



evropský  
sociální  
fond v ČR EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



Úřad práce ČR

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

**Dohoda**  
**o poskytnutí příspěvků na mzdové náklady zaměstnavatele**  
**č. N - 38/12-02/2014-1**

název projektu: Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje  
reg. č. projektu: CZ.1.04/2.1.00/70.00038

Úřad práce ČR, KoP Ústí nad Labem  
Podatelna KoP Ústí nad Labem - Dvořákova



8066714744

Ev. č.: **1507730/14**

Listy/příl.: 3/0 7.5.2014 11:26

Číslo jednací:

Uzavřená mezi:

**Úřadem práce České republiky**

se sídlem na Karlově náměstí 1359/1, 128 01 Praha 2

Zastupující osoba: Mgr. et Mgr. Radim Gabriel, ředitel krajské pobočky

Kontaktní adresa: Úřad práce České republiky – Krajská pobočka v Ústí nad Labem  
Dvořákova 1609/18, 400 21 Ústí nad Labem

IČ: 72496991

(dále jen „**poskytovatel**“) na straně jedné

a

zaměstnavatelem: Křesťanská misie

zastupující osoba: Oskar Najt

sídlo: Adámkova 348/3, Vratimov 739 32

IČ: 26 53 79 66

(dále jen „**zaměstnavatel**“) na straně druhé

(dále jen „**dohoda**“ nebo „**tato dohoda**“)

**Článek I**

**Účel poskytnutí příspěvku a definice vytvořeného pracovního místa**

Účelem dohody je vytvoření a obsazení dotovaného pracovního místa pro účastníky projektu Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje, stanovení povinností zaměstnavatele souvisejících s vytvořením a obsazením dotovaného pracovního místa a stanovení výše, doby poskytování a způsobu úhrady příspěvku zaměstnavateli sloužícího k úhradě mzdových nákladů v souvislosti s takto vytvořeným dotovaným místem.

Vytvořené dotované pracovní místo je pracovní místo vytvořené v rámci projektu: Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje, reg. č. projektu CZ.1.04/2.1.00/70.00038, (dále jen „**projekt**“). Projekt je součástí oblasti podpory 2.1. Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. Vytvořená pracovní místa musí představovat čistý nárůst pracovních míst v organizaci oproti průměru za posledních 12 měsíců. Požadavek podle předchozí věty nemusí být splněn v případě poskytování mzdových příspěvků znevýhodněným nebo zdravotně postiženým zaměstnancům za předpokladu naplnění podmínek uvedených v čl. 40 odst. 4 a čl. 41 odst. 4 nařízení komise (ES) č. 800/2008.

Úhrada příspěvku zaměstnavateli dle této dohody je podporou malého rozsahu de minimis ve smyslu Nařízení Komise (EU) č. 1407/2013 ze dne 18. 12. 2013 o použití článku 107 a 108 Smlouvy o fungování Evropské unie na podporu de minimis, zveřejněné v Úředním věstníku Evropské unie L 352, Svazek 56 dne 24. 12. 2013 (dále jen „**Nařízení**“); poskytovatelem podpory ve smyslu Nařízení je poskytovatel.

Podpora de minimis bude za podmínek uvedených v této dohodě poskytnuta ve výši max. **180.000,-Kč** (slovy stoosmdesátisíc korun českých).



## Článek II

### Podmínky poskytování příspěvku

1. Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit a obsadit účastníkem projektu pracovní místo s následující charakteristikou:

Název profese: Komunitní pracovník

Místo výkonu práce: Valdštejnská 2101, Litvínov 436 01

(dále jen „pracovní místo“)

Zaměstnavatel se zavazuje přijmout do pracovního poměru ode dne **1. 6. 2014** na pracovní místo účastníka projektu:

Příjmení a jméno [REDACTED]

Datum narození: [REDACTED]

Bydliště: [REDACTED]

(dále jen „účastník“)

