2V/2018

(dále jen „Dohoda“)

uzavřená mezi

Českou republikou - Úřadem práce České republiky,
se sídlem: Dobrovského 1278/25, Praha 7, PSČ 170 00
IČO: 724 96 991

zastoupenou: PhDr. Kateřinou Sadílkovou, MBA,
generální ředitelkou Úřadu práce České republiky

(dále jen „Úřad práce ČR“)

a

společností **SSI Technologies s.r.o.**
se sídlem: Přestanov 113, PSČ 403 17
IČO: 037 31 197

zastoupenou: Ing. Radkem Jankurou, jednatelem

(dále jen „zaměstnavatel“)

Tato Dohoda je uzavřena dle ustanovení § 111 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), v souladu s nařízením vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s Rozhodnutím ministerstva průmyslu a obchodu č. 49/2015 o příslibu investičních pobídek ze dne 4. května 2015 (dále jen „rozhodnutí o příslibu“).

Článek I.

Předmět Dohody

- 1.1. Předmětem této Dohody je poskytnutí Hmotné podpory na rekvalifikace a školení Úřadem práce ČR zaměstnavateli a to na rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investiční pobídky (dále jen „hmotná podpora“).
- 1.2. Hmotná podpora na rekvalifikace a školení je účelově určená, poskytuje se za podmínek stanovených v této Dohodě a lze ji použít pouze k částečné úhradě skutečně vynaložených nákladů na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců (dále jen „rekvalifikace a školení“) a poskytuje se za podmínek stanovených v této Dohodě.
- 1.3. V souladu s rozhodnutím o příslibu poskytne Úřad práce ČR zaměstnavateli hmotnou podporu na ve výši 910 750 Kč (slovy: devětsetdesettisícšedesát korun českých), tj. 25 % z předpokládané výše nákladů na rekvalifikaci nebo školení uvedené v Článku II. bod 2.4. této Dohody.
- 1.4. Rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců na novém pracovním místě zahrnuje soubor vzdělávacích aktivit realizovaných zaměstnavatelem nebo jiným subjektem v přímé souvislosti s investiční akcí s cílem zabezpečení činností zaměstnavatele. Nové pracovní místo je pracovní místo, které je vytvořené v přímé souvislosti s investiční akcí, a které znamená nárůst počtu pracovních míst ve srovnání s průměrem za posledních 12 měsíců bezprostředně předcházejících kalendářnímu měsíci, ve kterém byl předložen

záměr získat investiční pobídku dle ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších předpisů, a které je obsazené zaměstnancem, který má sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou se stanovenou týdenní pracovní dobou dle ustanovení § 79 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, s místem výkonu práce v územní oblasti Ústí nad Labem a je občanem České republiky nebo státním příslušníkem jiného členského státu Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem.

- 1.5. Pro účely této Dohody se rekvalifikací nových zaměstnanců rozumí taková změna dosavadní kvalifikace zaměstnanců zaměstnavatele, kterou je potřebné zajistit získáním nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou, umožňující jejich pracovní uplatnění na konkrétních pracovních místech u zaměstnavatele. Při určování obsahu a rozsahu této přípravy se vychází z dosavadní kvalifikace zaměstnanců tak, aby byla co nejúčelněji využita při získávání nových znalostí a dovedností nezbytných pro výkon práce v zaměstnání, pro které jsou zaměstnanci rekvalifikováni, na základě toho se rovněž určuje způsob a doba zabezpečení rekvalifikace. Obdobně je možno postupovat i v případech, kdy zaměstnanci dosud žádnou kvalifikaci nezískali. Rekvalifikaci může provést pouze subjekt uvedený v § 108 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.
- 1.6. Pro účely této Dohody se školením nových zaměstnanců rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získání znalostí a dovedností potřebných pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídá požadavkům stanoveným zaměstnavatelem.

Článek II.