Pracovní poměr je sjednán na dobu **určitou do 31. 5. 2015**

2. Zaměstnavatel se zavazuje pracovní místo **zachovat minimálně 6 měsíců** od jeho obsazení účastníkem projektu (dále jen „**doba udržitelnosti**“). Do doby udržitelnosti se nezapočítává doba, po kterou nebylo pracovní místo obsazeno. Dojde-li k předčasnému ukončení pracovní smlouvy, tedy k jejímu ukončení před dobou udržitelnosti, musí být toto pracovní místo zaměstnavatelem obsazeno jiným účastníkem projektu nejpozději do tří měsíců od skončení předchozího pracovního poměru. Doba zaměstnání jednotlivých zaměstnanců se pro účely zachování doby udržitelnosti v takovém případě počítá. Smluvní strany dále sjednávají, že pracovní místo může být zaměstnavatelem obsazeno nejpozději do tří měsíců od skončení předchozího pracovního poměru také uchazečem o zaměstnání evidovaným úřadem práce namísto účastníka projektu. V tomto případě tedy pro vyloučení jakýchkoli pochybností strany této dohody výslovně sjednávají, že příspěvek na dotované pracovní místo dle této dohody nenáleží zaměstnavateli v případě zaměstnání takového uchazeče o zaměstnání evidovaného úřadem práce, který není účastníkem projektu. V případě zachování doby udržitelnosti ve shora uvedeném smyslu není pak zaměstnavatel povinen vrátet příspěvek poskytnutý na dotované pracovní místo pro účastníka projektu, kterým bylo toto místo obsazeno.
3. Zaměstnavatel se zavazuje předložit poskytovateli pracovní smlouvu včetně platového výměru a pracovní náplně do 10-tého dne následujícího měsíce po měsíci, v němž vznikl pracovní poměr.
4. Zaměstnavatel se zavazuje písemně oznámit poskytovateli den, způsob a důvod skončení pracovního poměru zaměstnance (účastníka), který byl přijat na místo vytvořené na základě této dohody, a to neprodleně, nejpozději do 10. dne následujícího měsíce po měsíci, v němž skončil pracovní poměr.

## Článek III

### Podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku

Poskytovatel se zavazuje za podmínek uvedených v této dohodě poskytnout zaměstnavateli příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance, maximálně však **15.000 Kč** (slovy **patnáctitisíc** korun českých) měsíčně. Příspěvek je tvořen 85% z rozpočtu EU a 15% ze státního rozpočtu České republiky.



Příspěvek bude poskytován po dobu trvání pracovního poměru účastníka projektu v souladu s touto smlouvou, maximálně však do **31. 5. 2015**. Skončí-li pracovní poměr zaměstnance v průběhu této doby, příspěvek bude poskytován do dne skončení jeho pracovního poměru. Pro vyloučení jakýchkoli pochybností strany této dohody výslovně sjednávají, že příspěvek na dotované pracovní místo je splatný měsíčně ve lhůtě uvedené v odst. 4 tohoto čl.

Zaměstnavatel se zavazuje vždy do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí vykazovaného měsíčního období doručit ke kontrole poskytovateli vyplněný a podepsaný formulář Žádosti o proplacení příspěvku na mzdové náklady s přílohami. Formulář Žádosti o proplacení příspěvku na mzdové náklady včetně požadovaných příloh tvoří přílohu č. 1 této dohody. V případě, že takový formulář Žádosti o proplacení příspěvku na mzdové náklady s přílohami nebude v této lhůtě doručen, příspěvek za příslušný měsíc poskytovatel neposkytne. V rámci kontroly prováděné poskytovatelem dle první věty tohoto odst. 3. se zaměstnavatel zavazuje neprodleně poskytnout poskytovateli veškerou požadovanou součinnost (včetně informací a dokumentů), a to zejména za účelem odstranění zjištěných nedostatků. Zaměstnavatel se zavazuje evidovat zaměstnancem skutečně odpracované hodiny.

Příspěvek je splatný do 30 kalendářních dnů od doručení řádné Žádosti o proplacení příspěvku na mzdové náklady s přílohami za měsíc, v němž trvalo zaměstnání účastníka u zaměstnavatele, poskytovatel. Příspěvek bude zaměstnavateli vyplacen poskytovatelem na bankovní číslo účtu