Povinnosti zaměstnavatele

- 2.1. Zaměstnavatel se zavazuje, že zabezpečí rekvalifikaci nebo školení minimálně pro 190 svých nově přijatých zaměstnanců, s místem výkonu práce v územní oblasti Ústí nad Labem, a to v období po 5. 11. 2014, nejpozději však do 30. 4. 2018. Zároveň se zavazuje, že obsah rekvalifikace nebo školení, způsob a doba jejího zabezpečení, budou realizovány v souladu s Přílohou č. 1 této Dohody – „Uznatelné náklady rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investičních pobídek“.
- 2.2. Zaměstnavatel se zavazuje, že rekvalifikace zabezpečí na základě písemných dohod o rekvalifikaci uzavřených se zaměstnanci ve smyslu ust. § 110 odst. 3, 4 a 5 zákona o zaměstnanosti. V případě školení není zaměstnavatel povinen se zaměstnanci uzavřít písemnou dohodu. Zaměstnavatel je povinen prokázat účast nově přijatých zaměstnanců na rekvalifikaci nebo školení a dobu trvání účasti na této vzdělávací aktivitě (např. prezenční listina, apod.).
- 2.3. Zaměstnavatel se zavazuje, že do rekvalifikace nebo školení podle této Dohody zařadí pouze fyzické osoby, se kterými uzavře nejpozději do termínu dle bodu 2.1. tohoto článku (tj. do 30. 4. 2018) pracovní poměr na dobu neurčitou, a které jsou státními občany České republiky nebo státními příslušníky jiného členského státu Evropské unie nebo jejich rodinnými příslušníky.
- 2.4. Zaměstnavatel závazně prohlašuje, že předpokládaná výše nákladů na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců uvedená v bodu 2.1. tohoto článku (dále také „náklady na školení“) činí celkem 3 643 000 Kč (slovy: třímilions šestset čtyřicet tisíc korun českých).
- 2.5. Zaměstnavatel se zavazuje, že hmotnou podporu použije pouze na úhradu nákladů na rekvalifikaci a školení za podmínek uvedených v Příloze č. 1 této Dohody pro aktivity

uvedené v Příloze č. 2 této Dohody. Zaměstnavatel se zavazuje spotřebu hmotné podpory vykazovat na příslušných účtech v souladu s platnými právními předpisy.

- 2.6. Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytnutou hmotnou podporu použije pouze na úhradu nákladů uvedených v bodu 2.5. tohoto Článku takto:
v období po 5. 11. 2014 do 30. 4. 2018 bude spotřebována hmotná podpora ve výši 910 750 Kč.
- 2.7. Pokud zaměstnavatel nespotřebuje poskytnutou hmotnou podporu v období uvedeném v bodu 2.6 tohoto článku, vrátí tuto nespotřebovanou část poskytnuté hmotné podpory nejpozději do 15.2. následujícího kalendářního roku, a to:
- a) na výdajový účet Úřadu práce ČR číslo 37827001/0710, a to v případě, že vrátí hmotnou podporu v kalendářním roce, ve kterém byla poskytnuta, tj. do 31. 12. 2018,
 - b) na příjmový účet Úřadu práce ČR číslo 19-37827001/0710, a to v případě, že vrátí hmotnou podporu v následujícím kalendářním roce, tj. v roce 2019, nejpozději však do 15. února 2019.

Jako variabilní symbol uvede zaměstnavatel svoje IČO.

- 2.8. Zaměstnavatel, dle ustanovení § 146 zákona o zaměstnanosti, předloží do 15. února 2019 Úřadu práce ČR vyúčtování poskytnuté hmotné podpory k 31. 12. 2018, a to na formuláři uvedeném v Příloze č. 3 vyhlášky č. 435/2017 Sb., o zásadách a lhůtách finančního vypořádání vztahů se státním rozpočtem, státními finančními aktivy a Národním fondem (vyhláška o finančním vypořádání), včetně komentáře.
- 2.9. Zaměstnavatel se zavazuje, že Úřadu práce ČR písemně oznámí údaje o případné přeměně společnosti dle zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů, rovněž tak údaje o případné změně právní formy společnosti, a to vždy do jednoho měsíce od jejich uskutečnění, nejpozději však do 25 pracovních dnů od zápisu přeměny společnosti (tj. změny právní formy společnosti) do obchodního rejstříku.
- 2.10. 2.10.1. Zaměstnavatel se zavazuje Úřadu práce ČR neprodleně písemně sdělit skutečnosti, bránící v plnění závazků, vyplývajících z této Dohody.
- 2.10.2. Pokud by takové nesplnění závazků vyplývajících z této Dohody vyústilo v povinnost zaměstnavatele vrátit poskytnutou hmotnou podporu, je zaměstnavatel povinen poskytnutou hmotnou podporu vrátit, a to nejpozději do 25 pracovních dnů od zaslání písemného sdělení uvedeného v bodě 2.10.1 tohoto článku. Zaměstnavatel poskytnutou hmotnou podporu vrátí způsobem uvedeným v bodu 2.7. tohoto článku.
- 2.11. Zaměstnavatel se zavazuje neprodleně vrátit, dle ustanovení § 111 odst. 6 písm. i) zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném v době podání záměru získat investiční pobídku, poskytnutou hmotnou podporu v případě, že mu byla poskytnuta v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce dle ustanovení § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti, a to ve výši poskytnuté hmotné podpory v uvedeném období, nejpozději však do 25 pracovních dnů od nabytí právní moci uvedeného rozhodnutí. Zaměstnavatel poskytnutou hmotnou podporu vrátí způsobem uvedeným v bodu 2.7. tohoto článku.
- 2.12. Zaměstnavatel se zavazuje vrátit Úřadu práce ČR poskytnutou hmotnou podporu, pokud mu byla poskytnuta neprávem nebo její část, pokud mu byla poskytnuta ve vyšší částce, než náležela, a to nejpozději do 25 pracovních dnů od dne, kdy tuto skutečnost zjistil

nebo kdy ho Úřad práce ČR mu byla doručena výzva k vrácení poskytnuté hmotné podpory. Zaměstnavatel poskytnutou hmotnou podporu vrátí způsobem uvedeným v bodu 2.7. tohoto článku. Toto ustanovení Dohody se nevztahuje na případy, kdy došlo k porušení rozpočtové kázně zaměstnavatelem.

- 2.13. Zaměstnavatel se zavazuje řádně uchovávat dokumenty a účetní doklady související s poskytnutím hmotné podpory v souladu s platnými právními předpisy ČR, a to nejméně po dobu 10 let, přičemž lhůta 10 let se počítá od 1. ledna roku následujícího po roce, v němž byla poskytnuta hmotná podpora.

Článek III.

Povinnosti Úřadu práce ČR

Úřad práce ČR se zavazuje, že hmotnou podporu uvedenou v Článku I této Dohody poskytne zaměstnavateli na jeho účet číslo **117621783/0300** ve výši 910 750 Kč do 25 pracovních dnů ode dne nabytí účinnosti této Dohody.

Článek IV

Kontrola plnění podmínek

- 4.1. Úřad práce ČR – generální ředitelství (dále jen „kontrolní orgán“) je pověřen k výkonu kontroly dle ustanovení § 7 odst. 2 písm. c) zákona o investičních pobídkách.
- 4.2. Zaměstnavatel je povinen kontrolnímu orgánu umožnit kontrolu plnění všech povinností zaměstnavatele stanovených v této Dohodě, a to zejména předložením listin, pracovních smluv, účetních dokladů a dalších dokumentů nezbytných k posouzení plnění podmínek této Dohody.
- 4.3. Kontrolu jsou oprávněni vykonávat pověřeni zaměstnanci kontrolního orgánu. Při kontrolách je postupováno dle zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád) a zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů.
- 4.4. O výsledku kontroly plnění podmínek této Dohody zpracuje kontrolní orgán protokol o kontrole. Kontrolní orgán doručí zaměstnavateli stejnopis protokolu o kontrole.
- 4.5. Kontrolou plnění podmínek této dohody není žádným způsobem omezeno oprávnění k provedení dalších kontrol dle ustanovení § 7 zákona o investičních pobídkách.

Článek V.

Vypořádání

- 5.1. Vypořádáním se rozumí zjištění kontrolního orgánu, že byly splněny podmínky této Dohody nebo byla vrácena poskytnutá hmotná podpora nebo její část.
- 5.2. Vypořádání vzájemných závazků z této Dohody může být uskutečněno i dříve (před uplynutím období stanoveného v Článku II bodu 2.1. této Dohody) , a to po písemném sdělení zaměstnavatele, že ke dni uvedenému v písemném sdělení splnil všechny podmínky dle této Dohody a po provedení kontroly kontrolním orgánem.
- 5.3. Vzájemné závazky jsou vypořádány také tehdy, jestliže zaměstnavatel vrátí poskytnutou hmotnou podporu v celé výši způsobem uvedeným v Článku II bodu 2.7. této Dohody.