V případě vzniku pochybností poskytovatele o správnosti údajů uvedených zaměstnavatelem v Žádosti o poskytnutí příspěvku na mzdové náklady, Žádosti o proplacení příspěvku na mzdové náklady a v přílohách těchto žádostí se smluvní strany dohodly, že poskytovatel vyzve zaměstnavatele k podání vysvětlení; zaměstnavatel se zavazuje neprodleně poskytnout poskytovateli veškerou požadovanou součinnost (včetně informací a dokumentů) za účelem odstranění pochybností poskytovatele. Po dobu trvání pochybností poskytovatele se i) v případě zjištění poskytovatele, že původní žádost nebyla řádná, přerušuje běh lhůty splatnosti příspěvku uvedené v předchozím odst. 4. tohoto čl. a nová 30denní lhůta splatnosti počne běžet doručením řádné žádosti poskytovateli, a ii) v případě zjištění poskytovatele, že původní žádost byla řádná, staví běh lhůty splatnosti příspěvku uvedené v předchozím odst. 4. tohoto čl. a původní lhůta splatnosti pokračuje v běhu odstraněním pochybností ke spokojenosti poskytovatele. Příspěvek však poskytovatel nevyplatí, nebudou-li pochybnosti poskytovatele odstraněny ani do 31.10.2015.

#### **Článek IV**

##### **Způsob kontroly sjednaných podmínek**

1. Zaměstnavatel bere na vědomí, že poskytovateli přísluší právo kontroly plnění závazků plynoucích z této dohody dle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, včetně ověření výše mzdy poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci, na jehož mzdové náklady byl poskytnut příspěvek.
2. Zaměstnavatel je povinen poskytnout součinnost osobám oprávněným k provádění kontrol ve smyslu zákona 320/2001 Sb., o finanční kontrole. Těmito oprávněnými osobami jsou: poskytovatel, řídicí orgán MPSV – odbor interního auditu a kontroly, územní finanční orgány, Ministerstvo financí, Nejvyšší kontrolní úřad, Evropská komise a Evropský účetní dvůr, případně další orgány oprávněné k výkonu kontroly.
3. Finanční prostředky poskytnuté v rámci této dohody jsou vyčleněny ze státního rozpočtu České republiky a Evropského sociálního fondu zemí Evropského společenství. Kromě zaměstnanců úřadu práce má právo na kontrolu dodržování podmínek i příslušný finanční úřad, který je oprávněn v případě nedodržení podmínek dohody předepsat odvod do státního rozpočtu a stanovit penále. Tímto není dotčeno právo dalších státních institucí České republiky a institucí a orgánů Evropského společenství na provedení dalších kontrol a uložení dalších sankcí.



4. Zaměstnavatel je povinen poskytnout písemně poskytovateli na jeho žádost jakékoliv doplňující informace související s poskytnutím příspěvku na mzdové náklady, a to ve lhůtě stanovené poskytovatelem.
5. Zaměstnavatel je povinen informovat poskytovatele bez zbytečného odkladu o uložení opatření k nápravě osobou oprávněnou k provádění kontroly (není-li jí sám poskytovatel) podle čl. IV odst. 2. O realizaci opatření k nápravě informuje zaměstnavatel vedle subjektu, který takové opatření k nápravě uložil, rovněž poskytovatele.
6. Zaměstnavatel je povinen uchovat veškeré doklady související s poskytnutím mzdového příspěvku do 31. 12. 2026.

## **Článek V**

### **Porušení rozpočtové kázně**

- 0 Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle článku II je porušením rozpočtové kázně dle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech.
- 1 Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku uvedených v článku II, odst. 1 a 2 bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle § 44a odst. 4 písm. c) zákona o rozpočtových pravidlech.
- 2 Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku uvedených v článku II, odst. 3 a 4 bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle § 44a odst. 4 písm. b) zákona o rozpočtových pravidlech, a to 5% z celkové částky poskytnutého příspěvku.
- 3 Nevrácení příspěvku nebo jeho části na výzvu úřadu práce podle článku VII odst. 1 a 2 je porušením rozpočtové kázně podle § 44 odst. 1 písm. b) zákona o rozpočtových pravidlech.

## **Článek VI**

### **Výpověď dohody**

- 0 Poskytovatel má právo ukončit tuto dohodu písemnou výpovědí v případě porušení některého ze závazků zaměstnavatelem; výpověď je účinná dnem jejího doručení zaměstnavateli.
- 1 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.
- 2 Smluvní strany mohou dále dohodu vypovědět, jestliže se podstatně změni poměry, které byly rozhodující pro stanovení obsahu dohody, a plnění této dohody nelze na smluvní straně z tohoto důvodu spravedlivě požadovat.
- 3 Výpovědní lhůta v případech uvedených v odst. 2. a 3. tohoto článku dohody činí jeden měsíc a počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi.



## Článek VII Vrácení příspěvku

1. Zaměstnavatel se zavazuje vrátit poskytovateli příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, a to nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy tuto skutečnost zjistil nebo kdy ho poskytovatel vyzval k vrácení příspěvku. Toto ustanovení dohody se nevztahuje na případy, kdy došlo k porušení rozpočtové kázně v důsledku nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku uvedených v tomto článku.
2. Zaměstnavatel se dále zavazuje vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část poskytovateli, pokud hrubá mzda uvedená ve výkazu o poskytnuté přímé podpoře – mzdové příspěvky nebude zúčtována zaměstnanci k výplatě a po zákonných srážkách vyplacena před poskytnutím příspěvku poskytovatelem a částka pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvádí z vyměřovacího základu zaměstnance, uvedená v tomto výkazu, nebude před poskytnutím příspěvku poskytovatelem odvedena. Vrácení příspěvku bude provedeno ve lhůtě uvedené v odst. 1 tohoto článku.
3. Příspěvek se vrací na účet, který zaměstnavateli sdělí poskytovatel.

## Článek VIII Závěrečná ujednání

1. Podpisem této dohody se zaměstnavatel zavazuje, že od účastníka zajistí souhlas se zpracováváním osobních údajů ve smyslu zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, a to v rozsahu potřebném k realizaci projektu. Zaměstnavatel se zavazuje seznámit účastníka s informacemi dle ust. § 11 a § 21 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Zaměstnavatel bere na vědomí, že souhlas se zpracováváním osobních údajů účastníka musí být poskytnut poskytovateli, popř. dalším subjektům oprávněným k činnostem a kontrole plnění smlouvy. Souhlas musí být účastníkem udělen do 31. 12. 2026.
2. Smluvní vztah se řídí relevantními ustanoveními tzv. Desatera příruček OP LZZ dostupného na [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz) (viz. na těchto internetových stránkách OP LZZ, Dokumenty, Desatero příruček), a to ve verzích platných v den učinění příslušného úkonu nebo v den porušení příslušného ustanovení podmínek této smlouvy.
3. Veškeré změny, které mohou ovlivnit plnění této dohody, se zaměstnavatel zavazuje neprodleně písemně oznamovat poskytovateli.
4. Obsah dohody lze měnit nebo doplnit pouze se souhlasem obou smluvních stran formou písemných dodatků.
5. Zaměstnavatel souhlasí s využíváním údajů v informačních systémech týkajících se příjemců příspěvku pro účely administrace prostředků z rozpočtu EU a souhlasí se svým začleněním na veřejně přístupný seznam příjemců, na kterém budou zveřejněny údaje o příjemci příspěvku.
6. V případě zániku některé ze smluvních stran přecházejí práva a povinnosti vyplývající z této dohody na její právní nástupce.
7. 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.



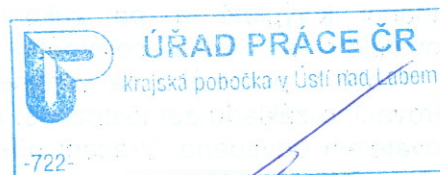
8. Dohoda se vyhotovuje ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží poskytovatel a jedno zaměstnavatel.
9. Dohoda nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami. Pokud výše jmenovaný zaměstnanec nenastoupí do zaměstnání a zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupí (§ 36 odst. 2 Zákoníku práce), dohoda se ruší a zaměstnavatel je povinen tuto skutečnost sdělit poskytovateli. Pracovní poměr dle čl. II této dohody se řídí ustanovením zákoníku práce.

V Ostravě dne 10. 4. 2014

V Ústí nad Labem dne 26-05-2014

**KŘESŤANSKÁ MISIE**  
Adámkova 348/3, 739 32 Vratimov  
IČ: 26537966 DIČ: CZ26537966

.....  
Zaměstnavatel  
Křesťanská misie  
Oskar Najt



.....  
Poskytovatel  
Česká republika – Úřad práce české republiky  
Mgr. et Mgr. Radim Gabriel, ředitel krajské  
pobočky