Článek VI.

Ujednání o ukončení dohody

- 6.1. Strany této Dohody mohou tuto Dohodu vypovědět.
- 6.2. Výpověď musí být písemná a prokazatelně doručena druhé straně této Dohody. Výpovědní lhůta činí jeden měsíc a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi druhé straně této Dohody.
- 6.3. Byla-li tato Dohoda písemně vypovězena kteroukoli ze stran této Dohody, musí být provedeno vypořádání vzájemných závazků z této Dohody dle Článku V této Dohody.
- 6.4. Tato Dohoda může být také ukončena písemnou dohodou obou stran této Dohody.

Článek VII.

Porušení rozpočtové kázně

- 7.1. Nedodržení podmínek poskytnutí hmotné podpory uvedených v Článku II. pod bodem 2.1., 2.3. a 2.4. této Dohody je porušením rozpočtové kázně podle ust. 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 za porušení rozpočtové kázně podle ust. § 44a odst. 4 písm. b) zákona o rozpočtových pravidlech.
- 7.2. Nedodržení podmínek poskytnutí hmotné podpory uvedených v Článku II. pod bodem 2.8., 2.9. a 2.10.1 této Dohody bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně dle § 44a odst. 4 písm. a) zákona o rozpočtových pravidlech a to **0,5 % z poskytnuté hmotné podpory**.
- 7.3. Nevrácení hmotné podpory podle bodu 2.7., 2.10.2., 2.11. a 2.12. je porušením rozpočtové kázně podle ust. § 44 odst. 1 písm. b) zákona o rozpočtových pravidlech (tj. zadržení prostředků poskytnutých ze státního rozpočtu) a bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle ust. § 44a odst. 4 písm. b) zákona o rozpočtových pravidlech.

Článek VIII.

Závěrečná ustanovení

- 8.1. Práva a povinnosti touto Dohodou výslovně neupravená se řídí právními předpisy České republiky.
- 8.2. Tato Dohoda se uzavírá ve třech totožných vyhotoveních, z nichž dvě vyhotovení obdrží Úřad práce ČR a jedno vyhotovení obdrží zaměstnavatel.
- 8.3. Obsah této Dohody lze měnit pouze se souhlasem obou stran této Dohody formou písemných vzestupně číslovaných dodatků. Změnu identifikačních údajů, pro vyhotovení dodatku k této Dohodě, je zaměstnavatel povinen Úřadu práce ČR oznámit písemně, bez zbytečného odkladu. Ostatní změny týkající se této Dohody, je zaměstnavatel povinen Úřadu práce ČR písemně sdělit vždy tak, aby k uzavření případného dodatku k této Dohodě došlo před nabytím jejich účinnosti. Písemný dodatek k této Dohodě nelze sjednat ke skutečnostem, které již nastaly. Uzavřené dodatky tvoří nedílnou součást této Dohody. Dodatek k této Dohodě nelze uzavřít po datu uvedeném v bodu 2.1. Článku II této Dohody, tedy po 30. 4. 2018.

Příloha č. 1 k Dohodě o poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investičních pobídek

**Uznatelné náklady rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců
v rámci investičních pobídek**

1. Osobní náklady školitelů za hodiny, během kterých školitelé vzdělávají školené osoby.
2. Provozní náklady školitelů přímo spojené s projektem vzdělávání, např. cestovní výdaje. Náklady na ubytování způsobilé nejsou.
3. Výdaje na materiál a vybavení přímo spojené s projektem, odpisy nástrojů a vybavení v rozsahu, který připadá na jejich výlučné používání pro projekt vzdělávání, umístěné ve vzdělávacím středisku.
4. Provozní náklady školených osob přímo spojené s projektem vzdělávání, např. cestovní výdaje, správní náklady, nájemné, režijní náklady, připadající na hodiny, během nichž se školené osoby účastní vzdělávání. Náklady na ubytování jsou způsobilé pouze ve výši minimálních nezbytných nákladů na ubytování školených osob, jedná-li se o pracovníky se zdravotním postižením.
5. Mzdové náhrady rekvalifikovaných nebo školených nových zaměstnanců včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na všeobecné zdravotní pojištění za dobu, kdy se prokazatelně aktivně účastní rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.
6. Nezbytné náklady na poradenské služby, které se přímo týkají projektu vzdělávání.